

Logros Sobresalientes de la Vicepresidencia en Asuntos Académicos e Investigación

(junio, 2018 a junio, 2022)

Este documento presenta algunos logros sobresalientes de los pasados cuatro (4) años por parte de la Vicepresidencia en Asuntos Académicos e Investigación (VPAAI) liderado por el Dr. Ubaldo M. Córdova Figueroa, Vicepresidente Ejecutivo. Establece como prioridad el cambio de cultura organizacional de la VPAAI con el objetivo de alcanzar las metas trazadas y que son presentadas a continuación. Además, como parte del modelo de cambio institucional que diseñamos, se presentan los logros alcanzados por los grupos de trabajo y comités que colaboraron mano con nosotros en repensar el ambiente universitario. El resto de los logros se encuentran en el siguiente enlace: <https://www.upr.edu/planes-de-transformacion-institucional/informes-anuales-de-logros-vpaai/>

I. Cultura de la VPAAI y relación con las unidades

Por décadas, la comunidad universitaria ha reclamado mayor visibilidad de las gestiones, procesos y proyectos que se realizan en la Administración Central y mayor participación de la comunidad en la toma de decisiones. Las razones para este reclamo son diversas, pero podemos mencionar la falta de representación sistémica en la gerencia, poca transparencia o comunicación con la comunidad universitaria y planes de trabajo inexistentes o poco conocidos, entre otras.

A mi llegada a la Administración Central, a principios de julio del 2018, como vicepresidente interino comencé a transformar la Vicepresidencia de Asuntos Académicos e Investigación (VPAAI) en una oficina ágil, de consenso y colaboración con las unidades, sobre todo basando nuestras decisiones en datos reales y tomando en cuenta el conocimiento y la experiencia que traían los miembros de mi equipo de trabajo. Me topé con muchas personas que llevan años trabajando en Administración Central que coincidían en que la falta de dirección y continuidad de los trabajos abona a esas percepciones, pero que estaban dispuestas a ser parte de ese cambio de cultura organizacional que se necesitaba. Con un liderazgo distinto se podrían lograr muchos objetivos y se lograron. Entendimos, desde el inicio, que la Vicepresidencia, al igual que la Administración Central, se debe a sus unidades. Por ello, visionamos esta oficina como un laboratorio de ideas y de participación entre los miembros de la comunidad universitaria.

De mis primeras acciones fue crear un marco estratégico a cinco (5) años para la VPAAI. Uno de los principales elementos fue el cambio de cultura organizacional para responder adecuadamente y de forma efectiva y productiva a las necesidades académicas y de investigación de las unidades. Otro elemento importante fue el proveer espacios de comunicación y colaboración constante con distintos sectores de la comunidad universitaria. Esto nos ayudó eventualmente a trabajar en conjunto creando, revisando y actualizando certificaciones, políticas y guías que atienden asuntos de envergadura para la universidad y la agilidad de procesos. Nuevamente, involucramos a la comunidad universitaria en dichos procesos como modelaje de gobernanza, empoderamiento y autonomía.

Durante el primer año nos enfocamos en la evaluación de la situación actual de la UPR en ese momento. Conocer este contexto permitió desarrollar estrategias más efectivas. Esto se hizo a través de visitas y consultas con la comunidad universitaria. Igualmente se tomó en cuenta el plan fiscal, el plan estratégico de la UPR y el plan de trabajo de presidencia para aquella fecha. Esto dio paso a diseñar y proponer una nueva estructura organizacional para responder a los asuntos identificados y comenzar a traer el talento para los roles o puestos en la nueva organización. Tal como se le comunicó a la comunidad universitaria en aquel momento, este cambio en la organización de la vicepresidencia no aumentó la cantidad de empleados, principalmente fue una reingeniería de los puestos y sus responsabilidades. Luego de su aprobación y convertida en la certificación 129 (2018-2019) de la Junta de Gobierno, se dio paso a la elaboración del primer plan de trabajo para la VPAAI comenzando el próximo año fiscal (2019-2020).

A nivel interno, la Vicepresidencia se transformó a muchos niveles y esto se hizo como modelaje de una administración universitaria ágil y eficiente. El equipo asumió políticas y procesos digitales de vanguardia. visit Establecimos un proceso decisonal horizontal y rechazamos el modelo organizacional vertical, propio de la era industrial. Nuestro equipo de trabajo estableció metas de servicio en donde todas las peticiones de las unidades se contestaban en periodos cortos de tiempo.

Al finalizar cada año, se estableció un riguroso proceso de avalúo y mejoramiento continuo de todos los procesos y los objetivos trazados en los planes de trabajo. Esto permitió reformular los planes, establecer métricas y contar con un alineamiento de las expectativas de todas las personas en la VPAAI en colaboración con las unidades del Sistema UPR. Las experiencias y conocimiento que generó la VPAAI fue compartido con el resto de la Administración Central.

Los cambios de cultura en cualquier organización siempre son retantes, complejos y toman mucho tiempo. En el caso de la VPAAI, lograr una cultura organizacional más alineada con la comunidad universitaria siempre fue una prioridad desde el primer día. Pensar, desarrollar e implementar tomó tiempo, pero entendemos que los logros alcanzados no hubiesen sido viables sin contar con esta nueva cultura.

Igualmente, la VPAAI estableció una misión y visión consistente con lo aprendido durante este proceso, como también unos valores que toda persona que labora en la misma debe proteger y fomentar. Los valores identificados, fueron producto de un análisis concienzudo del ambiente que permea en la VPAAI.

Misión: Potenciar la creación y desarrollo de una oferta académica diligente, excelente y cónsona con las necesidades del País, promoviendo y asegurando la creatividad, la investigación, la innovación, la calidad, pertinencia y vigencia de los ofrecimientos académicos a través del desarrollo, revisión e implantación de políticas, guías y procedimientos institucionales dirigidos a mantener fortalecido el Sistema de la UPR.

Visión: Ser un instrumento de transformación de la UPR en una universidad ágil, eficiente, efectiva, innovadora, de clase mundial y de vanguardia ofreciendo a nuestras unidades institucionales herramientas para potenciar ese desarrollo.

Valores: Colaboración, empatía, integridad, compasión y transparencia

La VPAAI ha sido transformada en estos últimos cuatro años. La tabla a continuación presenta una comparación del estado inicial y el estado actual de la VPAAI.

Estado inicial (julio 2018)	Estado actual (junio 2022)
Énfasis en acciones de cursos y programas proveniente de las unidades	Énfasis en estrategias y planificación en todas las áreas académicas relevantes para el sistema UPR
Todas las transacciones en papel	Digitalización y política de «cero papeles»
Procesos lentos	Agilización de todos los procesos utilizando herramientas de productividad y colaboración
No existían planes de trabajo en la VPAAI	Planificación formal y constante, permitiendo desarrollo de planes de trabajo todos los años
Cultura de avalúo inexistente	Cultura fuerte de avalúo utilizando métricas e indicadores de éxito
Reuniones con los Decanos de Asuntos Académicos mensuales	Reuniones presenciales o asincrónicas con los Decanos de Asuntos Académicos dos veces al mes
Acceso limitado a la información y a la comunicación con las unidades	Mayor acceso a la información y comunicación con las unidades
Alrededor de 6 grupos de trabajo sistémicos	Más de 30 grupos de trabajo sistémicos
Decisiones se tomaban mayormente de manera arbitraria, ya que no se contaban con datos precisos o confiables	Toma de decisiones basadas en diálogos sostenidos, datos e información corroborable y disponible
Poca diversidad y representatividad de las unidades del Sistema en la VPAAI	Mayor diversidad y representatividad de las unidades en la VPAAI

Como toda experiencia, el aprendizaje es uno de los elementos esenciales. En la VPAAI aprendimos lo siguiente:

- a) La VPAAI es un *think & do tank* integrando saberes y experiencias diversas.
- b) Debe existir una mayor integración del componente académico con los temas presupuestarios (enlace entre la misión/visión de la UPR, su plan estratégico y el presupuesto).
- c) Establecer y preservar un ambiente de total transparencia y visibilidad reduce la "cultura de la sospecha".
- d) Colaborar con la comunidad inyecta conocimiento a las estrategias, y a su vez crea confianza y promueve la toma de decisiones fundamentada en el conocimiento.
- e) Mantener la agilidad en atender consultas o mensajes recibidos también crea confianza y un sentido de solidaridad.

- f) Ser puntuales en todas las actividades y reuniones organizadas desde la VPAAI promueve la participación en éstas.
- g) El ambiente y cultura organizacional de la VPAAI permitió experimentar y desarrollar estrategias para una Universidad de futuro que pueda continuar creciendo a través del Sistema.

Dejamos una VPAAI organizada, evaluada y preparada para continuar cumpliendo con la misión y visión establecida. Finalizamos esta etapa con gran satisfacción y con la paz que provoca la satisfacción de la labor cumplida con ética, integridad y responsabilidad.

Por último, queremos agradecer a todos los miembros de la comunidad universitaria que, de una manera u otra, colaboraron con nosotros durante estos cuatro años. Fueron muchos los que participaron en diversos grupos de trabajo y eventos creados. Todos esos miembros de la comunidad universitaria abrazaron el cambio de nuestra universidad en cada una de las reuniones a las que asistían, en cada una de las decisiones que tomaban y proyecto que gestaban. De nuestra parte, agradecemos la confianza en nuestro equipo de trabajo y el valor de transformar la cultura organizacional de nuestra institución.

II. Reglamentos, políticas y guías creadas o enmendadas (26)

- a) Política sobre Patentes, Invenciones y su Comercialización de la UPR, [Certificación 34 \(2018-2019\)](#), JG
- b) Enmienda a la Certificación 80 (2005-2006) JG, Reglamento para la Creación de Programas Académicos de la Universidad de Puerto Rico, ahora [Certificación 64 \(2018-2019\)](#), JG
- c) Reglamento para la Creación de Programas Académicos Nuevos de la UPR, Certificación 64 (2018-2019), ahora [Certificación 32 \(2020-2021\)](#), JG
 - i. [Guía para la redacción de propuestas para el establecimiento de programas académicos nuevos en la Universidad de Puerto Rico](#)
- d) Enmienda a la Certificación 112 (2014-2015) – Guía para la Creación Uniforme y el Registro de Cursos en la UPR, Certificación 42, (2019-2020), ahora [Certificación 33 \(2020-2021\)](#), JG
- e) Enmienda a la Política Institucional sobre Programas de Traslado y Movimiento de Estudiante entre Unidades de la UPR, [Certificación 43 \(2019-2020\)](#) JG
- f) Enmienda a la Certificación 69 (2013-2014) – Política de Segundos Bachilleratos, Segundas Concentraciones o Especialidades, Concentraciones Menores y Certificaciones Profesionales en la UPR, ahora [Certificación 44 \(2019-2020\)](#), JG
 - i. [Guía para la implantación de la política de segundos bachilleratos, segundas concentraciones o especialidades, concentraciones menores y certificaciones profesionales en la Universidad de Puerto Rico](#)
- g) Enmienda a la Certificación 43 (2006-2007) – Reglamento para la Evaluación Periódica de Programas Académicos en la UPR, [Certificación 45 \(2019-2020\)](#), JG
 - i. [Guía para la evaluación de programas académicos en la Universidad de Puerto Rico](#)
- h) Política sobre Marcas y Nombres de la UPR, [Certificación 48 \(2019-2020\)](#), JG
- i) Reglamento de Gastos de Viaje de la UPR ([Certificación 65, 2020-2021](#)), JG

- j) Política para el Uso y Administración de la Cuota de Laboratorio en la UPR ([Certificación 20 \(2020-2021\)](#)), JG.
- k) Política para el Uso y Administración de la Cuota de Mantenimiento en la UPR, [Certificación 21 \(2020-2021\)](#), JG
- l) Derogación, Certificación 23 (1996-1997) Política para Establecer Institutos de Investigación Multidisciplinarios y Multicampus, [Certificación. 27 \(2020-2021\)](#), JG
- m) Enmienda a la Certificación 42, Guía para la Creación Uniforme y el Registro de Cursos en la UPR, ahora [Certificación 33 \(2020-2021\)](#), JG
- n) Registro Uniforme y Sistemático del Personal Docente en la Plataforma de *Open Researcher and Contributor* (ORCID) [Certificación 41 \(2020-2021\)](#), JG
- o) Enmienda a la Certificación 43 (2019-2020), Política Institucional sobre Movimiento de Estudiantes entre Unidades de la UPR (26 de octubre de 2020). Ahora Política Institucional sobre Movimiento de Estudiantes entre Unidades de la UPR, ahora [Certificación 63 \(2020-2021\)](#), JG
- p) Política Institucional sobre Firmas Digitales, Firmas Electrónicas y Transacciones Electrónicas de la Universidad de Puerto Rico, [Certificación 10 \(2021-2022\)](#), JG.
- q) Derogación de la Certificación 55 (2003-2004) sobre La Editorial de la UPR (23 de noviembre de 2020) Nuevo Reglamento de la Editorial de la UPR. Pasó a ser parte del Recinto de Río Piedras, [Certificación 13 \(2021-2022\)](#), JG
- r) Enmienda a la Certificación 62 (2015-2016), Reglamento para la Administración, Conservación y Disposición de Documentos de la Universidad de Puerto Rico, [Certificación 102 \(2021-2022\)](#), JG
- s) Enmienda a la Certificación 45, 2019-2020, Reglamento para la evaluación periódica de los programas académicos en la Universidad de Puerto Rico, [Certificación 55 \(2021-2022\)](#) JG
- t) Política de Acceso Abierto a los Resultados de la Labor Creativa e Investigaciones Producidas en la Universidad de Puerto Rico, Certificación 113 (2019-2020), JG ahora [Certificación 105 \(2021-2022\)](#) JG
- u) [Guía para la Descontinuación y Reactivación de Ofrecimientos Académicos en la Universidad de Puerto Rico](#)
- v) [Guía de Ejecución de Proyectos de Transformación Digital](#)
- w) [Guía para la Preparación de Propuestas para la Oferta de Programas Académicos Existentes mediante Métodos No Convencionales de la Universidad de Puerto Rico](#)

Reglamentos, políticas y guías en desarrollo o pendientes de aprobarse (15)

- a) Enmienda a la Certificación 108 (2014-2015), Reglamento para el Control de la Propiedad Mueble de la Universidad de Puerto Rico: pendiente en Junta de Gobierno
- b) Política de Licencia para Ausentarse, *Leave of Absence*: pendiente en Junta de Gobierno
- c) Plan de Práctica Universitaria Intramural de la UPR– Enmienda a la Certificación 123 (1996-1997): pendiente en la Oficina de Asuntos Legales
- d) Enmiendas a Certificaciones y Reglamentos Relativos al Centro de Investigación de Desarrollo (CID) del RUM: pendiente en el Recinto Universitario de Mayagüez. Deben presentar propuesta a Presidencia.

- e) Enmienda a la Certificación 30 (2008-2009), Reglamento sobre Adquisición de Equipos, Materiales y Servicios No Personales de la Universidad de Puerto Rico (Reglamento de Compras): pendiente en Presidencia
- f) Política Institucional sobre el Acceso a la UPR de Estudiantes DACA (*Deffered Action for Childhood Arrivals*) e Indocumentados: pendiente en la Oficina de Asuntos Legales
- g) Guía del Procedimiento para el Ofrecimiento de Viajes Académicos Estudiantiles en la Universidad de Puerto Rico: pendiente en Junta de Gobierno
- h) Política de Conflicto de Interés: pendiente en la Oficina de Asuntos Legales
- i) Guía de Distribución de Tareas del Docente: pendiente en Presidencia
- j) Política Institucional para la Venta de Obras y Material Didáctico, sean Impresos o Digitales, Preparados por Personal Docente: pendiente en la VPAAI para atender comentarios de la Lcda. Reyes de Junta de Gobierno
- k) Política de Investigación Institucional de la Universidad de Puerto Rico: pendiente de adjudicar numeración en Junta de Gobierno
- l) Política para el Uso y Administración de la Cuota Tecnológica en la UPR: enmienda para incluir licencias bibliográficas como gastos permisibles, pendiente en la VPAAI para enviar a Presidencia
- m) Manual de Políticas y Procedimientos para Proyectos Subvencionados de la UPR (*University of Puerto Rico Handbook of Policies and Procedures for Sponsored Programs*): enviado a los recintos y unidades para sus comentarios
- n) Guías de Visibilidad de la Normativa Institucional para la Movilidad Docente: pendiente en Presidencia
- o) Guía para la Preparación de Propuestas para la Oferta de Programas Académicos Existentes mediante Métodos No Convencionales de la Universidad de Puerto Rico: pendiente de publicar

III. Fondos externos alcanzados o en proceso

Desde la VPAAI se desarrollaron estrategias y se trabajó en la redacción y facilitación de recursos para el desarrollo de las siguientes propuestas, que fueron aprobadas:

- a) UPR - *US Economic Development Administration (EDA) BLUEi*: \$8.9 millones
- b) Centro de Investigación en Ciencias Moleculares - *US EDA - ASTRE (EDA)*: \$9.9 millones
- c) UPR Ponce - *US EDA - Ponce Smart Hub*: \$13 millones
- d) UPR - *US EDA - EcoExploratorio RI* (UPR es co-aplicante): \$20 millones
- e) UPR – *US EDA – Disaster Recover Coordinators*: \$1.1 millones
- f) UPR Servicio de Extensión Agrícola - *US Department of Agriculture Outreach and Assistance for Socially Disadvantaged Farmers and Ranchers and Veteran Farmers and Ranchers Program* (también conocido como el *2501 Program*): \$750,000
- g) UPR Mayagüez, *National Institute of Standards and Technology (NIST)*, presentado ante la oportunidad de apropiaciones publicada por la Comisionada Residente, Honorable Jenniffer González Colón, acogido y al presente en su segunda fase- \$7.5 millones

Todos estos proyectos totalizan \$61.2 millones.

IV. Cursos y programas académicos

La Universidad de Puerto Rico continúa renovando sus cursos y ofrecimientos a distancia. En los pasados años la Vicepresidencia en Asuntos Académicos e Investigación ha atendido las peticiones de las unidades institucionales para crear, modificar, activar e inactivar cursos. En los años 2021 al 2022, los cambios principales y creaciones de cursos han sido en el componente de Educación a Distancia. Las revisiones de las guías que rigen la creación y modificaciones de cursos han permitido las actualizaciones de éstos de acuerdo con los retos modernos incluyendo los tecnológicos.

Solicitudes	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Creaciones de cursos	361	514	831	244	297	179
Cambios en cursos registrados	72	103	145	1,221	1,630	586
Activaciones de cursos de otra unidad	10	20	37	48	42	33
Inactivaciones	9	6	26	13	33	21
Totales	452	643	1,039	1,526	2,002	819 6,501

En los últimos cuatro (4) años, la UPR ha aprobado treinta y cinco (35) programas nuevos y ha revisado o transformado ciento cincuenta y seis (156) programas, incluyendo cuarenta y cinco programas (45) a distancia. Estos últimos reflejan las revisiones de los reglamentos para la creación de programas nuevos en respuesta a la emergencia causada por la pandemia.

Trámites aprobados	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Programas nuevos	2	4	18	6	7
Programas nuevos no aprobados	-	-	1	-	1
Certificados profesionales	-	-	3	9	3

Cambios académicos y revisiones curriculares	12	42	21	37	49
Concentraciones menores	13	11	17	28	6
Programas en moratorias	14	20	4	0	2
Inactivaciones de programas	-	-	2		
Reactivación de programas que estaban en moratoria					1
Totales	41	53	58	60	69

La oferta académica también ha sido renovada para atemperarlos con los retos que supone un país moderno y en una economía globalizada. La Universidad de Puerto Rico no puede mirarse a sí misma; tenemos que compararnos y visibilizarnos como una Universidad competitiva con unos programas exitosos y, la mayoría de ellos, acreditados profesionalmente. Actualmente la Universidad cuenta con cuarenta y cinco (45) en línea que se distribuyen entre concentraciones menores has grados de maestría y doctorales.

Programas en línea aprobados

(2018-2019 al 2021-2022)

RESUMEN	Cantidad	Unidades
Doctorados	6	Ciencias Médicas
Maestrías	16	Río Piedras, Mayagüez y Ciencias Médicas
Bachilleratos	10	Aguadilla, Arecibo, Carolina, Cayey, Humacao, Ponce
Grados Asociados	1	Utuaado
Certificados	11	Ciencias Médicas, Mayagüez, Arecibo, Carolina, Humacao, Utuaado
Concentraciones Menores	1	Río Piedras

Total	45	
--------------	-----------	--

V. Acreditaciones

- a) 189 programas están acreditados profesionalmente.
- b) Las 11 unidades están acreditadas por la MSCHE.
- c) Se mantiene seguimiento directo a las acreditaciones mediante informes trimestrales que las unidades envían a la VPAAI.
- d) Se enmendó 2 veces el Reglamento para la evaluación periódica de los programas académicos en la Universidad de Puerto Rico, originalmente Cert. 43 (2006-2007), luego Cert. 45 (2019-2020) y ahora la Cert. 55 (2021-2022) para enfatizar en las responsabilidades de los Decanatos de Asuntos Académicos en cuanto a las acreditaciones y los procesos a seguir para mantener informada a la VPAAI y añadir la entrega de un informe anual escrito sobre todas las acreditaciones a la VPAAI.

VI. Avalúo

- a) Se creó una plantilla para el avalúo de todas las áreas adscritas a la VPAAI donde se establecen los objetivos y sus respectivos indicadores de éxito (métricas) para establecer claramente si se alcanzaron o no. También, se provee para ofrecer recomendaciones de cambio y conclusiones.
- b) Se realiza avalúo de la efectividad de la VPAAI desde el 2019-2020 hasta la actualidad.
- c) Los resultados del avalúo se utilizan para tomar decisiones y hacer los ajustes necesarios para el mejoramiento continuo de la VPAAI.

VII. Tipo y cantidad de datos

- a) Investigación Institucional

Desde el 2018 al 2022 la Oficina de Investigación Institucional (OPI) ha realizado una serie de iniciativas, dirigidas a agilizar el acceso a la información oficial del sistema. Para lograr esto desde el año académico 2020-2021 al presente se han hecho varios esfuerzos desglosados a continuación para mejorar la recopilación de datos:

 - i) En la Oficina de Investigación Institucional se maneja una gran cantidad de datos e información sistémica. En estos años el volumen de datos recopilados ha aumentado, debido a la alta petición de datos de la comunidad interna y externa. Se estima un aumento en cerca del 50% en el volumen de datos solicitados y manejados.
 - ii) La Oficina de Sistemas de Información desarrolló una base de datos (*Data warehouse*) con datos del Sistema de Información Estudiantil (SIS) y NEXT. Desde la Oficina de Investigación Institucional se impulsó que se extendiera éste al área de Recursos Humanos y Nómina. Debe continuar el esfuerzo de reforzar esa base de datos.
 - iii) Integración de la aplicación *MS Teams* y *SharePoint*- agilizó la comunicación entre los grupos de trabajo (Oficinas de Investigación Institucionales) y la VPAAI.

- iv) Además, los datos solicitados se hacen desde esta aplicación donde cada oficina tiene acceso para actualizar los datos de su unidad, esto se hace en un documento común. Se agiliza la compilación de datos para crear el informe sistémico.
- v) De esta manera se logró que el 73% de las OPII utilicen estas herramientas, reduciendo el tiempo para preparar el reporte sistémico de los datos, de manera regular. Puede variar dependiendo de los datos solicitados.
- vi) Se desarrollaron tableros públicos, además, se creó el sitio Web: www.upr.edu/datos-institucionales para dar visibilidad y transparencia a la información. Antes de 2021-2022 no existía un sitio como el que se ha diseñado.

b) Posicionamiento Institucional y Alianzas Globales

La UPR ha participado en los “rankings” de QS y THE desde el 2017. A partir de septiembre 2021, se trazó un plan de trabajo que incluyó la discusión y análisis de las metodologías, indicadores y métricas usadas por las casas de posicionamiento global QS y THE. Se trabajó de manera sostenida en el acopio de datos y análisis de categorías en las que la UPR obtuvo un posicionamiento destacado. Entre los logros sobresalientes se desglosan las acciones tomadas durante el año académico 2021-2022 y se comparten los logros obtenidos.

- i) Se destacan de manera prominente los *THE Impact Rankings 2022* en los que la UPR obtuvo una puntuación de 75.8, posicionándose en el renglón de 301-400 de 1406 universidades participantes. La UPR validó en los seis Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que participó. Su mejor desempeño fue en el ODS # 3 Salud y Bienestar 101-200 de 1101 instituciones de educación superior a nivel mundial y el # 14 Vida Submarina obteniendo el puesto de 53 de 452 instituciones a nivel mundial, en los que se participó por primera vez durante este año académico. Otros datos relevantes a este posicionamiento de los *Impact Rankings* se dieron en los ODS # 2 Cero hambres 97 de 553 instituciones; 11 Ciudades y comunidades sostenibles 301-400 de 783; # 13 Cambio climático 201-300 de 674 y # 17 Alianzas para lograr los objetivos 401-600 de 1438 instituciones a nivel global. <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-puerto-rico>
- ii) La directora de la OII de la VPAAI creó tableros dedicados al posicionamiento de la UPR con detalles y datos relevantes al posicionamiento por año y casa de posicionamiento destacando los logros alcanzados. Se ha trabajado en estrecha colaboración con su oficina y sus homólogas en los recintos. Ver: [Rankings https://app.powerbi.com/viewr=eyJrIjoiYzZM5OTQ2MzQtZGEwNy00NTNILTk2YmQtN2Q2M2NjNjVjNTEwIiwidCI6IjBkZmE1ZGMwLTAzNmYtNDYxNS05OWU0LTk0YWY4MjJmMmI4NCIsImMiOiJF9;](https://app.powerbi.com/viewr=eyJrIjoiYzZM5OTQ2MzQtZGEwNy00NTNILTk2YmQtN2Q2M2NjNjVjNTEwIiwidCI6IjBkZmE1ZGMwLTAzNmYtNDYxNS05OWU0LTk0YWY4MjJmMmI4NCIsImMiOiJF9;)
<https://www.topuniversities.com/universities/universidad-de-puerto-rico>

- iii) Se creó una tabla Excel como instrumento de acopio y actualización de información sobre alianzas globales (acuerdos, convenios y MOUs) a nivel sistémico. Los enlaces de RIAG y los coordinadores de intercambio de las unidades mantendrán la tabla actualizada (esta es una tarea en proceso). Los siguientes recintos mantienen en sus páginas información de convenios y acuerdos enfocados mayormente en movilidad estudiantil:
- <https://estudiantes.uprrp.edu/internacionales/convenios-bilaterales/>;
<https://www.uprm.edu/intercambio/#!/up>;
<https://www.cayey.upr.edu/intercambio-y-estudios-internacionales/>;
<https://www.uprb.edu/sample-page/decanato-de-asuntos-estudiantiles/programa-de-intercambio/>; <http://upra.edu/intercambio-estudiantil/convenios/>.
 Tabla en Excel:
<https://sistemaupr.sharepoint.com/:x:/r/sites/QSRANKINGS/Shared%20Documents/General/Alianzas%20Globales%20-%20MOUs,%20Acuerdos%202021-2022/2022%20-Tabla%20Acuerdos%20Internacionales%20UPR.xlsx?d=w3f08e0e62b9b4f68a2d8363449df917a&csf=1&web=1&e=akCEsq>

VIII. Talleres y actividades de adiestramientos

La VPAAI organizó y celebró un total de 102 actividades de desarrollo profesional en los últimos tres años. Estas han sido presentadas en los informes mensuales que se solicitan desde la Presidencia y que son enviados tanto a la Junta de Gobierno como a la Junta Universitaria. De la misma manera, se encuentran plasmados en los informes anuales de la VPAAI que se pueden acceder en la página web <https://www.upr.edu/planes-de-transformacion-institucional/> para más detalles.

Es importante destacar que desde el año académico 2019-2020, se comenzó a crear una cultura de desarrollo profesional y que, gracias a la tecnología, estos adiestramientos y actividades pudieron incrementarse y llegar a muchos miembros de la comunidad universitaria. Las actividades de desarrollo profesional fueron evaluadas por los asistentes utilizando una rúbrica creada en conjunto con el Comité de Mejoramiento Profesional. Más del 98% de los participantes expresaron estar totalmente de acuerdo con que la pertinencia de los temas contribuye a su desarrollo y desempeño profesional. De la misma forma, mostraron estar totalmente satisfechos con la organización de los *webinars* y con los recursos y su dominio de los temas presentados. Finalmente, los participantes recomendaron el que se continúen ofreciendo actividades sistémicas.

Año académico	Cantidad de iniciativas/actividades	Participantes
2019-2020*	7	1,537
2020-2021	52	2,758
2021-2022	44	2,673
Total:	102	6,968

*Se ofrecían varias tandas de la misma actividad.

En resumen, desde el 2019 al 2022 se ofrecieron 102 actividades (seminarios, talleres, simposios, conferencias, entre otros) donde en la mayoría de los casos, los presentadores fueron miembros de la facultad de nuestro sistema universitario. Más de 6,900 personas participaron de éstas.

IX. Grupos de trabajo

A continuación, presentamos una tabla con todos los grupos de trabajo adscritos a la VPAAI, con la persona a cargo de su coordinación. Todos estos grupos continúan activos, proveen un valor significativo a las responsabilidades de la VPAAI y apoyan en múltiples áreas en la transformación institucional de la UPR. Luego de la tabla se provee un breve resumen de los logros que cada grupo ha tenido en beneficio de la UPR.

Grupo de Trabajo	Persona a cargo
1. Decanos de Asuntos Académicos	Dr. Ubaldo Córdova, Vicepresidente Ejecutivo
2. Comité Asesor de Transformación Digital	Dr. Ubaldo Córdova, Vicepresidente Ejecutivo y Dr. Héctor Carlo, Ayudante Especial en Transformación Administrativa
3. Comité Sistémico de Avalúo Institucional	Dra. Jennifer Alicea, Vicepresidenta Asociada de Acreditación y Avalúo
4. Comité Sistémico de Mejoramiento Profesional	Dra. Jennifer Alicea, Vicepresidenta Asociada de Acreditación y Avalúo
5. Comité Sistémico de Retención y Éxito Estudiantil	Dra. Jennifer Alicea, Vicepresidenta Asociada de Acreditación y Avalúo
6. Comité Sistémico de Acreditación	Dra. Jennifer Alicea, Vicepresidenta Asociada de Acreditación y Avalúo
7. Destrezas esenciales Siglo XXI	Dra. Jennifer Alicea, Vicepresidenta Asociada de Acreditación y Avalúo
8. Currículo Común	Dra. Ana Falcón, Ayudante Especial en Transformación Académica
9. Programas Conjuntos	Dra. Ana Falcón, Ayudante Especial en Transformación Académica
10. Comité de Planificación en Investigación Institucional	Sra. Rosa Torres, Directora Investigación Institucional

Grupo de Trabajo	Persona a cargo
11. Comité Asesor Implantación Plataforma <i>Elsevier Pure</i>	Sra. Rosa Torres, Directora Investigación Institucional; Dra. Bonnie Ortiz, Coordinadora Programa para la Comunicación Científica y Dra. Eva Cabán, Directora de Innovación y Emprendimiento
12. Comité Avalúo Plan Estratégico (vigente)	Sra. Rosa Torres, Directora Investigación Institucional
13. Comité Sistémico de Rangos Institucionales y Alianzas Globales	Dra. Frances Santiago, Directora de Rangos Institucionales y Alianzas Globales
14. Decanos de Administración	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional
15. Administradores de Documentos	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional y Dr. Héctor Carlo, Ayudante Especial en Transformación Administrativa
16. Directores y Supervisores de Compras	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional
17. Directores de Finanzas	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional
18. Directores de Recursos Humanos	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional
19. Comité Ejecutivo y Comité Timón Plan Estratégico (nuevo)	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional
20. Práctica Intramural	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional
21. Registradores	Dra. Criseida Navarro, Directora de Planificación Institucional y Dra. Ana Falcón, Ayudante Especial en Transformación Académica
22. Propiedad Intelectual	Ing. Yahveh Comas, Director de Propiedad Intelectual y Transferencia de Tecnología
23. Transferencia de Tecnologías	Ing. Yahveh Comas, Director de Propiedad Intelectual y Transferencia de Tecnología
24. Investigación	Sr. Carlos Rodríguez, Director de Gerencia y Cumplimiento de Proyectos Subvencionados

Grupo de Trabajo	Persona a cargo
25. Costos Indirectos	Sr. Carlos Rodríguez, Director de Gerencia y Cumplimiento de Proyectos Subvencionados
26. Innovación y Emprendimiento	Dra. Eva Cabán, Directora de Innovación y Emprendimiento
27. Comité Sistémico de Planificación Académica	Dra. Eunice Pérez, Directora de Planificación Académica
28. Aprendizaje para Toda la Vida	Dra. Eunice Pérez, Directora de Planificación Académica y Dra. Ana Falcón, Ayudante Especial en Transformación Académica
29. Visibilización Trabajo Científico	Dra. Bonny Ortiz, Coordinadora Programa para la Comunicación Científica

1) Decanos de Asuntos Académicos

- a) El grupo de decanos de Asuntos Académicos se convoca dos veces al mes con el propósito de apoyarlos en su gestión como líderes académicos en sus respectivas unidades. En estas reuniones, se les informa sobre los cambios en políticas, certificaciones y otras normativas para que puedan ser implantadas en sus unidades.
- b) Además, este grupo de trabajo evalúa los expedientes para los reconocimientos de grados y títulos extranjeros y se aprueban en una reunión ordinaria a estos efectos.
- c) Del año académico 2018-2019 al 2021-2022, la Junta de Reconocimiento ha aprobado un total de 42 docentes que lo han solicitado. Algunas de las universidades donde la facultad ha realizado sus estudios están localizadas en los siguientes países: África Central, Alemania, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, España, Escocia Francia, Italia, Inglaterra, México y Portugal, entre otros.

2) Comité Asesor de Transformación Digital

- a) Antes del 2019-2020, este Comité no existía.
- b) Este Comité sirvió de asesor para OSI luego de la transición a MS Outlook.
- c) Un Subcomité diseño e implantó la digitalización de ODFI.
- d) La VPAAI determinó que el Comité cumplió con su cometido y se inactivó.

3) Comité Sistémico de Avalúo Institucional

- a) Antes del 2019-2020, este Comité no existía.
- b) Este Comité tuvo representación constante de todas las unidades desde su creación en el 2019-2020 hasta el presente.
- c) Se logró que todas las unidades tengan un plan de Avalúo Institucional actualizado.
- d) Se logró organizar y celebrar el 1er y 2do Encuentro de Avalúo Institucional con 25 presentaciones relacionadas a los temas de Aprendizaje, Servicios Estudiantiles, Investigación Institucional, Acreditación Profesional e Institucional, Educación a Distancia y Planificación.

4) Comité Sistémico de Mejoramiento Profesional

- a) Antes del 2019-2020, este Comité no existía.

- b) Este Comité tuvo representación constante de todas las unidades desde su creación en el 2019-2020 hasta el presente.
 - c) Se identificaron los temas y recursos para todos los *webinars* sistémicos que se realizaron desde el 2019 al 2022. Tuvimos recursos de UPR-Aguadilla, UPR-Arecibo, UPR-Carolina, UPR- Ciencias Médicas, UPR- Humacao, UPR-Mayagüez, UPR-Ponce y UPR-Rio Piedras.
 - d) En total se realizaron 32 *webinars* de temas variados tales como tecnología en la sala de clases, ambientes virtuales, emociones y auto cuidado, plagio, acomodo razonable, educación a distancia, inclusión, pensamiento crítico, resultados del Censo, instrucción diferenciada, COVID-19, manejo de situaciones de emergencia, andragogía y construcción de exámenes, entre otros.
 - e) Número de participantes del 2019 al 2022: 2,812
- 5) Comité Sistémico de Retención y Éxito Estudiantil
- a) Antes del 2019-2020, este Comité no existía.
 - b) Se realizó un análisis por unidad y recinto de la cantidad de créditos por programa y por semestre que toman los estudiantes y la cantidad de créditos que en promedio toman los estudiantes de los distintos niveles para identificar causas posibles que pueden afectar las tasas de retención, persistencia y graduación.
 - c) Se presentaron las estrategias de *Complete College America* y su iniciativa *15 to finish* y se redactaron las guías para adoptarlas.
 - d) Se presentaron los resultados de una investigación que realizaron sobre factores de protección en estudiantes que han logrado completar con éxito sus estudios aún y a pesar de haber sufrido el impacto de 3 desastres (incluida la pandemia de COVID-19). Se ofrecieron recomendaciones de políticas institucionales para prevenir mayores impactos emocionales, a los que ya se experimentan por el desastre mismo.
 - e) Se examinó el proceso de orientación académica para identificar posibles situaciones que puedan afectar las tasas de retención, graduación y persistencia.
 - f) Se trabajó con un instrumento para conocer la percepción de los estudiantes sobre los factores que promueven su persistencia en la Universidad de Puerto Rico.
- 6) Comité Sistémico de Acreditación
- a) Se trabajó en conjunto para lograr que las unidades y recintos completaran a tiempo todos los años el *Annual Institutional Update* que requiere la MSCHE y todos los informes de monitoreo o suplementarios que fueron solicitados por la Comisión.
 - b) Se dio apoyo a las 6 unidades que estuvieron en su proceso de reacreditación con la MSCHE (logística y participación en entrevistas, localización de documentos, evidencia e información necesaria para los informes de auto estudio, preparación del taller *Pre Self Study Institute*, entre otras actividades).
- 7) Destrezas esenciales Siglo XXI
- a) Antes del 2019-2020, este Comité no existía.
 - b) El Comité logró identificar y definir las 10 destrezas esenciales que los estudiantes de la UPR deben poseer al egresar de cualquiera de nuestros programas académicos son: Creatividad e innovación, Pensamiento crítico, Aprendizaje para toda la vida,

Emprendimiento, Comunicación efectiva, Colaboración, Alfabetización o dominio digital, Liderazgo, Resiliencia, sustentabilidad y gestión del cambio y Ciudadanía avanzada (*citizenship*).

8) Currículo Común

- a) Se establecieron comités de trabajo con representantes de las unidades del Sistema Universitario.
- b) El grupo de trabajo de los decanos de Asuntos Académicos lideran los trabajos de las revisiones de prontuarios de los cursos por materias.
- c) Se ha establecido una dinámica de trabajo proactiva y de colaboración en las revisiones de cursos a nivel sistémico.

9) Programas Conjuntos

- a) Se ha estado elaborando la Guías para desarrollar propuestas de programas académicos conjunto en la Universidad de Puerto Rico a partir del 2021-2022.
- b) El grupo de trabajo para atender los programas conjuntos ha realizado múltiples recomendaciones al documento de las guías.
- c) Actualmente, está en proceso la revisión oficial del borrador de la Guía.

10) Planificación e Investigación Institucional y Oficiales de Estadísticas

- a) Estos grupos de trabajo ya existían en la VPAAI, lo conforman los directores y estadísticos o auxiliares de investigación de las Oficinas de Investigación Institucional.
- b) A partir del 2020-2021 se creó un canal en Teams (GT Investigación Institucional) para hacer la comunicación más rápida y efectiva.
- c) Los informes solicitados a través de estos grupos se canalizaron a través del canal. Esto agilizó la recopilación de datos.
- d) La última revisión a propuesta de la nueva política de investigación institucional fue revisada por los directores de estas oficinas.
- e) Se programaron dos reuniones por semestre, la primera para establecer los planes para el semestre y la segunda para dar seguimiento a informes que quedan pendiente.
- f) Este grupo de trabajo es permanente y su función es fundamental. Establece las mejores prácticas para la recopilar los datos de cada recinto o unidad y luego enviarlos a la VPAAI.
- g) Colabora en la creación de métricas e indicadores que provean la información necesaria para la planificación estratégica

11) Comité Asesor Implantación Plataforma *Elsevier Pure*

- a) El comité fue nombrado inicialmente durante el primer semestre del 2020-2021, en este momento fue coordinado por el Dr. José L. Ayala, pasado director de Innovación y Emprendimiento.
- b) Se reconstituyó en octubre de 2021, nombrando a la Dra. Bonny Ortiz Andrade, la Dra. Eva Cabán García y la Sra. Rosa H. Torres Molina coordinadoras de este.
- c) Se hizo una reunión inicial en diciembre 2021 con el equipo de *Elsevier Pure* donde se presentó la plataforma y se explicó como ésta ayudará a la universidad a tener acceso a la información de sus investigadores y poder dar visibilidad a ésta.

- d) De la reunión se determinó que la universidad debía asignar unos roles para las 4 fases e implementación. Se asignaron los roles.
 - e) El personal del área técnica de *Elsevier Pure* tuvo siete reuniones con el director de OSI, el Sr. Víctor Díaz y su equipo.
 - f) El Sr. Víctor Díaz inició un modelo o prototipo de cómo se vería la plataforma mostrando algunos campos en los perfiles de algunos investigadores.
- 12) Comité Avalúo Plan Estratégico 2017-2022
- a) El comité se constituyó en enero de 2021.
 - b) Se realizaron varias reuniones donde se evaluaron los indicadores para el avalúo.
 - c) Se dividieron en 4 subcomités uno por cada Asunto Estratégico.
 - d) Cada subcomité revisó los indicadores correspondientes.
 - e) Luego de revisados y aprobados por el comité se enviaron los instrumentos para el acopio de la información requerida para cada indicador.
 - f) Se está trabajando en el borrador del informe.
- 13) Comité Sistémico de Rangos Institucionales y Alianzas Globales
- a) El comité cumplió con la agenda de trabajo establecida para la entrega de datos a las casas de posicionamiento global QS y THE. Se obtuvieron resultados favorables que han sido divulgados ampliamente.
 - b) Se creó un formulario en *Google Forms* para el acopio de información puntual sobre iniciativas de internacionalización en las unidades y recintos. El formulario se reactiva cada semestre y es compartido en las unidades por los enlaces.
 - c) Discusión puntual de las metodologías, indicadores y guías de las casas de posicionamiento global para un mejor entendimiento del ejercicio y una participación sistémica más efectiva.
 - d) Se cursó una solicitud a los rectores de los recintos de Carolina, Utuado y Arecibo para la designación de representantes o enlaces para el comité. Los recintos de Arecibo y Carolina no tuvieron representantes en las reuniones o trabajos para el año académico 2021-2022. Se reintegró el enlace de Utuado a los trabajos del comité en enero.
 - e) Trabajo colaborativo con la Oficina de Investigación Institucional (OII) para corroborar y obtener datos sistémicos, así como evitar duplicidad de esfuerzos. Reuniones con los directores de las OII de los recintos ayudaron a recabar el insumo y trabajar de manera colaborativa con los enlaces.
 - f) Creación de una plantilla en Excel para mantener actualizada la lista de MOUs, acuerdos y convenios. Los enlaces colaboran actualizando la plantilla cuando necesario. Acuerdos de gran relevancia e interés para 2021-2022: renovación del acuerdo del 2015 entre la UPR con el MESCyT (Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología) de la República Dominicana; acuerdo entre UPR-RP con la universidad Notre Dame de Haití y acuerdo entre la UPR-RUM y FUNDECON Ecuador.
 - g) Se promocionó entre los enlaces anuncios de *webinars*, conferencias y charlas sobre internacionalización, posicionamiento global y áreas afines, auspiciados por QS, THE, WAHED, NAFSA: *International Educators Association* y UDUAL, entre

otras organizaciones internacionales de educación superior, la UPR tuvo representatividad en dichas actividades.

14) Decanos de Asuntos Administrativos

- a) Se realizó el Primer Simposio de Transformación Administrativa
- b) Identificaron como áreas de necesidad a nivel sistémico:
 - i) Digitalización y agilización de procesos y transacciones
 - ii) Infraestructura física, tecnológica y energética
 - iii) Cultura Institucional
- c) En atención a esas necesidades trabajan en el proyecto para desarrollar una plataforma para inventario, evaluación y visualización de la propiedad inmueble e infraestructura.

15) Administradores de Documentos

- a) Este grupo de trabajo lideró la elaboración del Reglamento para la Administración Conservación y Disposición de Documentos en la UPR (Cert. 102 2021-22).
- b) El proyecto principal actual es la creación de un repositorio digital uniforme para los Archivos Centrales de la UPR.
- c) El Grupo de Trabajo ya tiene el diseño del repositorio en *SharePoint* y está solicitando apoyo para la programación del mismo.

16) Directores y Supervisores de Compras

- a) Este Grupo de Trabajo identificó como necesidades urgentes:
 - i) Atemperar la normativa vigente (Propuesta para salir del régimen de ASG)
 - ii) Plataforma para gestión de compras (Digitalización)
 - iii) Guías de procedimientos para áreas de compras y finanzas (uniformar procesos)
- b) Como consecuencia la UPR sometió una propuesta de enmienda a Ley Núm. 73 de 19 de julio de 2019, según enmendada, también conocida como la Ley de la Administración de Servicios Generales para la Centralización de las Compras del Gobierno de Puerto Rico de 2019. Se aguarda por la aprobación de la enmienda. Se cuenta con un reglamento de compras aprobado para cuando proceda la enmienda.
- c) Se identificó una aplicación desarrollada en UPR Mayagüez para la gestión de las compras como mejor práctica y mecanismo para digitalizar y agilizar reduciendo el tiempo de la transacción. Se desarrollo una versión con atributos de seguridad más robustos para la implantación de la plataforma de gestión de compras a nivel sistémico.

17) Directores de Finanzas

- a) Este grupo de trabajo no existía formalmente previo al 2021-2022. Se establece en 2021 al identificarse necesidades prioritarias en otros grupos de trabajo, como directores y Supervisores de Compras y Práctica Intramural, sobre las cuales el área de Finanzas tiene jurisdicción.
- b) Sus acciones se han centrado en agilizar la creación y control de las cuentas de Práctica Intramural.

- c) Otros asuntos en su agenda de trabajo han de ser el elaborar una guía de procedimiento uniforme para el área de Preintervención e identificar mecanismos para impartir agilidad a las transacciones de compras.

18) Directores de Recursos Humanos

- a) Se ha identificado como asuntos prioritarios:
 - i) Completar el Plan de Clasificación y Retribución – el contar con un plan obsoleto obstaculiza la creación de estructuras organizacionales y procesos más ágiles y no permite el alcance de justicia salarial para la empleomanía.
 - ii) Uniformar y digitalizar Sistema Asistencia y Licencias – Se atendió mediante la selección de la plataforma Kronos a nivel sistémico.
 - iii) Uniformar procesos y normativas – Un asunto que queda por atender es elaborar una Guía de procedimientos uniformes para asegurar que los procesos y normativas sobre recursos humanos son implementados uniformemente a nivel sistémico
 - iv) Plan de reclutamiento, Desarrollo, retención y sucesión- Se está elaborando una metodología para la elaboración de este plan que comienza con la realización de un estudio de necesidad de personal no docente en cada recinto y unidad, es especial en áreas funcionales críticas. Se prepara un guía para apoyar a las unidades y recintos en la realización de ese ejercicio.
 - v) Se identificó la necesidad de llevar a cabo un taller sobre Supervisión Activa para la Sucesión Efectiva y Preservación de la Memoria Institucional.

19) Comité Ejecutivo y Comité Timón Plan Estratégico

- a) Se creó un Comité Timón constituido por los directores de las Oficinas de Planificación e Investigación Institucional para fungir de enlaces con los recintos y unidades y facilitar los procesos de participación en éstos. Este está liderado por la directora de Planificación Institucional. Entre sus funciones se encuentra:
 - i) La coordinación de procesos participativos vinculados a la planificación estratégica en las unidades y recintos
 - ii) Contribución a la elaboración del plan estratégico 2023-2028, incluyendo la identificación de asuntos claves a incorporar.
- b) Se creó un Comité Ejecutivo formados por la presidenta, el vicepresidente de Asuntos Académicos e Investigación, la vicepresidenta Asociada de Acreditación y Avalúo, el vicepresidente de Asuntos Estudiantiles, la vicepresidenta de Programas Profesionales y a Distancia, director de Finanzas y la directora de Planificación Institucional. Su función estriba en la discusión de asuntos clave sobre el plan y la evaluación de la viabilidad de las acciones estratégicas a proponerse. Entre sus funciones se encuentra:
 - i) Contribuir al análisis de asuntos estratégicos e identificación de dirección y acciones estratégicas para el plan estratégico
 - ii) Asesorar a la presidencia sobre decisiones relacionadas al plan estratégico

20) Práctica Intramural

- a) Se constituyó la Junta Asesora de Práctica Universitaria Intramural, con representación de unidades y recintos.

- b) Se revisó y endosó el Reglamento de Práctica Intramural del RUM, condicional a que se incorpore enmiendas a la Certificación 123 JS 1996-1997, Reglamento de Práctica Universitaria Intramural.
- c) Se elaboró una propuesta de enmienda a la Certificación 123 JS 1996-1997, Reglamento de Práctica Universitaria Intramural, que incorpora soluciones a señalamientos de auditoría sobre las estructuras de gerencia y control de los proyectos de práctica intramural.

21) Registradores

- a) Se constituyó este grupo de trabajo para atender asuntos de cumplimiento con los requisitos de información de las agencias federales, para uniformar procesos y establecer mecanismos para viabilizar la movilidad estudiantil.
- b) Se identificó una necesidad urgente de establecer estrategias para la sucesión y la preservación de la memoria institucional dado el alto porcentaje de registradores que están próximos de jubilarse.
- c) Igualmente, se resaltó la urgencia de contar con una plataforma de registraduría, matrícula y otros servicios estudiantiles de aplicación uniforme en las unidades y recintos (NEXT).

22) Propiedad Intelectual

- a) Se crea comité de enlaces de tecnología según dispone la “Política sobre Patentes, Invenciones y su Comercialización de la Universidad de Puerto Rico.”
- b) Se organizaron varios seminarios en recintos donde se tocaron temas de propiedad intelectual, políticas institucionales y procesos de comercialización. Se impactó a más de 900 personas en temas de propiedad intelectual como parte de los seminarios a través de recintos.
- c) Incremento en divulgaciones de invenciones. Varios recintos establecieron procesos para análisis y verificación de divulgaciones lo cual dio paso a mayor acceso a la información. Como resultado se recibieron un mínimo de 12 divulgaciones anuales. Previo a esto las divulgaciones no excedían las 5 divulgaciones por año.
- d) Fortalecer marcas institucionales. Se trabajó y presentó la “Política Sobre Marcas y Nombres de la Universidad de Puerto Rico”. Esta política ayuda a determinar el uso correcto de las marcas de la universidad, así como el proceso adecuado para fines educativo. Cada recinto, según establecido en política, debe entregar informe de marcas al finalizar el año fiscal. Esto ayudando a un mejor registro de marcas. Como resultado se presentaron 30 marcas a nivel federal.
- e) Colaboración directa con la Oficina de Patentes y Marcas Registradas de Estados Unidos para adiestramiento de profesores, estudiantes y público general.
- f) Adquisición de plataforma para hacer búsquedas de arte previa la cual ofrecía servicios a estudiantes y profesores. Reducción de gastos en servicios externos para búsquedas de arte previa. Este proceso completado por enlaces de tecnología y/o este servidor se enfocó en las búsquedas de documentos relevantes a la invención.
- g) Colaboración con el Departamento de Educación para educar niños entre las edades de 5-12 años sobre temas de propiedad intelectual.

23) Transferencia de Tecnologías

- a) Se crea comité de enlaces de tecnología según dispone la “Política sobre Patentes, Invención y su Comercialización de la Universidad de Puerto Rico”.
- b) Se trabajo junto a los enlaces el reporte y manejo de Marcas. Esto dio como resultado la primera licencia no exclusiva para la venta de memorabilia incluyendo el uso de las marcas de la universidad con “Brands of Puerto Rico”.
- c) Se completaron enmiendas a Acuerdo de Entendimiento con el Fideicomiso de Ciencias y tecnología para el manejo de al menos unas 20 tecnologías.
- d) Se completaron enmiendas al Acuerdo de entendimiento con el Fideicomiso de Ciencias y Tecnología. Se aumentó el número de licencias/opciones a un total de 8. Se generaron sobre 110,000 dólares por gestiones de licencias/opciones por la tecnología de la UPR.
- e) Los enlaces hicieron referido para manejo de acuerdos de entendimiento. Al menos uno de los acuerdos genero un ingreso de 30,000 dólares al Recinto de Mayagüez.

24) Investigación

- a) Se estableció un *Help Desk* sistémico con el propósito de atender las necesidades en temas relacionados con la administración, cumplimiento y aspectos programáticos de proyectos subvencionados (*pre-award* y *post-award*). Este *Help Desk* está compuesto por un grupo de expertos con experiencia en diferentes áreas: *pre-award*, *post-award*, cumplimiento, finanzas, contabilidad, compras, entre otros.
- b) Se creó el grupo de UPR Competitivo con el propósito de atender el tema de la competitividad. Este grupo es una colaboración entre el Fideicomiso para Ciencia, Tecnología e Investigación de Puerto Rico, la Universidad de Puerto Rico y el Departamento de Desarrollo Económico. UPR Competitivo logró establecer una lista de prioridades para atender reglamentación del gobierno que afecta la competitividad de la UPR. Además, cabildeó para que se eximiera a la UPR de la Ley de la Administración de Servicios Generales para la Centralización de las Compras del Gobierno de Puerto Rico de 2019, mejor conocida como la Ley Núm. 73.
- c) Se realizó un análisis sobre los efectos de la implementación de la Ley Núm. 73 y su respectivo reglamento en la administración, operación y cumplimiento de proyectos subvencionados en específico auspiciados con fondos federales. Este análisis se compartió con el grupo de trabajo, AC y las distintas unidades y recintos de la UPR. Además, se realizaron esfuerzos a nivel del Gobierno Central para exigir que se exima a la UPR de la Ley Núm. 73.
- d) Reglamento de Gastos de Viaje de la UPR (Cert. 65, 2020-2021, de la Junta de Gobierno, aprobada en marzo de 2021) - Luego de aprobado este reglamento, se ofreció un adiestramiento sobre los cambios, beneficios y el uso de los nuevos formularios de transacciones de viajes al grupo de trabajo, y a los recintos y unidades de la UPR.

25) Costos Indirectos

- a) Se ofreció adiestramiento a las unidades sobre cómo se negocian las tasas de costos indirectos y, se establecieron las áreas que se deben mejorar sobre la calidad de los datos para mejorar la negociación.

26) Innovación y Emprendimiento

- a) Se conformó un nuevo equipo de la UPR (Río Piedras) para efectuar el estudio del GEM (*Global Entrepreneurship Monitor* - estudio global publicado con estándares rigurosos). La UPR RP representará a Puerto Rico. Se obtuvieron los fondos de varias fuentes para subvencionar los costos de este estudio de calibre global.
- b) Se logró promover y potenciar el desarrollo de emprendimientos sociales a través de ENACTUS Puerto Rico y se apoyó a UPR-Utuado, UPR-Aguadilla, UPR-Arecibo y UPR-Cayey para crear sus capítulos.
- c) Seis unidades y recintos participaron representando a la Universidad de Puerto Rico ofreciendo 17 eventos virtuales o presenciales durante la Semana Global de Emprendimiento (GEW – *Global Entrepreneurship Week*) que se colocaron en el *Global Entrepreneurship Network* (GEN) en noviembre 2021.
- d) Se publicaron 19 artículos y/o noticias acerca de innovación y emprendimiento en el boletín *Descubre tu UPR*. Se publicaron 9 ejemplares (de octubre 2021 a julio 2022).
- e) Se logró un acuerdo con el Consulado del Estado de Israel en Miami para ofrecer talleres conducentes a desarrollar una mentalidad de innovación y emprendimiento en la UPR (Fase 1 - presidente, vicepresidentes, rectores y decanos; Fase 2 – enlaces de las unidades y recintos, personal clave).
- f) Se capacitaron 381 docentes en diversas materias de innovación y emprendimiento a través de la alianza con la organización multisectorial Echar Pa'lante

27) Comité Sistémico de Planificación Académica

- a) Se celebró la Jornada: Retos, oportunidades y propuestas en el ofrecimiento de estudios graduados en la UPR, el Encuentro Académico Magistral y el Simposio de Transformación Académica.
- b) Se trabajó en el inventario de evaluación de programas y se logró que diez de las once unidades ya están actualizadas en el inventario.
- c) Se logró finalizar el borrador de las Guías de Visibilidad de la Normativa Institucional para la Movilidad Docente. Esta guía resume y describe la normativa en la Universidad de Puerto Rico (UPR) que permite la movilidad docente en el quehacer académico. Esto incluye, impartir cursos de su especialidad (tanto subgraduados como graduados), participar en programas o proyectos de investigación/creación, y/o realizar labores administrativas en diferentes facultades/escuelas/departamentos de una misma unidad institucional, al igual que en diferentes unidades institucionales de la UPR.

28) Aprendizaje para Toda la Vida (*Lifelong learning*)

- a) Se estableció un grupo de trabajo para desarrollar la iniciativa en el año académico 2021-2022.
- b) Se llevaron a cabo dos Conversatorios: el primero fue con la participación de la comunidad universitaria docentes, personal administrativo y estudiantes activos. El

segundo contó con la participación de egresados, representación de la Asociación de Hospitales y sector público, entre otros.

- c) En proceso la programación de reuniones para continuar los trabajos del Comité Ad Hoc.

29) Visibilización del Trabajo Científico

- a) Es un grupo de trabajo reciente (2022) para visibilizar la investigación de corte científico.
- b) Está conformado por docentes adscritos a cada recinto, excepto UPR Utuado y se llevó a cabo una primera reunión.
- c) Como resultado del encuentro, se reconoció que una buena comunicación científica debe contar con la perspectiva del comunicador, la científica y es necesario contemplar su objetivo educativo (alfabetización científica) para la comunidad. De igual manera, se contempló la necesidad de políticas de comunicación claras que faciliten este proceso.