



Universidad Veracruzana

CONCENTRADO DE LA AUSCULTACIÓN DIRECTA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN TODAS LAS REGIONES



Junta de Gobierno

1. Periodo de auscultación: del 10 al 19 de agosto 2021						
2. Áreas académicas:	Región					Total
	Xalapa	Veracruz / Boca del Río	Poza Rica / Tuxpan	Orizaba / Córdoba	Coatzacoalcos/ Minatitlán/ Acayucan	
Humanidades	424	197	47	52	50	770
Económico/Administrativa	373	114	18	41	81	627
Ciencias de la Salud	400	136	39	61	135	771
Técnica	141	77	103	116	121	558
Biológico/Agropecuaria	129	78	35	40	52	334
Artes	54	14	4	7	2	81
Otras instancias Administrativas y/o Académicas	521	84	43	57	98	803
Total de personas:	2,042	700	289	374	539	3,944
3. Ocupaciones:	Región					Total
	Xalapa	Veracruz / Boca del Río	Poza Rica / Tuxpan	Orizaba / Córdoba	Coatzacoalcos/ Minatitlán/ Acayucan	
Personal Académico	516	329	142	181	217	1,385
Autoridad	16	6	5	7	1	35
Funcionario	55	22	11	23	18	129
Empleado de confianza	129	44	23	14	57	267
Personal Administrativo	59	37	13	23	14	146
Personal Técnico	10	2	2	1	1	16
Personal Manual	2	1	1	5	4	13
Alumno	517	174	65	101	123	980
Pasante o Graduado	738	85	27	19	104	973
Total de personas:	2,042	700	289	374	539	3,944



<p>4.-Total de asistentes a entrevistas: <u>1,853</u> personas en <u>693</u> entrevistas</p>
<p>5. Número de personas que firman las solicitudes de entrevista: <u>3,944</u></p> <p>Cabe señalar que se puso un límite de 15 personas que podían firmar la solicitud. La entrevista se limitó a 5 personas (ya fuera presencial o por ZoomUV en condiciones de pandemia); sin embargo, en muchas de estas citas sólo llegaba una persona, o en otros casos no se conectaba nadie, como en el caso, sobretodo, de Xalapa. Asimismo, las citas que no se realizaron habían sido solicitadas, en su mayoría, por una sola persona.</p>
<p>6. Número total de entrevistas programadas: <u>798</u> y realizadas: <u>693</u></p>
<p>7.- Total de documentos recibidos: <u>114</u> 3 cartas de apoyo de senadores y diputados 20 de universidades extranjeras</p>
<p>8.- Aspirante con más pronunciamientos a favor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dra. Ana Beatriz Lira Rocas con 112 citas de grupos o individuales. ● Dr. Salvador Francisco Tapia Spinoso con 101 citas de grupos o individuales. ● Mtro. Carlos Lamothe Zavaleta con 100 citas de grupos o individuales.
<p>9. Motivo más reiterado para esa opinión</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dra. Lira Rocas: Por su experiencia docente y como gestora de proyectos de vinculación con diversos sectores sociales, particularmente, los municipios. Propone programas centrados en el estudiante así como ejes de acción donde la equidad de género es importante y "no deja a nadie atrás". ● Dr. Tapia Spinoso: Su amplio conocimiento de la Universidad; su experiencia en el ramo de la administración universitaria; además de que daría continuidad a los logros obtenidos. ● Mtro. Lamothe Zavaleta: Destacan su experiencia administrativa como Director, Secretario regional y Vicerrector. Ha sido excelente gestor y destacan el importante papel que puede desempeñar en la vinculación con los sectores productivos y sociales del estado.
<p>10. Aspirante con más pronunciamientos en contra</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mtro. Carlos Lamothe Zavaleta con 5 ● Dr. Jorge Manzo Denes con 4 ● Dr. Salvador Francisco Tapia Spinoso con 4 ● Dr. Darío Fabián Hernández González con 3 ● Dr. Alejandro de la Fuente Alonso con 3 ● Dr. Héctor Francisco Coronel Brizio con 1 ● Dra. Ana Beatriz Lira Rocas con 1



- Dr. José Luis Cuevas Gayosso con 1

11. Motivo más reiterado para esa opinión

- **Mtro. Lamothe Zavaleta:** Arbitrario e injusto. Machista y de mal trato. Hay una incongruencia entre su plan de trabajo y su desempeño, además del trato poco digno que da a sus colaboradores.
- **Dr. Manzo Denes:** Se quejan de haber iniciado una campaña como si se tratase de un proceso electoral y haber abusado de la imagen institucional: "No se trata de que siga participando hasta que sea Rector". En su plan de trabajo no considera una mejoría para el personal administrativo ni le interesan los trabajadores. Su plan es muy bueno pero no es real, pues está pensado para una minoría y es muy ambicioso; además de que descuida al alumnado y la docencia a nivel licenciatura. Habla a los investigadores como él.
- **Dr. Tapia Spinoso:** Sólo le daría continuidad a la administración actual; además, los señalamientos a su administración por parte del ORFIS son serios. "Lo omiso que se ha mostrado para aplicar la ley contra aquellos que han hecho de la simulación una forma de trabajo, tanto del SETSUV como de la FESAPAUV".
- **Dr. Hernández González:** Tiene un fuerte compromiso con el gobierno actual, quien lo promueve. Por ello, es un aspirante que representa una amenaza a la autonomía universitaria. Además es mal maestro; falta a sus actividades frente a grupo y no le preocupan, en la práctica, los alumnos.
- **Dr. de la Fuente Alonso:** No actúa como universitario. No existe empatía hacia los universitarios ni hacia la igualdad de género.
- **Dra. Yolanda Méndez Grajales:** Dos grupos se quejan de que personas de su equipo solicitan credenciales para conformar grupos que hablen por ella.
- **Dra. Lira Rocas:** Trato incorrecto hacia el personal. Ofreció un diplomado a personas que trabajaban en el Municipio pero sin certificado de secundaria y luego les ofreció una maestría que nunca fue acreditada.
- **Dr. Coronel Brizio:** Tuvo poca sensibilidad hacia la comunidad estudiantil cuando se le solicitó la renovación del MEIF.
- **Dr. Cuevas Gayosso:** Poca sensibilidad para la igualdad de género.

12. Problemas más mencionados:

- Falta de atención a las regiones, al SEA y a la UVI; necesitan descentralizar y darles más autonomía.
- Hace falta un mayor diálogo entre docentes y alumnos; canalizar mejor los recursos; revisar los planes y programas de estudio y las carreras que se ofrecen.
- Debe darse una seria atención a los problemas de acoso y a la discriminación.
- No hay una infraestructura que apoye a las personas con capacidades distintas.

13. Sugerencias más mencionadas:

- No sucumbir a presiones políticas.
- Mejorar la educación en línea y las plataformas digitales como EMINUS y LIENZOS.
- Nivelar las prestaciones.
- Fortalecer la docencia y la investigación.



- Se debe contar con comedores universitarios y mejorar las áreas peatonales.
- Promover más foros culturales y la movilidad académica y estudiantil.
- Mejorar la atención a víctimas de acoso y una mayor atención a grupos vulnerables.
- Fortalecer los apoyos a estudiantes.
- Fomento y desarrollo de las artes.
- Cuidar la autonomía.
- La Universidad no debe ser sólo estadística como parte de los proyectos de fortalecimiento universitario.
- Se debe promover la vinculación facultad-investigación, a la par de un replanteamiento de los programas educativos y un rediseño curricular.
- Se debe fortalecer la investigación-posgrado y revisar la pertinencia y planes de estudio pues no están adecuadas a la realidad actual
- Se debe mejorar la vinculación con los diversos sectores y la simplificación administrativa.
- Solicitan vigilar los antecedentes de varios aspirantes a la Rectoría.
- Recomiendan evitar seleccionar a alguien que luego sea señalado por su falta de honestidad o porque tiene denuncias.
- Piden que no se seleccione a quien tenga vínculos con el gobierno o compromisos políticos.
- El Rector debe escuchar, debe ser honesto y más sencillo.
- Debe ser reconocido como una persona congruente y que tenga un balance entre lo académico y lo administrativo.
- Debe atender las desigualdades entre las regiones y los *campi*; además de erradicar la violencia.
- Debe atender las vocaciones regionales.
- Se debe dar atención a las personas con discapacidad; en infraestructura y en el acceso a la educación.

14. Reflexiones sobre el proceso más mencionadas:

- Sugieren que no se politice el proceso pues algunos aspirantes lo ven y actúan así.
- Es un proceso pulcro, ordenado y transparente.
- Reconocen el trabajo de la Junta de Gobierno.
- Recomiendan que los aspirantes no deben aspirar al cargo de Rector o Rectora si tienen un puesto en la administración de la Universidad o en el Gobierno actual.
- Sugieren que se haga algo en la legislación para que no se vuelva un proceso electoral

OBSERVACIONES GENERALES:

El proceso de auscultación fue muy ordenado por parte de la comunidad universitaria: la gran mayoría atendió sus citas de manera puntual y respetuosa. Observamos una gran participación por parte de los egresados y los trabajadores de confianza, administrativos, principalmente. Los asuntos tratados por los egresados y aquellos expresados por los alumnos actuales eran muy diferentes: los primeros mostraban preocupación por la vinculación de la Universidad con los sectores sociales y productivos; los segundos con la situación actual de la pandemia, los programas de estudio, las dificultades del MEIF y los problemas de acoso y violencia. Por un lado, en las regiones se



preocuparon más por las enormes diferencias entre ellas y Xalapa, así como por la carencia de programas de artes y deporte. Por el otro, en Xalapa manifestaron que se debía apoyar más a la investigación, al posgrado y a las artes. A pesar de las notables diferencias, todas las regiones coincidieron en mejorar las condiciones laborales, en el problema de la violencia y el acoso, y en la necesidad de un(a) Rector(a) que escuche y atienda estos problemas, fortalezca a las regiones, el deporte, la cultura y las artes.

En las entrevistas se observó un patrón que repetía los mismos esquemas de presentación: uso de frases hechas y, por lo general, resaltaban las mismas líneas del plan de trabajo en apoyo a ciertos aspirantes. En otras ocasiones, sólo mencionaban que iban a favor de algún aspirante, sin diferenciar de manera clara y razonada la idoneidad del aspirante que apoyaban. Incluso algunos llegaban a mencionar por qué aspirante votaban. En casi todas las entrevistas no se comentó más que el CV del aspirante o las ideas principales de su plan de trabajo y de los problemas a los que daría solución. Por su parte, otras entrevistas arrojaron un perfil más claro de Rector(a), las cuales provenían de aquellas que no se pronunciaban a favor o en contra de algún candidato en específico, pero que sí señalaban las necesidades urgentes que se debían atender en la Universidad y las características que debía tener la persona que ocupara el cargo. Durante las entrevistas no se comentaron mucho, pues si hubo alusiones concretas, otros aspectos tales como las respuestas de los aspirantes a los cuestionarios en línea, u otros aspectos que la JGUV puso a disposición de la comunidad (el Buzón, por ejemplo). Fueron pocas las referencias o algunas observaciones sobre las entrevistas en sí, aunque si comentaban que fue un buen ejercicio verlos responder improvisadamente.

Mencionan de manera reiterativa las cualidades que se deben considerar para la elección de la persona a ocupar el cargo en la Rectoría:

- Que sea una persona honesta y que no tenga denuncias.
- Que no tenga vínculos con el gobierno o compromisos políticos.
- Que escuche, sea honesto y accesible.
- Que sea reconocido en su especialidad y sea una persona congruente.
- Que tenga una experiencia equilibrada entre lo académico y lo administrativo.

JUICIO DE IDONEIDAD

Una de las observaciones más reiteradas consistió en la siguiente: la consolidación de la descentralización de las regiones, el desarrollo y el cierre de brechas con Xalapa. Asimismo, pugnaban por la garantía de la atención transversal (en todas las áreas y regiones); y por mejorar las condiciones de trabajo y estudio (con respeto a la dignidad de las personas, la inclusión, la equidad de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia y el reconocimiento a las diversidades en todas sus manifestaciones). De igual forman apuntaban al apoyo y al desarrollo de la interculturalidad y su transversalización; al mismo tiempo que al arte, la cultura, y el deporte. A la par, solicitaban una mayor horizontalidad en la toma de decisiones que involucraran a las diversas comunidades universitarias en el desarrollo de programas; en el fortalecimiento a la investigación, a la docencia y a las artes. También contemplaban, y lo hicieron saber, las decisiones con respecto a la infraestructura y el entorno, pues las comunidades tienen algo que decir al respecto. Por otro lado, pero sin perder el hilo de los argumentos, se pidió diversificar la oferta educativa, incrementar la



matrícula, actualizarla, revisar planes y programas de estudio, verificar su pertinencia y buscar una mayor vinculación con los sectores sociales y productivos para favorecer el servicio social y las prácticas profesionales. Todo lo anterior en armonía con los procesos administrativos y académicos.

La persona que conduzca a la Universidad debe tener la sensibilidad ante los problemas urgentes de la UV, la capacidad de escucha y la apertura para incorporar las exigencias de la comunidad y garantizar un entorno más saludable para la convivencia universitaria. Además, debe ser un académico honesto, reconocido en su área y con una trayectoria probada de diálogo e inclusión, para que pueda impulsar y consolidar la docencia, la investigación y la difusión y extensión de los servicios, tareas sustantivas de nuestra Universidad.

FIRMAN LOS QUE PARTICIPARON EN EL PROCESO DE AUSCULTACIÓN Y EN LA ELABORACIÓN DEL CONCENTRADO

 <hr/> Dra. Leticia Mora Perdomo	 <hr/> Dr. Genaro Aguirre Aguilar
 <hr/> Dra. Laura Verónica Herrera Franco	 <hr/> Dr. Jorge Martínez Contreras
 <hr/> Dr. José Luis Morán López	 <hr/> Dr. Enrique Ramírez Nazariega
 <hr/> Dr. Alfredo Sánchez Castañeda	 <hr/> Dr. José Antonio Seade Kuri
 <hr/> Dra. Alma Gloria Vallejo Casarín	