

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS



PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2023

ESCUELA DE PROFESIONES
DE LA SALUD

Aprobado
Reunión Escuela de Profesiones de la Salud
24 de mayo de 2018



Miembros del Comité de Planificación Estratégica de la Escuela de Profesiones de la Salud

Dra. Wanda I. Colón Ramírez (Presidenta)

Prof. Sol S. Fuentes Vélez (Secretaria)

Dr. Arnaldo Cruz Rivera

Prof. Zulma I. Olivieri Villafañe

Prof. Hilda M. Cruz Bocanegra

Prof. Elina Caballero Colón

Dra. Luz A. Ruiz Sánchez

Dra. Lypzia M. Vélez Jiménez

Sra. Verónica Morales Ramírez

Sra. Gloriely Mena Quiñones

Prof. Rita Lucca de Delgado

Dra. Dorelys Rivera Dávila

Srta. Lillibel González Montero (Estudiante)

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
DESARROLLO DEL PLAN	5
MISIÓN	6
VISIÓN	6
VALORES	6
PILARES	7-8
PLAN ESTRATÉGICO 2018- 2023.....	9-18
PILAR I: CALIDAD ACADÉMICA	9
Meta 1:Fortalecer el desarrollo de los programas académicos de manera que respondan a la evolución y los requerimientos de las disciplinas, la universidad y las necesidades de la población dentro de un contexto global.	9-10
Meta 2: Fortalecer la competitividad del personal docente y no docente para la transformación continua de los servicios que ofrece.	11-12
PILAR II: ÉXITO ESTUDIANTIL	12
Meta 3: Promover el bienestar y desarrollo integral del estudiante a través de su proceso de formación como profesional de la salud	12-14
PILAR III: TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN.....	14
Meta 4: Maximizar el uso de las tecnologías de información y comunicación para apoyar las mejores prácticas educativas y los procesos administrativos y de apoyo a la docencia..	14-16
PILAR IV: INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN SOSTENIBLE	16
Meta 5: Acoger una cultura de sostenibilidad fiscal mediante la diversificación de fuentes de financiamiento para la investigación, programas, oficinas y proyectos.	16-18
ANEJOS:.....	19

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria cumple un propósito fundamental de educar para el bienestar individual, colectivo y social. La transmisión, el desarrollo y uso del conocimiento forman el vehículo principal por el cual la comunidad universitaria cumple este propósito. La enseñanza en armonía con el aprendizaje y el razonamiento crean la estructura que necesita evolucionar, crecer y fortalecerse para apoyar la formación de conductas y el intelecto de los estudiantes, facultad, líderes administrativos, y de todo el personal en general. Aunque existen muchos mecanismos para apoyar el cumplimiento del propósito fundamental de educar, la planificación estratégica es un mecanismo ampliamente respaldado para el mejoramiento de la educación universitaria.

La planificación estratégica en la educación superior provee un proceso continuo de evaluación de las fortalezas, debilidades, metas y recursos para construir una institución fortalecida, efectiva, y de calidad (Hayward & Ncayiyana, 2003). La planificación estratégica es vital en la universidad para el establecimiento de prioridades, para la toma de decisiones en forma coherente, clarificar el camino futuro que queremos seguir y mejorar la ejecutoria organizacional (Albon, Iqbal & Pearson, 2016). Existe un amplio consenso de que la planificación estratégica, bien implementada, ofrece a las universidades un mecanismo sólido para alcanzar sus metas (Goldman & Salem, 2015). Esto se logra porque ayuda a los administradores de diferentes niveles a alinear las actividades diarias o innovadoras con las metas.

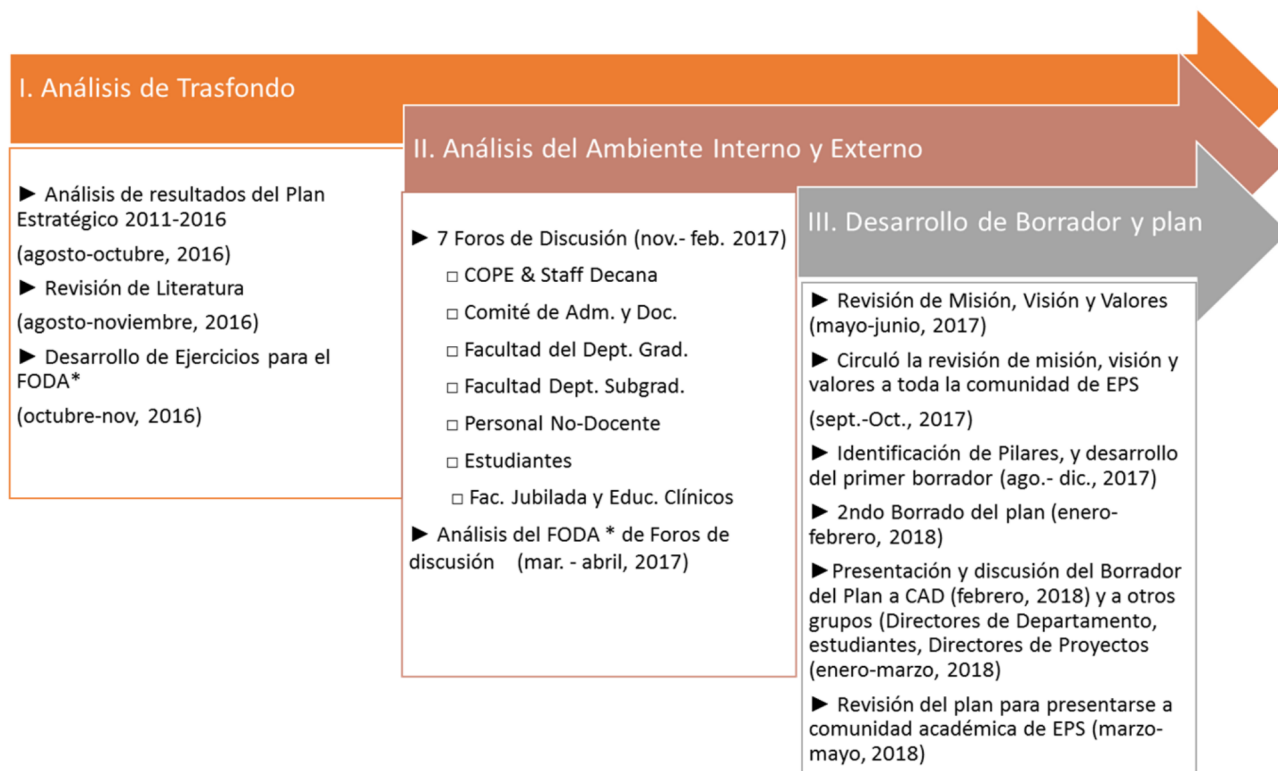
El propósito principal de este plan estratégico es guiar a todos los grupos que conforman la comunidad de la Escuela de Profesiones de la Salud (EPS) y a la administración, en forma proactiva, dándonos la oportunidad de acciones afirmativas para identificar el éxito, cumplir nuestra misión a cabalidad y lograr metas significativas. Se espera que este plan motive un cambio y marque el camino hacia una visión alcanzable. Aunque el plan envuelve muchos propósitos, estos están enmarcados en cambios en los procesos y logros; buscando aumentar la competitividad institucional, responder a cambios, tomar decisiones planificadas, y alcanzar mayor excelencia. Este plan es una estrategia de acción dirigida y planificada mediante el discernimiento de lo que es crítico para invertir en recursos humanos, fiscales y físicos.

Para desarrollar este plan se siguió el modelo presentado por Hinton (2012) de la “Society for College and University Planning” (SCUP) y del informe de Hanover Research (2013) Strategic Planning in Higher Education-Best Practices and Benchmarking.

¿Qué esperamos de este proceso y esta estrategia planificada? Se espera un proceso cooperativo/colaborativo, multidimensional e interprofesional, donde **en forma integrada, toda la comunidad participe y se beneficie**. Se esperan equipos de trabajo colaborando en áreas comunes y que todos tengamos algunas responsabilidades. Se espera que todos de alguna manera sean impactados para cambiar los procesos, aumentar destrezas y conocimiento, aumentar la satisfacción, y mejorar la cultura de trabajo para obtener mejores logros.

DESARROLLO DEL PLAN

El desarrollo de este plan se inició en agosto de 2016 a través de tres etapas. La primera etapa consistió en el análisis de los resultados del Plan Estratégico 2011-16, revisión de literatura y documentos relacionados a planificación estratégica y la preparación de la segunda etapa. La segunda etapa, etapa fundamental de acuerdo al modelo seguido, consistió en el análisis del ambiente interno y el ambiente externo con la participación de más de 70 personas incluyendo gerenciales, facultad, personal no-docente, estudiantes, educadores clínicos y facultad jubilada. La tercera etapa consistió en la elaboración y revisión de las distintas partes del plan, su presentación y discusión con varios grupos de la comunidad de EPS.



*FODA- Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas

En el Anejo A se encuentra el Diagrama del Plan de Acción para el desarrollo del Plan Estratégico. El Resumen de Resultados de los Ejercicios de Análisis del Ambiente Interno y Externo de los 7 Foros de Discusión puede verse en el Anejo B. El Anejo C presenta el listado de temas como resultado del abstracto de toda la información de los resultados que se encuentran en Anejo B agrupados por pilares.

Luego de las actividades de estas tres etapas la Escuela de Profesiones de la Salud se compromete a cumplir la misión aquí expuesta y a trabajar de forma coordinada para alcanzar la visión según aprobada. Este compromiso requerirá entrelazar los valores, aquí reafirmados, en todo nuestro quehacer académico y administrativo.

ESCUELA DE PROFESIONES DE LA SALUD

MISIÓN

Escuela de educación superior a la vanguardia en la formación de profesionales de la salud, con diversidad de programas académicos especializados y acreditados a nivel nacional. Educa de forma integral a los futuros profesionales para mejorar el estado de salud de Puerto Rico en alianza con la comunidad. Comprometida con la excelencia, el liderazgo y la colaboración interprofesional e internacional, en los ámbitos académicos, de investigación, servicio y educación continua.

VISIÓN

Escuela líder, en práctica constante de una educación transformadora que apodera al estudiante para impactar el cuidado de la salud y la calidad de vida de la sociedad dentro de un contexto global.

VALORES

Excelencia al realizar nuestras funciones de manera óptima en toda gestión de enseñanza, investigación y servicio en el ámbito institucional, profesional y social.

Dignidad al reconocer a cada ser humano como único, con respeto a la diversidad al propiciar el desarrollo integral en los aspectos físicos, emocionales, espirituales, mentales y sociales.

Integridad al cumplir con los más altos principios éticos, estándares y valores humanos y profesionales.

Prudencia al discernir, utilizando la razón y la reflexión para responder con juicio al quehacer académico, profesional y social.

Responsabilidad al abogar y atender en forma interprofesional las necesidades sociales, ambientales y de la salud integral para el bienestar de las comunidades.

Altruismo al fomentar el bienestar de la sociedad anteponiendo las responsabilidades profesionales a las necesidades personales y promoviendo el servicio voluntario.

PILARES

Para cumplir con nuestra misión y alcanzar la visión expuesta se han identificado cuatro pilares fundamentales, siendo estos:



El pilar nos estructura y nos da la fortaleza que en forma coherente nos permitirá cumplir con la misión y visión de la Escuela de Profesiones de la Salud. Cada pilar existe por si mismo, aunque independientes funcionalmente están interconectados para el beneficio de la Universidad.

El pilar de Calidad Académica, desde una perspectiva dinámica, se asegura de la actualización de su oferta académica con atención a la evolución de sus disciplinas y estándares de acreditación de tal forma que asegura la alta rigurosidad y excelencia con el fin de garantizar a los estudiantes la mejor formación personal y profesional. También, se ocupa de propiciar la capacitación del personal docente y no docente para fortalecer las mejores prácticas educativas y de apoyo a la docencia.

El pilar del Éxito Estudiantil nos orienta, a que de manera centrada en el estudiante se articulen los servicios académicos y estudiantiles para apoyar el progreso académico y su formación. En forma eficiente y efectiva evidencia su quehacer institucional al completar cada estudiante en forma exitosa su programa de estudios.

El pilar de Tecnología de Información mueve a la institución en el uso eficiente y efectivo de sus recursos de telecomunicaciones y de equipos para la operación diaria en la gestión universitaria. Recobra vital importancia en el nuevo mundo digital la necesidad de la comunidad académica para información actualizada y la globalización del conocimiento.

El pilar de Investigación y Gestión Sostenible propicia la capacitación docente para aumentar la competitividad en este campo del conocimiento científico y la búsqueda de apoyo económico para el desarrollo institucional.

Cada Pilar incluye una o dos metas y una variedad de objetivos y actividades.

Pilar I	Pilar II	Pilar III	Pilar IV
Meta 1 4 objetivos 10 actividades	Meta 3 3 objetivos 11 actividades	Meta 4 3 objetivos 12 actividades	Meta 5 3 objetivos 11 actividades
Meta 2 2 objetivos 6 actividades			

Este plan incluye un total de 4 pilares, 5 metas, 15 objetivos y 50 actividades.

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE PROFESIONES DE LA SALUD**

PLAN ESTRATÉGICO 2018- 2023

PILAR I: CALIDAD ACADÉMICA

Meta 1: Fortalecer el desarrollo de los programas académicos de manera que respondan a la evolución y los requerimientos de las disciplinas, la universidad y las necesidades de la población dentro de un contexto global.

Objetivos:

1.1 Mantener vigente el nivel de excelencia de los programas académicos a través de la acreditación profesional o la evaluación quinquenal.

1.2 Establecer experiencias de educación interprofesional para los estudiantes de la Escuela de Profesiones de la Salud.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
1.1.1 Formar Comités de autoestudio en cada Programa susceptible a visita de acreditación.	Someter el plan de trabajo del Comité constituido.	Director Programa	Un año antes de presentar el autoestudio.	Anual	Recursos internos
1.1.2 Apoyar a los programas académicos en la identificación de los recursos necesarios para completar los procesos de acreditación o evaluación quinquenal. (Ej. equipos y materiales de laboratorio, otros)	El 100% de los programas mantendrá la certificación de acreditación profesional o evaluación quinquenal.	Decano	Continuo	Anual	\$50,000 en promedio por programa x 8 programas a acreditarse en los próximos 5 años= \$400,000 (Costo Promedio Total)
1.2.1 Ofrecer seminario introductorio en educación interprofesional a los estudiantes.	Un seminario por semestre. El 80% de los estudiantes participará de dos seminarios.	Decano Asociado	Continuo a partir del 2019 – 2020.	Anual	1 crédito de tarea académica por profesor: 25 profesores (2 seminarios): \$800.00 por crédito = \$20,000. Total, para 4 años = \$80,000 Recursos internos
1.2.2 Propiciar la participación de los estudiantes en experiencias interprofesionales.	Los estudiantes de todos los Programas de primer nivel profesional participarán en por lo menos una actividad interprofesional.	Director Departamento Director Programa	Continuo a partir del 2018-2019.	Anual	Recursos internos
1.2.3 Propiciar experiencias interprofesionales en PIES y con otras Escuelas del RCM a estudiantes activos de los programas académicos.	Cantidad de estudiantes de Práctica Clínica participando de los programas de servicio en PIES Cantidad de estudiantes de Práctica Clínica participando de experiencias interprofesionales con otras escuelas/universidades	Coordinador Clínico Director de PIES Director de Programas	Continuo a partir del 2018-2019.	Anual	Recursos Internos

PILAR I: CALIDAD ACADÉMICA

Meta 1: Fortalecer el desarrollo de los programas académicos de manera que respondan a la evolución y los requerimientos de las disciplinas, la universidad y las necesidades de la población dentro de un contexto global.

Objetivos:

1.3 Utilizar los resultados de efectividad institucional (nivel de ocupación, retención, persistencia y graduación) para la toma de decisiones dirigido al mejoramiento sostenido de los programas académicos basado en el plan de avalúo de la Escuela de Profesiones de la Salud.

1.4 Utilizar los resultados del plan de avalúo del aprendizaje estudiantil para el mejoramiento continuo de los currículos.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
1.3.1 Presentar el análisis de los resultados de los indicadores de efectividad institucional para la toma de decisiones.	Informe del análisis y recomendaciones. Documentación de acciones tomadas.	Presidente Comité Avalúo Facultad Decano Decano Asociado Decano Auxiliar Director Departamento	Diciembre de cada año académico. Junio de cada año académico.	Diciembre de cada año Junio de cada año académico.	Recursos internos Recursos internos
1.3.2 Divulgar el informe de resultados de indicadores de efectividad institucional.	Evidencia de la divulgación.	Presidente Comité Avalúo Facultad	Continuo	Anual	Recursos internos
1.4.1 Desarrollar un plan de avalúo del aprendizaje estudiantil.	El 100% de los Programas tendrá plan de avalúo.	Director Programa Director Departamento	2019-2020	2020-2021	Recursos internos
1.4.2 Analizar los resultados del plan de avalúo del aprendizaje estudiantil para implementar las acciones pertinentes.	Discusión de resultados en reunión departamental. Acciones tomadas.	Director Programa Director Departamento	2020-2021	A partir del 2020-2021	Recursos internos
1.4.3 Tener un perfil del egresado de cada programa que responda a la evolución de la profesión y a los dominios del aprendizaje del RCM.	Perfil del egresado vigente en cada Programa.	Director Programa	2018-2019	2018-2019	Recursos internos

PILAR I: CALIDAD ACADÉMICA

Meta 2: Fortalecer la competitividad del personal docente y no docente para la transformación continua de los servicios que ofrece.

Objetivos:

2.1 Aumentar la competitividad del personal docente (permanente o a tiempo parcial con tarea académica de un 50% o más) en su área profesional, de educación (avalúo del aprendizaje estudiantil, educación a distancia), servicio y empresarismo.

2.2 Aumentar la competitividad del personal no docente/administrativo en su área profesional, liderazgo, trabajo colaborativo y comunicación.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
2.1.1 Análisis de las competencias y credenciales profesionales del docente requeridas en su programa académico.	Informe de resultados.	Director Programa	2018-2019	2018-2019	Recursos internos
2.1.2 *Establecer, evaluar o actualizar el plan de desarrollo del docente atendiendo áreas requeridas o necesidades del programa.	Plan de desarrollo de cada facultativo.	Director Programa	2019-2020	2020-2021	Recursos internos
2.1.3 Apoyar al docente para el logro de su desarrollo profesional.	Informe del apoyo otorgado.	Director Departamento	Continuo	Anual	15 personas: \$2,000 por persona = \$30,000 \$30,000 por año x 5 años = \$150,000 (Costo Total)
2.1.4 Ofrecer actividades de capacitación al personal docente en las áreas de educación, investigación y empresarismo.	Al menos dos actividades educativas por semestre. Informe de participación de la capacitación del docente (mínimo 2 actividades del área de educación al año, una actividad debe ser del programa de capacitación de la Escuela).	Decano Asociado Director Programa	Continuo Continuo	Anual Anual	Recursos internos y externos. \$1,000. por año X 5 años = \$5,000 (Costo Total)
2.2.1 Establecer plan de desarrollo del personal no docente de acuerdo con su área de trabajo.	Plan de desarrollo del no docente.	Supervisor inmediato	2019-2020	2020-2021	Recursos internos
2.2.2 Ofrecer actividades de capacitación al personal no docente.	Por lo menos dos actividades de capacitación al año.	Decano	Continuo	Anual	Recursos internos y externos. \$1,000. por año X 5 años = \$5,000. (Costo Total)

* Deberá incluir el análisis de las competencias y credenciales profesionales del docente requeridas en su programa académico.

PILAR II: ÉXITO ESTUDIANTEL

Meta 3: Promover el bienestar y desarrollo integral del estudiante a través de su proceso de formación como profesional de la salud.

Objetivos:

3.1 Fortalecer los procesos de apoyo y servicios al estudiante.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
3.1.1 Fortalecer los mecanismos de divulgación de los servicios de apoyo al estudiante de Oficina Asuntos Estudiantiles, RCM y recursos externos.	Medios de divulgación incorporados.	Decano Auxiliar	Anual	Anual	Recursos internos
3.1.2 Integrar el Programa Comprensivo de Consejería a los currículos académicos.	90% de los estudiantes de primer nivel profesional debe haber participado en el Programa Comprensivo de Consejería antes de su graduación.	Decano Auxiliar Director Programa	Anual	2020-2021	Recursos internos
3.1.3 Seleccionar y habilitar un espacio de encuentro común en la EPS para esparcimiento y recreación saludable.	Espacio habilitado.	Decano Auxiliar Consejo de Estudiantes	2020-2021	2020-2021	\$15,000 (Costo Total)
3.1.4 Extender horario de servicios de apoyo al estudiante.	Horario extendido en los servicios de apoyo que ofrece la EPS.	Decano Auxiliar	Anual	Anual	Recursos internos
3.1.5 Habilitar zona wifi en la EPS.	Zona habilitada.	Decano Director OIRE	2019-2020	2020-2021	\$12,000 (Costo Total)
3.1.6 Fomentar espacios físicos saludables para propiciar un proceso óptimo de enseñanza-aprendizaje.	85% de los encuestados, contestaran afirmativo con lo relacionado a los espacios físicos saludables.	Decano	2018-2019 2021-2022	2019-2020 2022-2023	Recursos internos

PILAR II: ÉXITO ESTUDIANTEL

Meta 3: Promover el bienestar y desarrollo integral del estudiante a través de su proceso de formación como profesional de la salud.

Objetivos:

3.2 Desarrollar experiencias promotoras de liderazgo, empresarismo y participación en servicio.

3.3 Enriquecer la formación profesional y el quehacer estudiantil para promover el bienestar, la sensibilidad y el respeto a la diversidad del estudiante.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
3.2.1 Promover la participación estudiantil en organismos reconocidos por la comunidad de EPS/RCM y externa.	Cantidad de estudiantes que participa en organismos reconocidos.	Decano Auxiliar Asuntos Estudiantiles Director Programa	Continuo	Anual	Recursos internos
3.2.2 Fomentar la creación de una organización estudiantil interprofesional.	Al menos una organización estudiantil registrada.	Decano Auxiliar Asuntos Estudiantiles	Continuo	2022-2023	Recursos internos
3.2.3 Desarrollar un curso electivo de liderazgo.	Al menos una vez se ofrece el curso	Decano Asociado	2020-2021	2020-2021	3 créditos =\$2,400
3.2.4 Ofrecer Programa estudiantil de liderazgo y empresarismo.	Participación de al menos 10% de los estudiantes de la EPS.	Decano Auxiliar Asuntos Estudiantiles	2021-22	2021-2022	Recursos internos
	Al menos 80% de los estudiantes indicará estar satisfecho con el Programa.		2021-2022	2021-2022	Recursos internos
3.3.1 Ofrecer actividades extracurriculares dirigidas a estudiantes de la EPS.	Al menos dos actividades al año.	Decano Auxiliar Asuntos Estudiantiles	Continuo	Anual	\$1,000 x año por 5 años = \$5,000. (Costo Total)
	Participación de al menos 25% de los estudiantes por actividad.				

PILAR III: TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

Meta 4: Maximizar el uso de las tecnologías de información y comunicación para apoyar las mejores prácticas educativas y los procesos administrativos y de apoyo a la docencia.

Objetivos:

4.1 Fortalecer los sistemas y la infraestructura de tecnologías de información aplicadas al proceso de enseñanza- aprendizaje, proyectos y a los procesos administrativos.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
4.1.1 Establecer una nueva plataforma para el portal de documentos de la EPS y adquirir las licencias de tecnología requeridas para su operación y mantenimiento.	Tener disponible un nuevo portal.	Decano Director OIRE	2018-2019	2019-2020	\$12,000 (Costo Total)
4.1.2 Capacitar a la facultad y al personal no docente en el uso de la nueva plataforma del portal de la EPS.	100% del personal gerencial, administrativo y oficinas de servicio asistirá a dos talleres de capacitación.	Director OIRE	2018-2019	2019-2020	Recursos internos
4.1.3 Incluir en la plataforma un espacio de comunicación para los proyectos de servicio	PIES, CEAM, IIPESAG y otros proyectos de servicio compartirán sus logros anualmente.	Directores de Proyectos	2019-2020	Anual a partir del 2019-2020	Recursos internos
4.1.4 Adquirir el equipo para ampliar la red inalámbrica (Wifi), en aquellos espacios, salones y laboratorios que así evidencien que lo necesitan.	Evaluación realizada Equipos instalados	Decano Director OIRE	2018-2019	2019-2020	\$6,000 (Costo Total)
4.1.5 Fortalecer el Programa de Talleres y Adiestramientos para atender áreas de mayor necesidad de la facultad y personal no docente maximizando el uso efectivo de aplicaciones en línea.	Al menos 12 talleres de capacitación anualmente. El 90% del personal no docente participará de por lo menos dos talleres al año El 80% del personal docente participará de por lo menos dos talleres al año.	Director OIRE Decano Decano Asociado	Anual Anual Anual	Anual Anual Anual	Recursos internos
4.1.6 Establecer prioridades y recomendaciones para el reemplazo de los equipos tecnológicos.	Inventario actualizado de los equipos tecnológicos. Recomendaciones de prioridades anualmente.	Director OIRE	Anual	Anual	\$10,000 para equipos por año X 5 años \$50.000 (Costo Total)
4.1.7 Evaluar tecnologías de apoyo para el funcionamiento óptimo de las Clínicas de Salud, entre estas récord electrónico y programas de facturación.	Informe de evaluación de las tecnologías de apoyo.	Director Clínicas de Salud	2019-2020	2020-2021	Recursos internos

PILAR III: TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

Meta 4: Maximizar el uso de las tecnologías de información y comunicación para apoyar las mejores prácticas educativas y los procesos administrativos y de apoyo a la docencia.

Objetivos:

4.2 Fortalecer la gestión administrativa mediante la utilización de los sistemas tecnológicos en la EPS.

4.3 Establecer ofrecimientos de educación a distancia.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
4.2.1 Crear un sistema de Cartas Circulares del Decano que divulguen las políticas vigentes y nuevas de la Escuela.	Creación del sistema aprobado por CAD. Evaluación de medios de divulgación.	Decano Director OIRE	2018-2019 Continuo	2019-2020 2020-2021	Recursos internos
4.2.2 Utilizar el espacio digital para mantener todos los documentos administrativos actualizados.	100% de los formularios administrativos actualizados estarán en el espacio digital.	Director Oficina Administración OIRE	2019-2020	2019-2020	Recursos internos
4.2.3 Mantener orientados al personal no docente en todos los procesos y tecnologías de apoyo a la administración.	Al menos una orientación semestral.	Director Oficina Administración Director de OIRE	Continuo	Anual	Recursos internos
4.3.1 Identificar programas académicos que se puedan ofrecer a distancia de forma parcial o total.	Al menos un Programa por Departamento.	Decano Asociado	2018-2019	2018-2019	Recursos internos
4.3.2 Identificar cursos de la oferta académica que se puedan ofrecer a distancia.	Al menos 8 cursos a distancia. Cantidad de cursos ofrecidos a distancia.	Director Departamento Director Departamento	2018-2019 2019-2023	2018-2019 2022-2023	Recursos internos Recursos internos

PILAR IV: INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN SOSTENIBLE

Meta 5 Acoger una cultura de sostenibilidad mediante la diversificación de fuentes de financiamiento para la investigación, programas, oficinas y proyectos.

Objetivos:

5.1 Mantener la competitividad del personal docente en el área de investigación.

5.2 Aumentar la cantidad de proyectos de servicio, alianzas e investigación subvencionados y recaudos de fondos externos.

Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
5.1.1 Apoyar a un docente mediante asignación de tarea académica para escribir propuesta de investigación competitiva o servicio para solicitar fondos externos.	Propuesta sometida por el docente.	Decano Decano Asociado	2019-2020 2021-2022	2020-2021 2022-2023	6 créditos anuales= \$17,500 x dos años = \$35,000 (Costo Total)
5.1.2 Apoyar al docente en la redacción y revisión de manuscritos científicos para su publicación.	Número de manuscritos apoyados.	Decano Asociado	Continuo	Anual	500,00 por año X 5 años =2,500. (Costo Total)
5.1.3 Establecer un programa de Mentoría para desarrollar competitividad en investigación.	Programa establecido.	Director Programa PI HIREC	2018-2019 Continuo	Anual	4 mentores por año \$500 por tarea= 2,000 X 5 años = 10,000 (Costo Total)
5.2.1 Establecer el Comité de Gestión Sostenible como uno permanente.	Cantidad de docentes en Mentoría. Aprobación del Comité en CAD.	Decano Asociado Decano	2018-2019	2018-2019	Recursos internos
5.2.2 Fortalecer las actividades de investigación para el desarrollo de propuestas competitivas con fondos externos.	Propuesta(s) sometida(s) por el docente. Cantidad de propuestas aprobadas.	Director Programa PI HIREC Decano	Continuo	Anual	\$3,000 X año por 5 años = 15,000 (Costo Total)
5.2.3 Aumentar los servicios que ofrece PIES a través de contratos con el Departamento de Educación, agencias públicas y privadas y otras fuentes de financiamiento.	Cantidad de nuevos servicios incorporados a PIES Se generarán un 10% de fondos adicionales cada dos años.	Director de PIES	Continuo a partir de 2019-2020	2020-2021 2022-2023	Autosuficiente (+)
5.2.4 Identificar fondos para la revitalización de la EPS.	El 30% del total de los fondos identificados de recaudos de los proyectos serán utilizados para las áreas de enseñanza, servicio y educación.	Decano	Anual	Anual	Autosuficiente (+)

Nota: Bajo la columna de Impacto Presupuestario el símbolo (+) significa que se espera que se genere fondo sobre cualquier gasto.

PILAR IV: INVESTIGACIÓN GESTIÓN SOSTENIBLE

Meta 5: Acoger una cultura de sostenibilidad fiscal mediante la diversificación de fuentes de financiamiento para la investigación, programas, oficinas y proyectos.

Objetivos:

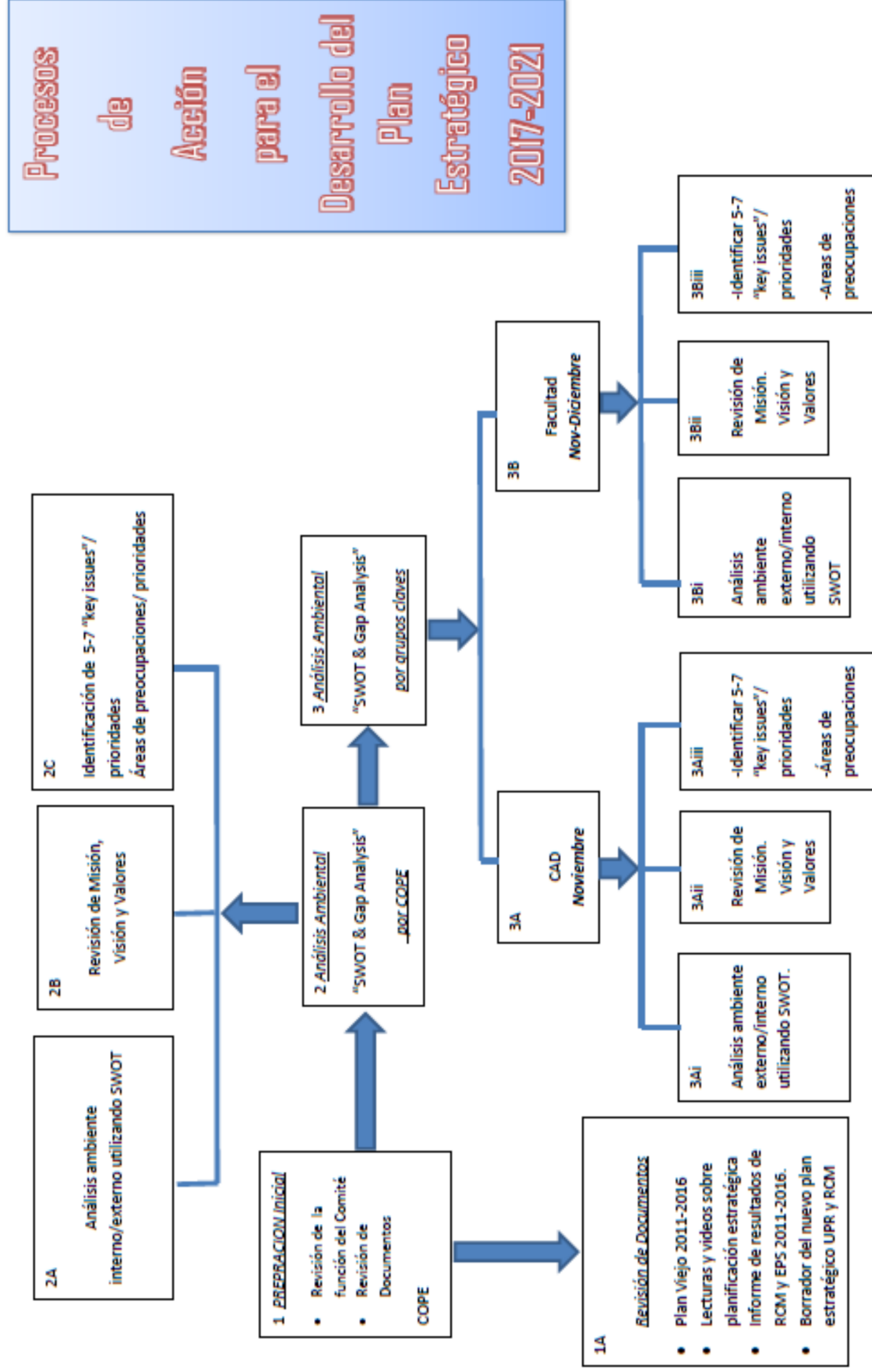
5.3 Fortalecer la División de Educación Continua y Estudios Profesionales para aumentar los ofrecimientos como fuentes de ingreso.

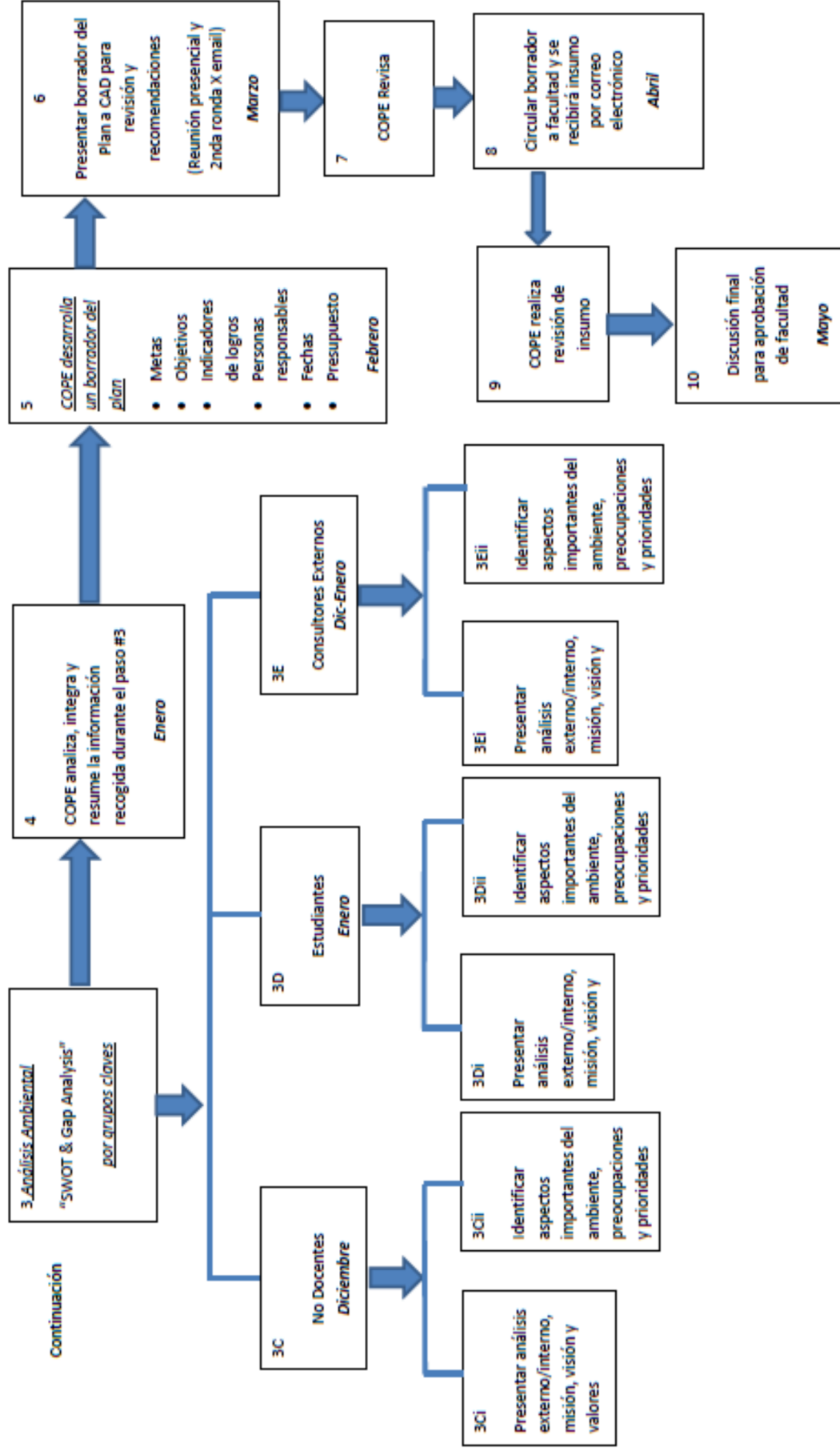
Actividades / Estrategias	Indicadores de Logro	Persona Responsable	Tiempo de Ejecución	Fecha de Evaluación	Proyección Impacto Presupuestario
5.3.1 Contratar personal adicional a tiempo parcial para coordinar actividades de educación continua y otras actividades de crecimiento profesional.	Mediante las actividades generará el salario invertido más el 50%.	Decano Decano Asociado	2018-2019	Anual	Autosuficiente (+)
5.3.2 Los Programas desarrollarán actividades de crecimiento profesional y educación continua.	Cada Programa realizará al menos una actividad al año.	Director Programa	Continuo	Anual	Autosuficiente (+)
5.3.3 Desarrollar cursos a distancia con créditos académicos que se ofrezcan a través de la DECEP.	Al menos un curso de educación interprofesional y liderazgo y empresarismo.	Decano Asociado (Curso Educación interprofesional) Decano Auxiliar (Curso Liderazgo y empresarismo) Coordinador Educación a Distancia	2018-2019	2019-2020	Autosuficiente (+)
5.3.4 Desarrollar propuestas de admisión de estudiantes internacionales a través de DECEP y representación de los programas académicos.	Al menos dos Programas admitirán estudiantes internacionales.	Decano Asociado Director Programa	2019-2022	2022-2023	Recursos internos

Nota: Bajo la columna de Impacto Presupuestario el símbolo (+) significa que se espera que se genere fondo sobre cualquier gasto.

Anejo A

Diagrama del Plan de Acción para el desarrollo del Plan Estratégico





Anejo B

Resumen de Resultados de los Ejercicios de Análisis del Ambiente Interno y Externo de los Foros de Discusión para el desarrollo del Plan Estratégico 2018-2023

FORTALEZAS: TABLA DE HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LOS TALLERES OFRECIDOS

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORÍAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
Staff - Programas académicos únicos - Alta demanda por los programas - Programas con historia de éxito y buena reputación trayectoria exitosa - Facultad constante y comprometida - Mayoría acreditados - Raíces en UPR y RCM Buena Reputación - Diversidad de programas - Cercanía de otras escuelas y Centro médico - Ubicación física - Estudiantes talentosos - Aprobación de licencia profesionales - Mayoría estudiantes empedados en los primeros 6 meses - Imagen	- Programas académicos únicos en PR - Programas acreditados - Facultad académica y clínica comprometida y cualificada en sus respectivos campos - Diversidad de programas - Facultad reconocida a nivel nacional e internacional - Variedad de escenarios clínicos - Beneficios de ser empleado de la UPR - Ubicación dentro del complejo médico, acceso a hospitales - Alta demanda por los programas que se ofrecen - Se admiten estudiantes excelentes-admisión competitiva - Docentes y No Docentes con múltiples talentos y fortalezas - Ubicación de planta física	Programas - Programas académicos únicos en PR y acreditados - Diversidad - Alta Demanda - Historias de Éxito, buena reputación y trayectoria exitosa Facultad - Académica y clínica comprometida y calificada en sus respectivos campos - Reconocida a nivel nacional e internacional - Se envuelve con los estudiantes - Múltiples talentos y fortalezas Tecnología - Recursos	Dentro de los temas por categorías que seleccionamos, pudimos apreciar que a pesar de la crisis fiscal que atraviesa el recinto tenemos muchas fortalezas y puntos positivos. La única preocupación que encontramos entres las fortalezas, es que hay que evaluar el que ya algunos de los programas académicos que ofrecemos se ofrecen en otras Universidades y Colegios privados ya muchos de ellos no son únicos en PR. Nos llamó la atención que los estudiantes resaltaron puntos positivos en cuanto a la administración, accesibilidad y
Estudiantes - Integración extracurricular - Accesibilidad de la administración - Apoyo emocional y general de situaciones estudiantiles - Amabilidad y cortesía - Organización - Enfoque en la escuela			

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORÍAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
• Apoyo holístico • Accesibilidad de centros para algunos programas Graduado • Costo súper bajo del estudio (por ser universidad del estado/país) • Ubicación cerca de espacios clínicos y del tren urbano • Los mejores estudiantes solicitan a los programas • Apertura dialogo para desarrollo de proyectos (investigación, servicio). • Variedad de programas que se ofrecen • Apoyo de servicios tecnológicos • Oportunidad de trabajo interprofesional • Beneficios de ser empleado de U.P.R. (Ej. Estudios para empleados y su familia) • Alta demanda por las profesiones que se ofrecen • Programas acreditados • Compromiso de facultad académica y clínica • Supervisión de personal • Evaluación para fomentar el desarrollo • Proceso formativo Sub Graduado	en el RCM • Recursos tecnológicos (apoyo de servicios y excelentes facilidades) • Mayoría de los estudiantes empleados en los primeros seis meses • Imagen • Costos súper bajos de estudio (por ser universidad del estado/país) • Biblioteca la mejor del caribe • Apoyo holístico • Apoyo institucional • Accesibilidad de la administración • Supervisión del personal • Presupuesto-recaudo/fondo general • Excelentes compañeros (competentes y colaborativos) • Estudiantes talentosos • Aprobación de licencias profesionales • Alta retención de	tecnológicos (apoyo de servicios y excelentes facilidades) Investigación • Apertura de diálogo para desarrollo de proyectos • Integración e interés de la investigación en los programas Estudiantes • Se admiten estudiantes excelentes-admisión competitiva • Mayoría son empleados en los primeros seis meses • Talentosos • Alta retención • Satisfacción con el logro de sus competencias	organización.

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORÍAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
• Facultad competente en su disciplina/ Facultad preparada académicamente en sus respectivos campos • Programas acreditados y únicos en PR • Excelencia estudiantil/ estudiantes de calidad académica • Outcomes de excelencia consistentes • Ubicación de Planta física en RCM • Excelentes facilidades tecnológicas • Docentes y no docente con múltiples talentos y fortalezas • Variedad de programas académicos • Excelentes compañeros (competentes y colaborativos) • Presupuesto –Recaudo/fondo general	estudiantes • Alta tasa de graduación • Satisfacción del estudiantado con el logro de sus competencias • Ayudas disponibles para los estudiantes • Programas con historias de éxito y buena reputación, trayectoria exitosa • Raíces en UPR-RCM buena reputación • Ubicación cerca de espacios clínicos y tren urbano • Disponibilidad para aprender • Actividades de confraternización fuera del trabajo para crear lazos • Actividad de confraternización integración de estudiantes, facultad y empleados No Docentes • Talleres de desarrollo profesional No Docente • Reclutamiento personal	• Ayudas disponibles • Aprobación de revalidas • Alta tasa de graduación Planta Física • Ubicación dentro del complejo médico, acceso hospitalares • Cerca del tren urbano Escenarios Clínicos • Variedad Beneficios • Ser empleado de la UPR • Costos bajos de estudios • Talleres de desarrollo profesional • Oportunidad/trabajo interprofesional Administración y Personal No Docente • Apoyo emocional y	
CAD • Localización (estar cerca de centro médico) (3) • Espacio/ facilidades físicas • Programas acreditados (todos los programas que requieren acreditación) (1) • Tenemos programas únicos (2) • Biblioteca – la mejor del caribe • Facultad comprometida y cualificada • Facultad reconocida a nivel nacional e internacional			

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SINTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORÍAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
- Se admiten estudiantes excelentes-Admisión competitiva - Alta retención de estudiantes - Alta tasa de graduación - Estudiantes consiguen trabajo en los primeros 6 meses (5) - Satisfacción del estudiantado con el logro de sus competencias (4) - Ayudas disponibles para los estudiantes - Apoyo institucional - Variedad escenarios clínicos Externos - Facultad bien preparada – Nivel de Preparación de la facultad - Índice de ingreso de estudiantes es competitivo - Ubicación dentro del complejo médico, acceso a hospitales - La mayoría de los programas están acreditados– rigor académico - Porcentaje de estudiantes que aprueban revalida - Integración de la investigación en los programas / interés en la investigación - Servicios estudiantiles- proveen para la calidad de vida académica-personal. - Facultad comprometida que se envuelve con el estudiante	Docente y No Docente (intento de reclutar) - Compromiso a mi escuela (estudiantes, facultad y No Docente) - Apertura de diálogo para desarrollo de proyectos (investigación y servicio) - Integración de la investigación en los programas/interés en la investigación - Oportunidad/trabajo interprofesional - Evaluación para fomentar el desarrollo - Procesos formativos - Compromiso (se creó un grupo de secretarías para compartir) “Outcomes” de excelencia consistente - Porcentaje de estudiantes que aprueban revalida - Servicios a estudiantes-proveen para la calidad de vida académica personal - Facultad comprometida	general de situaciones de estudiantes - Amabilidad y cortesía - Organización - Reclutamiento de Personal docente y no docente (intento de reclutar) - Actividad de confraternización (estudiantes, facultad y no docente) - Supervisión del Personal - Accesibilidad de la Administración - Promueve la educación/ desarrollo profesional - No Docentes con múltiples talentos y fortalezas Recursos	

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SINTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORIAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
- La mayoría de los egresados se ubica en el mundo del empleo. - Económica para los estudiantes - Biblioteca (recurso) - Recursos tecnológicos No docente - Acreditación de programas - Actividades de Confraternización (integración de estudiantes, facultad y empleados no docentes) - Talleres de desarrollo profesional No docente - Reclutamiento personal docente y no docente (intento de reclutar) - Actividades de confraternización fuera del trabajo para crear lazos (compartir fuera) - Profesionales capacitados - Compromiso se creó grupos de las secretarías que compartieran - Compromiso a mi escuela (estudiantes, facultad no docente) - Disponibilidad para aprender	que se envuelve con los estudiantes - Integración extracurricular - Apoyo emocional y general de situaciones de estudiantes - Amabilidad y cortesía - Organización - Enfoque en la escuela	Biblioteca la mejor del Caribe	

OPORTUNIDADES: TABLA DE HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LOS TALLERES OFRECIDOS

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORÍAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
COPE Staff 1.Imagen 2.Investigación – propuestas, practica basada en evidencia 3.Servicios – Fortalecer la clínica, servicios a la comunidad, desarrollo de proyectos comunitarios, horarios no tradicionales 4.Económicas – practica intramural, clínicas, educación continuada, certificaciones profesionales 5. Académicas – Fortalecer programas, desarrollo de facultad, educación interprofesional, trabajo colaborativo interprofesional, programas no tradicionales, educación a distancia, alianza academia con pueblo y privado. 6.Oficina de ex alumnos 7.Plan de práctica intramural 8.Alianzas a distancia - Académico: público y privadas 9.Educación Continua y Certificaciones profesionales, módulos educativos, webinars 10.Identificación de fondos para que los estudiantes tomen exámenes de certificación nacional CAD 1.Aumento de población de envejecientes 2.Aumentar la demanda de servicios para personas con condiciones crónicas, impedimentos, etc. 3.Aumentar enfoque hacia la preparación y promoción de salud	- Investigación- COPE, CAD, graduado, externos - Seguir siendo líderes/prestigi o- externos, estudiantes, graduado, subgraduado - Inter profesionalism o/interdisciplin ariedad – COPE, CAD, estudiantes, externos, subgraduado, no docentes - Economía - Desarrollarnos en Tecnología- graduado, externos, estudiantes - Aumento	Investigación - Propuestas - EBP - Desarrollo de facultad en esa área - Investigación colaborativa interprofesional - Investigar en servicio y docencia Inter profesionalismo - Educación inter - Team teaching - TEC TALK - Ofrecimiento de cursos compartidos entre programas - Adoptar el concepto interprofesional ONE HEALTH - Seminario	- Entre varios grupos se percibe el interés en el desarrollo de más oportunidades en interprofesionalismo e interdisciplinad ad. Sugerencias: -Diseño de cursos integrados de los niveles académicos y las disciplinas profesionales. -Diseño y desarrollo de Foro Interprofesional en donde se evalúe e intervenga interprofesionalmente. - Fortalecer el componente de investigación. Sugerencia: -Designar coordinador que promueva la disciplina de investigación entre la

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORÍAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
4. Aumentar demanda de empleo 5. Aumento diversidad de grados que se ofrecen (através de un grupo mayor de personas) 6. Variedad de programas académicos para generar trabajos interprofesionales 7. Desarrollo de la facultad en áreas de investigación por los programas como HIREC y otros en el RCM 8. Desarrollo de práctica intramural 9. Explorar oportunidades de ayudas económicas para estudiantes NO DOCENTE 1. Cuerpo educado, inteligente 2. Integración personal docente y no docente. 3. Desarrollar un plan integrado para el personal 4. Salud física y mental está afectada (mejorar) 5. Buen modelaje 6. Innovación 7. Integración interprofesional 8. Integración entre estudiantes. 9. Innovación de tecnología 10. Cuerpo inteligente para identificar necesidades del equipo de trabajo 11. Tener un cuerpo saludable 12. Crecimiento, expandir conocimiento 13. Aprender, reconocer 14. Desarrollar innovación y progreso 15. Buscar herramientas GRADUADO 1) Necesidad de servicios de salud en la comunidad 2) Personas buscando crecimiento dentro de las mismas profesiones y de profesiones aliadas (grados	población edad adulto Viejo/condiciones crónicas, impedimentos-estudiantes, graduado, CAD - Servicios y proyectos comunitarios-cope, estudiantes, graduado - Globalización-externos, graduado - Educación a distancia- subgraduado, cope - Práctica intramural- COPE, CAD - Acuerdos colaborativos internacionales - subgraduados, externos	interprofesional una o dos veces por semestre Tecnología - Uso de esta como herramienta de desarrollo Economía - Práctica intramural - Educación continuada- desarrollo de educaciones, módulos, certificaciones, educación a distancia - Ampliar oferta académica - Aumentos en cupo - Estudiantes internacionales Aumento población edad adulto Viejo/condiciones crónicas, impedimentos	facultad y los estudiantes con un enfoque hacia la promoción de la salud y en comunidad. Sugerencias: - Designar coordinador que sea enlace con la comunidad para promocionar la salud comunitaria. - Diseño y desarrollo de Feria Informativa de Promoción de la Salud, Feria de Profesiones de la Salud, entre otras. - Estudiantes- enseñar estrategias de enseñanza y evaluación a profesores, construcción pruebas. Sugerencia: - Asistencia compulsoria a talleres de mejoramiento profesional en el área de educación.

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORÍAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
académicos) 3)Oportunidad de enfoque interprofesional 4)Oportunidad de “team teaching” con diferentes programas 5)Oportunidad de investigación colaborativo 6)Oportunidad de establecer acuerdos colaborativos con profesionales en el campo/clínica (ej. De servicios, de investigación, proyectos especiales, etc.) 7)Oportunidad de sobrevivir, de hacernos valer como facultad 8)Globalización - para mirar otros horizontes (dejarnos ver) 9)Utilización de tecnología 10)Aumento en la población de personas de mayor edad, enfoque demanda de salud para promoción de salud 11)Tenemos la oportunidad de continuar siendo líder en el caribe 12)Programas únicos en español -podemos mercadearnos a la comunidad hispana (mirar a otro lado) 13)Oportunidad en investigación servicio y docencia 14)Al pertenecer al sistema de U.P.R podemos utilizar estudiantes de otros recintos (acuerdos colaborativos con otros recintos) 15)Insertarnos más en política pública (Reto) 16)Hacer iniciativas como Gremio Profesional. SUBGRADUADO 1.Situación económico del país –recibir más estudiantes 2.Acuerdos colaborativos con instituciones internacionales y nacionales	- Diversidad cultural y programas - Enfoque promoción salud- CAD, graduado - Mayor promoción y mercadeo de la EPS- estudiantes, graduado - Recibir más cantidad estudiantes dado bajo costo matrícula y accesibilidad- CAD, externos - Fomentar mayor integración entre comunidad en general EPS	Oportunidad de desarrollo en esta área	- Educación a distancia - Mercadeo a comunidad hispana - Desarrollar práctica Intramural, educación continua, certificaciones, módulos educativos para obtener fondos Sugerencia: -Atender infraestructura interna en el RCM para atender la Práctica Intramural y el DECEP. -Diseño de módulos instruccionales y que los mismos sean elaborados por facultad como parte de su carga académica en colaboración de estudiantes de ayudantía de cátedra.

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SINTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORIAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
3)Interdisciplinaridad 4.Desarrollo tecnológico 5.Desarrollo de facultad y mentoría 6.Educación a distancia 7.practica interdisciplinaria 8.Desarrollo curricular innovador 9.Accreditación EXTERNOS 1)Prestigio de la institución RCM 2)Oportunidad minoría por costo y accesibilidad 3)Experiencia de institución 4)Diversidad de profesionales 5)Ubicación -> centro de tratamiento y diagnóstico supra terciario para vendederos 6)Nuevas ofertas que no se contemplan en las leyes para revalidar -> cabildear 7)Diversidad de programas y cultural 8)Accesibilidad a “boards” Nacionales 9)Investigación para facultad y estudiante 10)Acreditación 11)Acceso a diversidad cultural de toda la isla paciente y estudiante de las islas o E.E.U.U., sur américa y coexisten con distintas culturas. Pueden solicitar estudiantes de Norte América y de habla hispana, buscan comúnmente universidad del estado. 12)Ofrecernos para educar a nivel internacional ESTUDIANTES 1)Educar al trabajador social y consejeros de otros recintos y escuelas superiores sobre los programas de la escuela 2)Promoción / mercadeo de EPS/ Ir a escuelas			- Estudiantes internacionales -Fomentar y crear acuerdos colaborativos con universidades internacionales. - Aumento de cupo para estudiantes internacionales interesados en los Programas Académicos. Establecimiento de requisitos específicos (por ej.: ingreso económico) para ser admitido. - Aumento población edad adulto Viejo/condiciones crónicas, impedimentos Sugerencias: -Promover servicios de las profesiones de nuestros Programas a entidades públicas o

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SINTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS POR CATEGORIAS (INTERPRETACIÓN)	CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
superiores/profesionales 3)Tec Talk –Profesionales expertos dan conferencias en temas interprofesionales 4)Tecnología para traer recursos externos 5)Labor comunitaria 6)Rotaciones en centros más variados 7)Acceso a hospitales 8)Acreditaciones que tenemos 9)SOMOS LA MEJOR 10)Escoger los mejores estudiantes 11)Orientar estudiantes de otros recintos 12)Ofrecer cursos compartidos entre programas 13)Oportunidades interprofesionales como: Active learning, clases en conjunto, casos hipotéticos, concepto interprofesional ONE HEALTH, compartir clase de desarrollo humano, seminario interprofesional dos veces al semestre, journal club interprofesional, Talleres de Estudiantes a estudiantes nuevos. 14)Techo de farmacia a EPS 15)Taller de integración de profesores/dinámica de grupo entre ellos 16)Estrategias de enseñanza y evaluación para los profesores, construcción de pruebas, redactar premisas para que lo hagan mejor y más variado.			privadas. -Elaborar propuestas de los servicios de las profesiones de nuestros Programas. -Promover acuerdos colaborativos entre hospitales del Centro Médico. - Continuación de campamentos o actividades dirigidas a esta población.

Debilidades: HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LOS TALLERES OFRECIDOS

DATOS COMPLETOS (CRUDOS)	DATOS REAGRUPADOS (SINTESIS, REDUCCIÓN)	TEMAS Y CONCLUSIÓN (PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)
COPE/STAFF - Falta de presupuesto - Burocracia en procesos administrativos y académicos - Reducción en el número de plazas - Competencia de instituciones externas - Falta de plan de mercadeo - Reducción en el número de plazas docente y no docente - Necesidad de un Plan de sucesión de facultad - Desarrollo profesional – uso adecuado de tecnología, conducta profesional - oportunidad y debilidad - Falta de recursos para laboratorios - Plan de mantenimiento y seguridad - Proceso de enseñanza aprendizaje con el uso de tecnología - Falta de preparación académica /certificación/credenciales de facultad - Pocos recursos para desarrollo de facultad - Falta de más plazas regulares - Falta de recursos para laboratorios modernos - Temperatura de áreas de trabajo (amenaza) - Falta Tarea académica para investigación/ servicio comunitario - Plan de reclutamiento de escuela - Falta de estructura y mecanismo para facilitar desarrollo profesional de estudiantes o conductas	- Falta/inestabilidad de presupuesto/control fiscal – incluye materiales de oficinas, equipos de computadora y deficiencia de recursos tecnológicos. - Burocracia de procesos administrativos- arcaicos e inflexibles. (dificultad consistente en la contratación de personal). - Reducción de números de plazas. Falta de recursos docentes y no docentes. - Falta de un plan de mercadeo y de reclutamiento. (De estudiantes) - Limitación en disponibilidad de facultad para ser reclutado con las competencias y grados académicos necesarios. - Falta de preparación académica/ certificación/ credenciales de facultad requeridas - Limitación en recursos para desarrollo de facultad. - Limitación en recursos para laboratorios modernos	Planta Física 1-Falta de un plan de mantenimiento de recursos físicos- estructura física enferma. 2-Limpieza de ventanas verdes y hongos. 3-Necesidad de fuentes de agua. 4-Necesidad de receptáculos e iluminación en la plaza sur. 5-Falta de zafacones 6-Falta de estación de fotocopia/impresora en E.P.S. 7-Falta de un salón de juegos 8-Falta/inestabilidad de presupuesto– incluye materiales de oficinas, equipos de computadora y deficiencia de recursos tecnológicos. 9- Limitación en recursos para laboratorios modernos Reclutamiento y Desarrollo de Facultad 1-Falta de preparación académica/ certificación/ credenciales de facultad requeridas 2-Limitación en recursos para

profesionales • Mecanismos para desarrollar competencia interprofesional • Mayor uso de tecnología para los procesos de enseñanza- aprendizaje • Sistema de datos (administrativos y académico) • Sistema de Avalúo y de efectividad institucional No Docente • Recursos físicos (hongo, temperaturas, limpieza, paredes de baños sucios) • Falta de recursos humanos (más personal necesidad de personal administrativo secretarías compartidas en dos lugares (personal Docente) • Falta de presupuesto, falta de recursos se siguen afectando muchas cosas • Educación continua- Falta de personal, con sus fondos se pagaban y ayudaban a otras oficinas • Estructura física sucia- plan de mantenimiento • Falta de materiales de oficina • Falta de equipos (Computadoras, impresoras y trituradoras) CAD • Inestabilidad presupuestaria • Congelación de plazas docentes y no docentes • Compra de materiales y equipos de bienes y servicios • Desarrollo de facultad (limitación en talleres, viajes, convenciones y acreditación. • Procesos burocráticos (procesos arcaicos e inflexibles) • Falta de compromiso facultad (personal no docente) para proveer y participar talleres	• Falta de un plan de mantenimiento de recursos físicos- estructura física enferma. Limpieza de ventanas verdes y hongos. • Limitación en el uso de la tecnología para los procesos de enseñanza, aprendizaje y desarrollo profesional en el área de peritaje. • Limitación para la asignación de tarea académica, investigación y servicio comunitario. • Falta de estructura y mecanismo para facilitar desarrollo profesional y conductas profesionales de estudiantes. • Mecanismo para desarrollar competencia interprofesional. • Falta (ineficiencia) de sistema de datos administrativos y académicos. • Sistema de avalúo y eficiencia institucional. • Necesidad de recursos en la división de educación continua. • Limitación en talleres, conferencias y viajes para desarrollo profesional de facultad.	desarrollo de facultad. 3-Reducción de números de plazas. Falta de recursos docentes y no docentes. 4-Limitación en disponibilidad de facultad para ser reclutado con las competencias y grados académicos necesarios. 5-Limitación en el uso de la tecnología para los procesos de enseñanza, aprendizaje y desarrollo profesional en el área de peritaje. 6-Limitación para la asignación de tarea académica, investigación y servicio comunitario. 7-Mecanismo para desarrollar competencia interprofesional. 8-Limitación en talleres, conferencias y viajes para desarrollo profesional de facultad. 9-Limitación en la disponibilidad de algunos facultativos para proveer y participar en talleres, posiciones de liderazgo y comités de la escuela. 10-Falta de investigación y publicaciones en revistas arbitradas. 11-Falta de mentoría de profesores y pares con mayor experiencia. 12-Operacionalización sistemática de un sistema formativo de evaluación de facultad.
--	---	---

- Falta de conocimiento de la misión (servicio directo a los estudiantes) - Aumento en el número de facultad que se está retirando y personal administrativo - Tecnología (adiestramientos, uso y conocimiento) Departamento Graduado - Falta de reconocimiento al trabajo - Falta de cultura de colaboración entre programas a todos los niveles - Estructura física enferma - Falta de apoyo fiscal o desfase total (lo que se espera vs lo que se dan) en el desarrollo de facultad en su área de peritaje - Falta de investigación en revista arbitradas y publicaciones - Falta de comunicación en las diferentes instancias administrativas - Falta de interés de la facultad de involucrarse en posiciones de liderazgo y diferentes comités de la Escuela. - Falta de integración de la escuela con otras escuelas (en todas las áreas: servicio investigación y docencia) - Falta de mentoría de profesores y sus pares para facilitar transición entre facultad de más experiencias a menos experiencia. - Mantenimiento Físico - Tecnología (burocracia administrativa – falta de claridad administrativa en los procesos) - Ineficiencia de los sistemas de información.	- Limitación en la disponibilidad de algunos facultativos para proveer y participar en talleres, posiciones de liderazgo y comités de la escuela. - Falta de conocimiento de la misión. - Falta de reconocimiento del trabajo/ respaldo administrativo al docente - Falta de cultura de colaboración entre programas, en todos los niveles, y entre escuelas. - Limitación de trabajos en equipo. - Limitación de trabajo interdisciplinario – pobre integración académica. - Falta de investigación y publicaciones en revistas arbitradas. - Falta de comunicación en las diferentes instancias administrativas. - Falta de mentoría de profesores y pares con mayor experiencia. - Operacionalización sistemática de un sistema formativo de evaluación de facultad. Evaluaciones a los	13-Evaluaciones a los profesores no tienen repercusiones. 14-Más uso de contratos y reclutamiento a tiempo parcial. Presupuesto: Control Fiscal 1-Limitación en fuentes de ingreso. Estudiantes 1- Falta de estructura y mecanismo para facilitar desarrollo profesional y conductas profesionales de estudiantes. 2-Necesidad de consorcio para oportunidades de empleo. 3-Necesidad de estacionamiento para estudiantes Desarrollo Institucional: Administración, Servicios y Académico Administrativo 1-Falta/inestabilidad de presupuesto/control fiscal Burocracia de procesos administrativos- arcaicos e inflexibles. (Dificultad consistente en la contratación de personal). 2-Falta de un plan de mercadeo y de reclutamiento. (De estudiantes) 3- Falta de comunicación en las
---	---	--

• Currículos (demasiado cargados) rígidos – difícil convalidación. • Debilidad va más allá del apoyo fiscal • Convalidación de cursos • Procesos administrativos para contratación de personal • Respaldo administrativo al docente • Operacionalización sistemática para falta de un sistema formativo de evaluación de facultad. • Falta de conexiones políticas • Acciones para control fiscal, control para plazas • Práctica intramural	profesores no tienen repercusiones. • Limitación de una práctica intramural • Politización del sistema • Competitividad y escasez por espacios de afiliaciones clínicas con otras instituciones. • Mas uso de contratos y reclutamiento a tiempo parcial. • Programa limitado que no está a la par con el mundo laboral, limitación de un grado asociado que necesita moverse a bachillerato.	diferentes instancias administrativas. 4-Politización del sistema Servicios 1-Falta (ineficiencia) de sistema de datos administrativos y académicos. 2-Servicios clínicos desconocidos para la comunidad externa de la EPS. 3-Limitación de una práctica intramural. Académico 1-Necesidad de recursos en la división de educación continua. 2-Falta de conocimiento de la misión. 3-Falta de reconocimiento del trabajo/ respaldo administrativo al docente
Departamento Subgraduado • Procesos administrativos burocráticos e ineficientes • Politización del sistema – no propician continuidad, cambios constantes de la gerencia académica • Deficiencia en la comunicación a diferentes niveles • Recursos Físicos (aires) • Recursos tecnológicos • Escasez de recursos económicos presupuesto limitado que no controlamos: compras y equipo tecnológico • Competitividad por afiliaciones clínicas con otras universidades (incentivos, pérdidas de espacios) • Falta de trabajo en equipo • Falta de trabajo interdisciplinario • Ambiente físico (laboral) en deterioro • Falta de nuevos facultativos por retirados. La memoria histórica de los retirados y falta de nuevos facultativos que desarrollen compromiso • Reclutamiento a tiempo parcial • Oportunidades de desarrollo de la facultad ej. en	• Falta de enseñanza en línea. • Poca flexibilidad de los ofrecimientos académicos. • Servicios clínicos desconocidos. • Limitación en fuentes de ingreso. • Necesidad de consorcio para oportunidades de empleo. • Necesidad de estacionamiento para estudiantes • Necesidad de fuentes de agua. • Necesidad de receptáculos en la plaza sur. • Falta de zafacones • Falta de estación de	4-Falta de cultura de colaboración entre programas, en todos los niveles, y entre escuelas. 5-Inexistencia de experiencias o educación interprofesional 6-Limitación de trabajos en equipo. 7-Limitación de trabajo interdisciplinario – pobre integración académica. 8-Competitividad y escasez por espacios de afiliaciones clínicas con otras instituciones. 9-Programa limitado que no está a la par con el mundo laboral, limitación de un grado asociado que necesita

investigación-tarea docente, seed money, nuevos proyectos • Lab. Tecnología médica no tiene oficina • No apoyo a la iniciativa de investigación (créditos y fondos) • Falta de mantenimiento de planta física • Mentoría a personas nuevas • Inconsistencia de la facultad en el apoyo de las actividades- Dificil poder planificar –verse como parte del equipo de la escuela Externos (Jubilados y Educadores Clínicos) • Burocracia • Programa limitado que no está a la par con el mundo laboral limitación de un grado asociado que necesita moverse a bachillerato. • Metodología de enseñanza online • Poca flexibilidad en tiempo de preparación / termino académico más flexible que empiece en diferentes meses o puntos del semestre, que no sea tan largo el semestre de 5 meses, quizás usar trimestre entre otras • Rigidez en el sistema para admisión. • Falta de fondos • Atadura al factor político, lideres nombrados y cambiados por política y no l apropiia academia • Limitación de fondos depende por factor político. • Servicios desconocidos para el público en general, si hay necesidad afuera otros crean el servicio • No crea propia fuente de ingresos • No hay cursos en línea Estudiantes • Evaluaciones de profesores no tiene repercusiones	fotocopia/impresora en E.P.S. • Falta de “gameroom” .	moverse a bachillerato. 10-Falta de enseñanza en línea. 11-Poca flexibilidad de los ofrecimientos académicos. 12- Sistema de avalúo y eficiencia institucional.
---	--	---

• Pobre integración académica • Necesidad de consorcios para oportunidades de empleo • Escasez de centros de practica en algunos programas • Falta de toma de consideración en la asignación de centros de practica que sea del interés de los estudiantes. • Necesidad de estacionamiento • Necesidad de una fuente de agua • Profesores desunidos en algunos programas • Necesidad de receptáculos en el área de las mesitas y almuerzo. • Limpieza del 4to piso • Hongo • Ventanas verdes Limpieza del edificio • Loseta suelta en ascensor. • Falta de zafacones del 1er piso • Falta estación de fotocopidora/impresora en EPS • Falta de un “gameroom” • Secretarias inaccesibles • Pobre integración académica • Reciclaje		
--	--	--

Amenazas: HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LOS TALLERES OFRECIDOS

INTEGRACIÓN DE LA OPINIÓN DE LOS GRUPOS SOBRE LAS AMENAZAS						
COPE/ Staff	CAD-16 de noviembre de 2016 y 7/dic/ 2016	Personal No Docente 7/diciembre/ 2016	Respuestas de GRADUADO 9/diciembre/2016	Respuestas de Sub graduado	Resultados de Externos Taller 27 /enero /2017	Respuestas de Estudiantes Taller 25 /de/2017
Junta de supervisión/control fiscal Control de presupuesto Crisis económica Análisis de los programas y recintos Posibilidad de reducción de programas Programa académico – reducción Posibilidad de reorganización de UPR/ programas Imagen UPR (situaciones negativas recientes) Pérdida de derechos adquiridos Duplicidad de programas en otras instituciones educativas Ni es prioridad los estudiantes – falta de mercadeo agresivo Éxodo de estudiantes preparados (EU)	Cambios administrativos (gerenciales) (2) Manejo-burocracia administrativa (3) Incertidumbre fiscal (1) Índice de reclutamiento (indicador para tomar decisiones) (4) Eliminación de plazas y falta de facultativos y personal no docente Competencia externa (programas) y Pago Centros de practica (5) Falta de facultad cualificada Falta plan	Situación Fiscal UPR Situación Política (es bien fuerte) (Cambios de puestos directivos) Situación física-emocional Falta de personal docente y no docente Falta de compromiso Falta de prioridades – cual es propósito de que estamos aquí Falta de personal en departamentos y oficinas, tanto de profesores como administrativo Reclutamiento de estudiantes Salud- plan médico y oportunidades para estudiantes en sus carreras de la salud, perjudica su salud	Situación fiscal del país. Desconocimiento de procesos políticos que gobiernan la universidad y toman decisiones. Cambios de generacionales y en la población estudiantil – estrategias de enseñanza, métodos de evaluación La emigración de profesionales – menos centros de práctica, menos motivación egresados para permanecer en la isla Total, dependencia de la	Junta Fiscal Presupuesto externo-formula Competencia de otras universidades Eliminación de Recintos, programas académicos Eliminación de programas de salud (federales y estatales) Eliminación de servicios a estudiantes- optan por carreras cortas Éxodo de profesionales de salud	Ofrecimiento académico de algunos programas. no están articulados/atemperados al perfil profesional y a la expectativa del mercado. Alto crecimiento de ofertas académicas más flexibles y accesibles en instituciones competidoras. Las instituciones que compiten son más flexibles y con exigencias mínimas. Limitación de espacios de practican clínica y alta competencia. Las instituciones privadas usan diversas estrategias para garantizar sus espacios. Éxodo de profesionales recién graduados. La estructura de ciertos programas no es flexible	Competencia de otras universidades Junta de Control Fiscal Estudiantes extranjeros Crisis económica Competencia de espacio en centros de practica Estacionamiento Desconocimiento acerca de los programas Promoción de otras universidades Iluminación de la terraza y estacionamiento Falta de techo de estacionamiento a EPS /lluvia

INTEGRACIÓN DE LA OPINIÓN DE LOS GRUPOS SOBRE LAS AMENAZAS						
COPE/ Staff	CAD-16 de noviembre de 2016 y 7/dic/ 2016	Personal No Docente 7/diciembre/ 2016	Respuestas de GRADUADO 9/diciembre/2016	Respuestas de Sub graduado	Resultados de Externos Taller 27 /enero /2017	Respuestas de Estudiantes Taller 25 /de/2017
Éxodo de profesionales Falta de recursos humanos/personal e investigación Burocracia de los procesos académicos y administrativos Falta de profesores con todas las cualificaciones requeridas Falta de plan de mercadeo Disminución de estudiantes que quieren entrar a la universidad Reducción de centros de practica Reducción/ colegios regionales Congelación de plazas	reemplazo de personal Cambio social constante y Acreditaciones Limitación de ayudas federales	mental y emocional. Beneficios marginales a empleados – Docentes y no docentes Desempleo – deudas, vivienda, alimento Inmigración de profesionales de la salud.	tecnología Burocracia en todos los aspectos Criterios cambian en las agencias acreditadoras y dificulta la acreditación. Junta de control fiscal Sistemas de retiro para los docentes Conseguir facultad cualificada para programas, mayor exigencia Competencia externa de otras universidades (proliferación de programas que competirán con algún programa) Centros de práctica Mercadeo de los programas académicos		para como acomodarse a las necesidades de tiempo para estudiar. Por ejemplo, horarios de los cursos, ofrecimiento atreves del internet no disponible en RCM. La institución en ese sentido no es una opción. Oferta a estudiantes graduados vía web/nocturnas, módulos. Los estudiantes se van, aunque sea más costoso por la flexibilidad. Nuestra facultad se contrata por otras universidades que son nuestra competencia. Competencia se lleva nuestros profesionales Los ofrecimientos de la universidad no van a la par con las necesidades del país. Oferta/demanda. Excedentes de profesionales en ciertas áreas y necesidad en otras	

INTEGRACIÓN DE LA OPINIÓN DE LOS GRUPOS SOBRE LAS AMENAZAS						
COPE/ Staff	CAD-16 de noviembre de 2016 y 7/dic/ 2016	Personal No Docente 7/diciembre/ 2016	Respuestas de GRADUADO 9/diciembre/2016	Respuestas de Sub graduado	Resultados de Externos Taller 27 /enero /2017	Respuestas de Estudiantes Taller 25 /de/2017
			No hay oferta para mercadear. Desarrollo de facultad Supervisión de personal Evaluación para fomentar desarrollo Falta de conexiones políticas		Incongruencia entre los programas que el país necesita y lo que se gradúa. La legislación de política pública del país -Recorte de presupuesto a la U.P.R. El perfil de los estudiantes con llevan un nivel de preparación/inversión económica que el perfil de la industria no remunera adecuadamente. Legislación de Reforma laboral y legislación de empleador único. Programas a distancia y nocturna para estudiantes graduados, Educación durante fines de semana.	

Datos reagrupados en categorías

DATOS REAGRUPADOS (SINTESIS, REDUCCIÓN)	
Junta de Supervisión Fiscal (5)	
• Control de presupuesto.	
• Crisis económica (2)	
• Incertidumbre fiscal (1).	
• Beneficios marginales a empleados – Docentes y no docentes.	
• Situación fiscal del país.	
• Sistemas de retiro para los docentes.	
Programas y Recintos	
• Análisis de los programas y recintos.	
• Posibilidad de reducción de programas (2).	
• Posibilidad de reorganización de UPR/ programas.	
• Duplicidad de programas en otras instituciones educativas.	
• Reducción/ colegios regionales.	
• Competencia externa (programas).	
• Eliminación de Recintos, programas académicos.	
Burocracia en la Universidad	
• Burocracia de los procesos académicos y administrativos.	
• Manejo- burocracia administrativa (3).	
• Burocracia en todos los aspectos.	
Reformas laborales	
• Pérdida de derechos adquiridos.	
• Salud- plan médico y oportunidades para estudiantes en sus carreras de la salud, perjudica su salud mental y emocional.	
• Legislación de Reforma laboral y legislación de empleador único.	
País y Universidad	
• Los ofrecimientos de la universidad no van a la par con las necesidades del país.	

DATOS REAGRUPADOS (SINTESIS, REDUCCIÓN)	
• Oferta/demanda.	
• Excedentes de profesionales en ciertas áreas y necesidad en otras Incongruencia entre los programas que el país necesita y lo que se gradúa	
• Ofrecimiento académico de algunos programas no están articulados/atemperados al perfil profesional y a la expectativa del mercado.	
• La estructura de ciertos programas no es flexible para como acomodarse a las necesidades de tiempo para estudiar. Por ejemplo, horarios de los cursos, ofrecimiento atreves del internet no disponible en RCM. La institución en ese sentido no es una opción.	
• La legislación de política pública del país -Recorte de presupuesto a la U.P.R.	
• El perfil de los estudiantes con llevan un nivel de preparación/inversión económica que el perfil de la industria no remunera adecuadamente.	
Recursos en la Universidad	
• Falta de recursos humanos/personal e investigación.	
• Congelación de plazas.	
• Eliminación de plazas y falta de facultativos y personal no docente.	
• Falta de facultad cualificada.	
• Falta plan reemplazo de personal.	
• Falta de personal docente y no docente.	
• Falta de personal en departamentos y oficinas, tanto de profesores como administrativo.	
• Supervisión de personal.	
• Evaluación para fomentar desarrollo.	
• Presupuesto externo-formula.	
Enseñanza	
• Cambios generacionales y en la población estudiantil – estrategias de enseñanza, métodos de evaluación.	
• Falta de profesores con todas las cualificaciones requeridas.	
• Conseguir facultad cualificada para programas, mayor exigencia.	
• Desarrollo de facultad.	
• Nuestra facultad se contrata por otras universidades que son nuestra competencia.	
• Competencia se lleva nuestros profesionales	

DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	
Otras Universidades	
• Competencias de grados académicos en otras Universidades Privadas. • Competencia externa de otras universidades (proliferación de programas que competirán con algún programa. • Alto crecimiento de ofertas académicas más flexibles y accesibles en instituciones competidoras. • Las instituciones que compiten son más flexibles y con exigencias mínimas. Otras Instituciones con ofertas académicas flexibles. • Las instituciones privadas usan diversas estrategias para garantizar sus espacios. • Oferta a estudiantes graduados vía web/nocturnas, módulos. Los estudiantes se van, aunque sea más costoso por la flexibilidad. • Competencia de otras universidades • Programas a distancia y nocturna para estudiantes graduados, Educación durante fines de semana.	
Éxodo de profesionales fuera de PR	
• Éxodo de estudiantes preparados (EU) (2). • Inmigración de profesionales de la salud. • La emigración de profesionales. • Menos motivación egresados para permanecer en la isla. • Éxodo de profesionales de salud. • Éxodo de profesionales recién graduados	
Mercadeo y Reclutamiento	
• Falta de mercadeo y disminución en reclutamiento de estudiantes. • Ni es prioridad los estudiantes – falta de mercadeo agresivo. • Falta de plan de mercadeo. • Disminución de estudiantes que quieran entrar a la universidad. • Índice de reclutamiento (indicador para tomar decisiones) (4). • Reclutamiento de estudiantes. • Mercadeo de los programas académicos. • No hay oferta para mercadear. • Eliminación de servicios a estudiantes- optan por carreras corta. • Desconocimiento acerca de los programas	

DATOS REAGRUPADOS (SÍNTESIS, REDUCCIÓN)	
	• Promoción de otras universidades
Reducción recursos externos	
	• Reducción de centros de practica (2). • Pago Centros de practica (5). • Limitación de ayudas federales. • Menos centros de práctica. • Competencia de espacio en centros de practica • Limitación de espacios de practican clínica y alta competencia.
Situación Política	
	• Cambios administrativos (gerenciales) (2). • Situación Política (es bien fuerte) (Cambios de puestos directivos). • Desconocimiento de procesos políticos que gobiernan la universidad y toman decisiones.
Agencias Acreditadoras	
	• Cambio social constante y acreditaciones. • Criterios cambian en las agencias acreditadoras y dificulta la acreditación.
Otras	
	• Imagen UPR (situaciones negativas recientes). • Situación física-emocional. • Falta de compromiso. • Falta de prioridades – cual es propósito de que estamos aquí. • Desempleo – deudas, vivienda, alimento. • Total dependencia de la tecnología. • Falta de conexiones políticas. • Eliminación de programas de salud (federales y estatales).
Desventajas o amenazas	
	• Iluminación de la terraza y estacionamiento • Falta de techo de estacionamiento a EPS /lluvia • Estacionamiento

CONCLUSIÓN

(PREOCUPACIONES/ ASUNTOS CRÍTICOS)

- Imposición de la Junta de Supervisión fiscal afectando a la UPR debido a la disminución de asignación presupuestaria
- Carencia de un análisis ponderado para la Reestructuración de los recintos y programas académicos de acuerdo a la necesidad del profesional en el país y el cumplimiento con las misiones.
- Falta de eficiencia y efectividad en los procesos debido a la burocracia en la UPR.
- Las reformas laborales imponen una carga emocional al empleado en la medida en que estas se implantan y se pueden perder derechos adquiridos.
- La falta de una articulación real y verdadera del profesional que el país necesita.
- La situación fiscal del país durante los últimos 10 años ha impactado y afectado las finanzas de la UPR. Esta situación ha traído como consecuencia la falta de plazas, congelación, falta de incentivos entre otros.
- El poder reclutar docentes con todas las cualificaciones requeridas dados los bajos incentivos que les puedan ofrecer al ser reclutado para la enseñanza en la UPR versus otras Universidades.
- La falta de programas académicos atemperados a las necesidades reales de la generación estudiantil actual en la UPR versus las ofertas académicas en las Universidades Privadas.
- El continuo éxodo del profesional por la falta de una remuneración económica saludable, beneficios y reconocimiento profesional y la pérdida de un profesional de calidad para atender las necesidades del país
- La falta de un Programa de Mercadeo agresivo para la UPR.
- La proliferación de programas académicos de la salud en otras universidades afecta la cantidad de espacios disponibles para las prácticas clínicas y profesionales de los estudiantes.
- La gobernanza de la UPR se afecta en todos sus aspectos cada vez que hay cambios a nivel del Gobierno de Puerto Rico.
- El aspecto económico es crucial para mantener los cambios constantes en las agencias acreditadoras que podrían poner en riesgo el mantener los programas acreditados.
- Otros factores institucionales, personales y de sociedad que pueden incidir en el funcionamiento eficiente y efectivo de la UPR.

Anejo C

Listado de Temas de la Síntesis del Resumen de los Ejercicios de Análisis del Ambiente Interno y Externo de los Foros de Discusión por Pilares Preliminares

Listado de Temas de la Síntesis del Resumen de los Ejercicios de Análisis del Ambiente Interno y Externo de los Foros de Discusión por Pilares Preliminares

PILARES	METAS	OBJETIVOS
Pilar 1: Calidad Académica		
1. Desarrollo de Programas 2. Internacionalización 3. Desarrollo de facultad /Ad-honorem 4. Avalúo de efectividad Institucional/cultura de evaluación 5. Estudiantes diversos 6. Acreditación 7. Perfil de facultad 8. No docente 9. Educación interprofesional 10. Investigación 11. Tecnología de información TICS		
Pilar II: Éxito Estudiantil		
1. Transición hacia el ámbito laboral profesional 2. Inter profesionalismo 3. Conducta profesional 4. Excelencia estudiantil 5. Sensibilidad y diversidad cultural 6. Recurso de apoyo al estudiante 7. Consejería		
Pilar III: Tecnología de Información		
1. Comunicación efectiva 2. Creación de una base de datos-Administrativo/Académica 3. Agilizar y estandarizar procedimientos administrativos 4. Educación a distancia/línea		

PILARES	METAS	OBJETIVOS
Pilar IV: Gestión Sostenible		
1. Investigación 2. Alianzas con ... 3. Sustentabilidad 4. Empresarismo- prácticas de servicios y profesional (diversos adultos) 5. Infraestructura física –mantenimiento especial 6. Diversificación –fuentes de financiamiento 7. Educación continua-afiliaciones clínicas (mantenerlos incentivos) (prepararnos para el cobro)		