

**PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO
RECTORÍA 2017-2021
UNIVERSIDAD VERACRUZANA**

Dr. Josué Cortés Zárate

**“Crecimiento Sostenido(Plataforma) y Crecimiento
Estratégico(El “Vuelo”)”**

Xalapa, Ver. 7 de Julio del 2017

Contenido

Introducción

A.-La Entrega-recepción

B.-Mi visión de la Situación actual de la Universidad Veracruzana

C.-Mi visión futura de la UV

D.-La propuesta de Plan de Trabajo

D.1 Propuestas generales

D.2 Metas complementarias al Plan General de Desarrollo 2030 Vinculados a los Ejes Estratégicos.

Conclusiones

INTRODUCCIÓN

Este documento se debe leer, analizar en el entendido que es la base para el Programa de Trabajo rectoral, en donde un equipo especializado lo enriquecerá.

A.-La Entrega-Recepción

Mi equipo de entrega-recepción estará integrado por abogados y auditores, todos con una gran experiencia en este tipo de procesos tanto en la UV como en otras dependencias. El cambio de equipo directivo de primer nivel ya está considerado, con varias opciones para cada puesto, por si alguno(a) decidieran no aceptar finalmente la invitación. Pretendo hacer los menores cambios al principio, excepto en las áreas financiera y la de recursos humanos.

B.-Mi visión de la Situación actual de la Universidad Veracruzana

El proceso de designación anterior fue realmente desordenado, muy politizado por la ambición desmedida de un grupo en el gobierno representado por Javier Duarte y Fidel Herrera y un rector que en muchas ocasiones sucumbió al poder del gobierno estatal, al grado de “facilitar” el que FHB obtuviera el grado de doctor en nuestra universidad, acción que puso en entredicho una vez más la autonomía. El rector saliente Dr. Raúl Arias Lovillo y su grupo estuvo en el poder cerca de 15 años, y con la llegada de la primera rectora a nuestra universidad se pensó que este grupo iba a desaparecer de las instancias de gobierno universitario, no fue así, la rectora Sara Ladrón de Guevara no pudo desplazar a muchos de ellos y colocar a su equipo, porque no lo tenía, y entonces tuvo que gobernar con gran parte del equipo anterior y en posiciones estratégicas colocó a funcionarios vinculados al Dr. Arredondo.

Los ánimos de la contienda rectoral se calmaron con la llegada de la Dra. Sara Ladrón de Guevara quién despertó muchas expectativas principalmente por el hecho de ser la primera mujer en ocupar tan importante cargo, pero el primer problema fue la designación de su equipo, inexperta se dejó guiar por personas muy hábiles en la manipulación para conseguir sus fines haciéndola creer que ella decidía, grave error. De ahí en adelante las circunstancias estatales, la fueron posicionando dado nuestro apoyo principalmente a la institución y no a ella como una mujer con liderazgo, en la lucha por el pago de la deuda del gobierno estatal de Javier Duarte. Hubo manifestaciones de la comunidad y entonces aconsejada por sus asesores, entre ellos Carlos Payán integrante de la primera Junta de Gobierno, se puso al frente de las protestas con magníficos resultados para su imagen personal en foros como UDUAL, ANUIES, SEP, etc. Al interior el hartazgo,

el desencanto, no importa si eres directivo o académico, la indiferencia, siendo crítico la persecución.

El ingreso a CUMEX fue uno de los principales logros, poco apreciado por la comunidad, y en cuanto a su personal de primer nivel un acierto la designación de Clementina Guerrero en la SAF, aunque la presencia de Clementina definitivamente se notó más cuando se fue. Es decir, dejó un vacío enorme, en realidad era el poder tras la silla rectoral. Negociadora, lo mismo se llevaba con los intendentes, que con los directores, a la mayoría los identificaba incluso por nombre, todo un personaje que perdió la institución. Su imagen y presencia “borraba” a la Dra. Ladrón de Guevara, por otro lado ningún cambio sustantivo dentro de la administración de la Dra. Sara Ladrón de Guevara, sólo más de lo mismo. Crecimiento esperado de algunos Indicadores institucionales, nada de impacto. Los grupos al interior de la universidad en especial los sindicatos le redujeron el margen de maniobra si es que pensaba hacer algún cambio trascendental. Es el problema de despertar tan amplia expectativa.

C.-Mi visión futura de la UV

Como rector tendré que enfrentar varios retos, entre ellos el de la designación de mi equipo de trabajo, para ello es necesario pensar en los mejores perfiles incluyendo como características fundamentales su probada honestidad y compromiso, aparte de sus conocimientos y experiencia para cumplir con las tareas asignadas. Una ventaja de un equipo como el que me tocará dirigir es que no vemos a la universidad como un “botín”, ni como trampolín, tenemos compromiso con la institución y ya, ese es nuestro proyecto inicial y final.

Las elecciones presidenciales del 2018 están generando una tensión en todos los ámbitos sociales y políticos y las universidades no serán la excepción, sufrirán un impacto profundo ya que al interior hay integrantes de la comunidad universitaria que se identifican con las principales fuerzas políticas que intentan llegar al poder el próximo año, como lo he manifestado en algunos foros las elecciones presidenciales pasarán por Veracruz por el enorme padrón de votantes que será decisivo para el resultado final. La universidad veracruzana, por su papel influyente en la sociedad y por el número de votos potenciales que resultan del hecho de que cada miembro de la comunidad es de alguna manera líder de opinión en algún sector de su familia o en el ámbito universitario, laboral o social. Las pasiones se desbordarán sin duda, como rector me corresponderá asegurar que esta situación no nos distraiga de las funciones sustantivas, que nuestra autonomía sea respetada y promover con nuestra imagen y ejemplo el camino de la democracia.

D.-La propuesta de Plan de Trabajo

D.1 Propuestas generales

D.1.1 Nivel Académico.

Cada año se seleccionan estudiantes talentosos pero que no tienen el perfil para la carrera que escogieron, son estudiantes que van a terminar, porque podrían terminar cualquier carrera pero no pueden desempeñarse adecuadamente pues tienen una lucha interna, es decir les llama otra vocación, otro interés. Por otro lado, los académicos, en general, han tenido poca experiencia en el campo profesional, llegaron a la universidad atraídos por las prestaciones de privilegio que tenemos, también no presentan vocación de docentes. Especialmente los investigadores consideran que dar clases les quita tiempo para investigar y sólo porque es obligatorio tener carga académica lo aceptan.

Mi percepción es que al final de sus carreras los estudiantes no sabe que hacer con el conocimiento teórico adquirido y la poca práctica real para aplicar los bloquea para insertarse exitosamente al mercado laboral, es decir formamos estudiantes inseguros por su nivel académico. No asocian los conocimientos adquiridos entre sí, no leen contextos, no aplican su capacidad de análisis y síntesis para la solución de problemas.

Propuesta Concreta: Propongo un evento anual que tenga como objetivo identificar que vocaciones hay que fortalecer y cuales hay que reorientar. Esto utilizando el enfoque de solución de problemas. Debe incrementarse no solo los esquemas de movilidad formal, sino incrementar el número de posibilidades para que el estudiante experimente en diferentes ambientes de trabajo y de investigación, sacarlos de su confort, darles la seguridad de que lo que saben es útil y les va a servir personal y profesionalmente. En el caso de los profesores es más complejo, sobre todo los de mayor edad ya no quieren viajar ni entre entidades ni entre regiones. Hay que moverlos, por ejemplo 3 días, dentro de la misma universidad y/o colocar profesores en industria, hospitales, empresas de servicios, según sea el caso.

D.1.2 Calidad y desempeño de sus académicos

Los diferentes ritmos y trayectorias académicas impiden el mejoramiento del nivel académico en la institución. Hay una brecha que se debe disminuir, por un lado, se ha formado una élite (SNI, PRODEP) que mejora los indicadores de la institución, pero que se concentran demasiado en subir niveles y descuidan aunque parezca absurdo, tareas relevantes para la institución, y además siempre se sienten utilizados y maltratados, algunos incluso consideran que esas membresías les dan una especie de “fuero”. Y por el otro lado, tenemos una gran cantidad de miembros del personal académicos rezagados que están sólo a la “caza de puntos”, que cursan cualquier posgrado para ingresar y promover en el programa de productividad o no, y que se sienten protegidos por su antigüedad y el FESAPAUV .

Propuesta Concreta: Se deben realizar acciones para reducir la brecha, pues la mayoría no dejará avanzar a la minoría de avanzada. Una opción puede ser comprometer a un SNI a tener como tutorandos (o cualquier otro término apropiado) académicos que quieran salir de ese marasmo que provoca la inactividad y la seguridad en el empleo. Puede ser opcional reconocerles este trabajo a ambas partes en productividad. Claro, están los cuerpos académicos donde conviven ambas poblaciones descritas, pero hay que decirlo, hay simulación e intereses políticos. P.E. “eres el delegado del sindicato te incluyo en mi Cuerpo Académico y en mis publicaciones”.

D.1.3 Calidad de los planes y programas de estudio

En general los contenidos están desactualizados, o queremos copiar a cual o tal institución. Es importante ajustarlos a los cambios en el mercado laboral y el contexto económico y tecnológico.

Otra cosa que sucede también es que los planes y programas están actualizados pero el docente prefiere tratar otros temas más acordes con su experiencia o a la falta de ella.

Propuesta Concreta: Para ello hay que involucrar a los colegios de profesionistas, expertos, empresarios, gobierno, asociaciones relacionadas con el campo de estudio de manera permanente.

D.1.4 Uso de las tecnologías para la docencia y la investigación

En general se usan poco, claro un investigador de la élite siempre está usando tecnologías más sofisticadas para sus investigaciones y la enseñanza, y los estudiantes involucrados con ellos también tienen acceso a mejores equipos. Esto gracias a los apoyos federales que les brindan recursos para compra de equipo de cómputo especializado o asociado a otros equipos de análisis y estudios. Si hablamos de utilizar esos equipos para videoconferencias es menor todavía el uso en todas las áreas, para fines de enseñanza e investigación. El gran fracaso de la plataforma EMINUS es una prueba de que tenemos un problema institucional para aplicar las tecnologías para la enseñanza y la investigación.

Propuesta Concreta: Capacitar a académicos en el uso de las aplicaciones universales como Skype para la realización de actividades de enseñanza e investigación, reuniones de trabajo, nacionales e internacionales, etc. Por otro lado, mejorar EMINUS o explorar la compra de licencias para usar otras plataformas más amigables como Blackboard u otras.

El uso de las herramientas para videoconferencias al alcance de todos es una prioridad por el ahorro de tiempo, dinero y por la facilidad para transmitir e intercambiar conocimientos sin fronteras.

D.1.5 Uso óptimo y colaborativo de los espacios educativos (talleres, bibliotecas, aulas, etc.)

El problema de los “territorios”: El problema principal es la idea de que si yo conseguí el financiamiento o yo llegué primero a la UV o me los “dejó” alguien que ya no está, me da derecho de determinar quién los usa o quién no. Hay muchos espacios que solo tienen cosas o equipo en desuso para marcar los “territorios”. Peor, hay encargados de cuidarlos y que representan a un grupo y que los usan para reunirse con cualquier fin, hablar de política por ejemplo.

Propuesta Concreta: Campaña de concientización del uso óptimo y colaborativo, enfatizando que todo pertenece a la institución y no a un individuo o grupo de individuos. Aplicación de la normatividad y de preferencia tener un diálogo previo con los sindicatos.

D.1.6 Calidad de sus egresados

Como lo mencioné previamente estamos formando profesionales inseguros, les hace falta practicar, aplicar y porque no, equivocarse, bajo la observación de su tutor o asesor .

Propuesta Concreta: Hay que hacerlos experimentar con la aplicación de sus conocimientos, bajo la guía del maestro, desarrollar al máximo su potencial, con actividades que sean verdaderos retos, la creación de esa confianza les permitirá aspirar a mayores niveles de ingreso o emprender verdaderos retos académicos.

D.1.7 Calidad de los productos de investigación

Hasta el momento no tenemos patentes, eso habla de que la investigación desarrollada en la institución está principalmente dirigida a mantener a los investigadores en el Sistema Nacional de Investigadores, no lo estamos pensando de manera estratégica como productos que brinden fuentes de financiamiento alterno. Se investigan muchos tópicos poco originales, los investigadores no se arriesgan a trascender. También es cierto que muchos no tienen las condiciones adecuadas para trabajar, esto es más grave, crítico, en algunas áreas donde se realizan experimentos y los insumos y equipos son muy costosos.

Propuesta Concreta: Diseñar un programa especial, con capital “semilla” para identificar cuales investigaciones tiene mejores oportunidades de obtener productos comercializables. Nuestro nivel se ejemplifica con el hecho de que recién entró en funciones la Oficina de Transferencia de Tecnología. Una de sus funciones debería de ser revisar las patentes existentes a nivel mundial para no llevar a cabo investigaciones que ya están realizando otros grupos en el país o en el extranjero y con ello mantener a la comunidad académica y científica informada.

D.1.8 Equipamiento de los espacios para investigación

Son varias “modalidades” las que se presentan en la UV:

-Equipos sin espacios: tenemos una gran habilitación de espacios no propios para la investigación, por ejemplo la adaptación de casas, cubículos o aulas para laboratorios sin las condiciones de seguridad adecuadas.

-Espacios propios para laboratorios con equipos sin instalar

-Mala planeación por ejemplo para considerar los costos de mantenimiento del equipo

Propuesta Concreta: Una revisión a fondo tal vez nos lleve a desarrollar espacios comunes “Clusters” para la investigación, con instalaciones adecuadas de seguridad, internet, datos, conectividad.

D.1.9 Pertinencia social de los programas de docencia, investigación y posgrado

No hay pertinencia social, una universidad pública debe promover el desarrollo de su entorno y contribuir a resolver los problemas de la sociedad y en el mejor de los casos lograr que la aplicación de los conocimientos generados en ella contribuyan a mejorar las condiciones de vida de la población donde se ubica o la región de su influencia.

Propuesta Concreta de Mejora: Una política efectiva de vinculación dirigida a conectar a la universidad con los diversos sectores sociales resolviendo o proponiendo soluciones a problemas de toda índole mediante equipos interdisciplinarios. Otro objetivo es generar confianza y de algún modo esto nos permitirá atraer mayor financiamiento.

D.1.10 Producción editorial

El ciclo de aprobación de un libro sigue siendo una fuente de desaliento para la producción editorial de todo tipo y la socialización de las obras al interior y exterior es deficiente.

Propuesta Concreta: Una política editorial de amplio espectro que promueva en todas las áreas la publicación del conocimiento generado por docentes e investigadores principalmente. Abandonar el prejuicio de que sólo los que estudian literatura pueden escribir un libro. Las opciones electrónicas

también deben ser impulsadas pues pueden socializarse más ágilmente mediante el uso de las tecnologías para lectura.

D.1.11 Programas de difusión artística y cultural

En esto hemos venido de más a menos en nuestra universidad, teníamos fama nacional e internacional por ejemplo: el Festival Nacional de Teatro y la calidad de los grupos artísticos y culturales. Los grupos artísticos y culturales siguen recorriendo las instalaciones y frecuentemente nadie se queda a ver su actuación o muy pocas personas les ponen atención.

Propuesta Concreta: Eliminar todos los esfuerzos aislados y el dispendio de recursos que esto conlleva y crear el Festival Anual Universitario de Arte y Cultura. Todo en un solo lugar (Teatro, Música, Arte, Danza, etc.) con invitados especiales de talla internacional.

D.1.12 Calidad y oportunidad de la difusión de los eventos universitarios hacia el interior de la Universidad

No se nota una buena planeación en general, en las obras de Teatro por ejemplo hay en ocasiones más actores que público, se regalan boletos a quienes no les interesa asistir a eventos. No hay buena organización en general lo que daña la imagen de la UV.

Propuesta Concreta: Menos eventos y mejor planeados, elaborar un manual para la organización de eventos universitarios para estandarizar requisitos mínimos para determinar que es un evento institucional.

D.1.13 Vinculación con los sectores social, público, privado y productivo

Hay mucha simulación en las actividades de vinculación actualmente y pocos resultados, también depende mucho de la experiencia y capacidad de el(la) titular para relacionarse y conectar a la universidad con los diferentes sectores.

Propuesta Concreta de Mejora : Cambiar las prioridades de vinculación, cambiar la OTT a la DGI y ser cuidadosos con el perfil de la persona que ocupará para esa importante Dirección

D.2 Metas complementarias al Plan general de Desarrollo 2030

Esta propuesta de Plan de Trabajo está armonizada con la reciente actualización del Plan General de Desarrollo, que amplió el horizonte al año 2030, aunque hago la pertinente aclaración que lo plasmado ahí, en mi opinión permitirá a la Universidad Veracruzana crecer de manera sostenida, mejorando sus indicadores institucionales, lo que buscan todas las IES porque ese tipo de crecimiento está vinculado a las políticas nacionales e internacionales que definen una parte sustantiva del financiamiento, lograremos con ello un crecimiento de orden cuantitativo, pero definitivamente eso no hará que nuestra universidad se distinga ya que todas buscan, con algunas excepciones, cumplir sólo con las políticas antes mencionadas. El crecimiento que requiere la UV para volver a ser referente nacional y posicionarse en el plano internacional como una institución competitiva es de orden estratégico, innovador, cualitativo. Para combinar ambos modelos de gestión se requiere un buen Gobierno universitario y condiciones de

Gobernabilidad, es decir un equilibrio entre Control y Desarrollo. Para ello se requiere un equipo de colaboradores de perfiles gerenciales para hacer cumplir las normas pero promoviendo el crecimiento de los indicadores (La Plataforma), el sostenido, avance cuantitativo y otra parte del equipo con perfiles de creativos, emprendedores, soñadores para impulsar el crecimiento estratégico, el salto cualitativo (El “Vuelo”). Para ello un modelo mixto de gestión es lo que propongo.

A continuación, y acorde con lo descrito anteriormente me permito establecer las metas complementarias a las plasmadas en el PGD 2030, para promover el crecimiento estratégico.

Eje 1.-Formación Integral de los estudiantes

Metas

- 1.1 Cambiar gradualmente a un modelo educativo que contemple como un propósito superior la sólida formación ciudadana de nuestros estudiantes en dos sentidos: el nacional y el global, fomentando así ambos: el amor patrio y la solidaridad internacional.
- 1.2 El 100% de los planes y programas de estudio deberán contemplar actividades tendientes a fomentar la visión internacional, la comprensión de las diferentes realidades y culturas de países del mundo
- 1.3 Creación de 1 Programa Especial para promover el potencial futuro de los estudiantes. Para ello, entre otras actividades participarán una vez al año en una actividad de reconocimiento a su potencial futuro, y como parte de este ejercicio seleccionarán tópicos de interés, que los vaya aproximando a sus futuros intereses profesionales y los expondrán teniendo al resto de la comunidad universitaria y público general como audiencia. (La logística será un reto sin duda, pero el resultado previsto amerita el esfuerzo de todos, por ello sólo una vez al año). Mediante este ejercicio, por mi experiencia como formador de recursos humanos, nos sorprenderemos del talento de nuestro jóvenes estudiantes y podremos promover o reorientar vocaciones para asegurar su inserción al mercado laboral con éxito. Esto generará confianza de la sociedad en general.
- 1.4 El 100 % de los estudiantes participará en alguna actividad de internacionalización, ya sea en casa o mediante diferentes esquemas de movilidad internacional, conservando identidad nacional pero promoviendo y posicionándonos como una universidad internacional bajo el lema “We Are University of Veracruz”, por la importancia del inglés como lengua extranjera , pero se puede ir diversificando en la practica de otros idiomas.

Eje 2.-Fortalecimiento de la función académica

La carrera académica de las IES públicas y la nuestra no es la excepción, se ha convertido en una carrera vertiginosa para alcanzar reconocimiento de los “pares”

y compensaciones salariales o becas (productividad, SNI, Prodep, etc.). Los académicos e investigadores pasan demasiado tiempo pensando y gestionando “puntos”, olvidando las tareas sustantivas si no les retribuye alguna mejoría económica. Eso va a ser muy difícil cambiarlo, mientras no se cambien programas federales que han promovido la creación de una “élite académica” que no se reconoce como parte de nuestra comunidad universitaria, cree firmemente que la UV es la que se beneficia con su trabajo y que no les da nada a cambio. Ellos son los menos, pero en muchas ocasiones, cuando se unen, marcan o modifican la agenda del rector(a) en turno. Una de las aberraciones que se observan en los procesos de designación rectoral, es como se agrupan o los convocan para dar apoyo a algún candidato, si el candidato que apoyan gana vemos como son invitados a ocupar puestos de gestión universitaria, dónde aparte de contadas excepciones se “pierde” un gran investigador el cual se convierte en un pésimo administrador. Pero este grupo de académicos no podrá “volar” más alto si no contribuye al crecimiento de los académicos que se quedaron rezagados por múltiples motivos en la carrera académica, claro que el inminente relevo generacional o algún programa atractivo de retiro harán su parte en este sentido de ofrecer salidas honrosas para los que yo llamo “los impares”. Mientras esto no sucede, ya que por las condiciones económicas no se percibe como algo fácil en el corto plazo, debemos llevar a cabo al interior de la institución una verdadera “Revolución de los Impares”, por la principal razón de que la élite académica (los pares) no podrá despegar el vuelo si tiene una masa académica que les estorba (en palabras de algunos de ellos) o que no les aporta, para lo cual me comprometo a obtener financiamiento extraordinario, ya lo han conseguido algunas instituciones, para un “Programa de Retiro Digno” .

Metas:

2.1 El 100 % de los miembros del SNI y o con Perfil PRODEP, deberá cumplir con funciones de “tutoría” para académicos con el propósito de que avancen en sus carreras dentro de la Academia, para que al menos logren generar un producto científico y/o tecnológico o ingresen a algún posgrado. Esto y otras actividades realizadas por la “elite” les puede ser reconocidos en productividad si se hacen modificaciones al reglamento correspondiente.

2.2 El 50 % de los académicos de la UV realizarán alguna actividad de internacionalización.

2.3 El 100 % de los académicos participará en alguna actividad de internacionalización, ya sea “en casa” o mediante diferentes esquemas de movilidad internacional, conservando identidad nacional pero promoviendo y posicionándonos como una universidad internacional bajo el lema “We Are University of Veracruz”, por la importancia del inglés como lengua extranjera , pero se puede ir diversificando en la practica de otros idiomas.

2.4 El 50 % de loa académicos poseen alguna certificación de una lengua extranjera

Eje 3. Innovación educativa

Metas.

3.1 Fortalecer en la comunidad universitaria en general la comprensión y el debate de conceptos como Derechos de Autor, Propiedad Intelectual, Innovación, Ciencia y Tecnología, Derechos Humanos, Derechos Universitarios, Diversidad Sexual, Sustentabilidad, etc.

3.2 El 100 % de los programas educativos debe incluir temáticas de su “contrario” , por ejemplo. Las carreras con vocación científica deberán incluir principios del humanismo. Las carreras de tradición humanística deberán incluir la perspectiva de la carreras científicas

3.3 Fortalecer en la comunidad universitaria sus capacidades en el uso de los procesos de síntesis y análisis para la solución de problemas.

Eje 4. Visión sistémica de temas transversales en la vida universitaria

Metas: No tengo en este apartado ninguna meta complementaria.

Eje 5. Universidad socialmente responsable

“Universidad es compromiso social”

Durante mis estudios profesionales me involucré en luchas estudiantiles y sociales que me dejaron muy claro que las Universidades tienen un alto compromiso, por cierto sin cumplir, con la sociedad que es quién aporta los recursos mediante sus impuestos para el financiamiento de nuestro quehacer. Ganemos más la confianza de los diferentes sectores sociales y esto contribuirá a mejor financiamiento de la universidad pública en general.

Metas

5.1 Mediante una actividad concertada con la autoridades educativas del estado, asegurar que los talentos jóvenes de bachillerato, en cual área y sin importar su condición económica o de otro tipo, tengan un lugar en la Universidad Veracruzana, proporcionándoles la herramientas necesarias para que obtengan un buen resultado en el examen de ingreso.

5.2 Realizar el primer año un Foro Amplio para contribuir de manera incluyente, es decir invitando a participar a todos los sectores, a la búsqueda de solución al problema de la matrícula.

5.3 Promover entre la población veracruzana y nacional un día al año el día de “puertas abiertas” a las instalaciones, y que en el 100% de las entidades pertenecientes a la UV exista un programa de actividades académicas, deportivas, culturales, científicas y con el compromiso institucional y social de interactuar con los visitantes.

6.-Gestión flexible y transparente en apoyo a las funciones sustantivas

Existe mucho dispendio en las gestiones universitarias, en muchos casos no tiene que ver con la deshonestidad sino con la pésima planeación y habilidades administrativas de los diferentes actores que manejan recursos dentro de una institución educativa pública.

Para exigir mayor financiamiento a las diferentes instancias estatales y federales primero hay que demostrar con transparencia que los recursos se utilizan de manera adecuada y que damos resultados tangibles a la sociedad.

Conclusiones

La universidad requiere un cambio cualitativo, la actual administración no tiene la vocación del cambio sino la de hacer a la UV más parecida a las demás, más de lo mismo. La grandeza no se consigue haciendo lo que los demás, sino lo imposible.