

PROGRAMA DE TRABAJO

RECTORÍA

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

PERÍODO 2012-2015

PROFESOR HUGO A. COSME V.

1. PRÓLOGO

Siempre será un honor aspirar a ser Rector de la Universidad del Cauca y aceptar, en caso de ser escogido, la inmensa responsabilidad que ello conlleva. Presento a la comunidad universitaria, un saludo sincero y cariñoso de parte de una persona que se siente plenamente vinculado a los hechos que diariamente se viven en el interior de la Universidad del Cauca, en mi doble condición de estudiante que fui durante 5 años, y profesor que he sido por un término de 36. Puedo decir entonces, con orgullo, que después de haber transcurrido un 70% de mi vida en los recintos de esta institución, y después de haber ocupado altos honores en las direcciones académica y administrativa, asumo esta candidatura, por tercera vez, como la culminación natural de una carrera universitaria que ha llenado íntimamente todas las fibras de mi ser. Exhorto a todos los colegas de mi generación, para que asuman siempre con entereza, el reto de ser Rector. No podemos dejar en la calle, la sensación de que aquí no hay profesores capaces de asumir su máxima dirección. Creo que es un derecho natural de nosotros, sus docentes, y no está bien que se busque la llegada de personas de afuera, que no pueden conocer bajo ninguna circunstancia, mejor que nosotros, a la Universidad del Cauca.

2. UNIVERSIDAD

Todos sabemos que la actividad esencial de la universidad pública, o estatal -como se llamaría después de la actual reforma que el gobierno colombiano está impulsando-, está basada en: docencia, investigación y extensión. A veces, tratan de cambiarle el nombre. Se habla por ejemplo, de una transmisión del conocimiento, en el primer caso; de un desarrollo o una innovación en el segundo; y de un aporte social en el tercero. Pero, de la manera como se le quiera denominar hoy, su esencia no desaparece, y una universidad de carácter nacional como la nuestra, inmersa en una región de tanta pobreza económica, con altos niveles de desempleo, grandes desigualdades sociales, muchos desplazamientos forzados y con un territorio que es escenario directo de una guerra que no se acaba, debe asumir ante su sociedad, el compromiso misional de identificar, adecuar y generar un saber, fundamentalmente de parte de los profesores, difundirlo, explicarlo y compartirlo, en primer lugar con sus estudiantes, pero también con la comunidad que la rodea, incluidos allí sus exalumnos. Esa apropiación del conocimiento o generación del mismo, constituye la docencia, la investigación, el desarrollo y la innovación. Pero allí no para su accionar. La Universidad del Cauca tiene además, una inmensa responsabilidad social, que debe irrigar por toda la geografía del departamento del Cauca. Es lo que espera nuestra comunidad y no podemos ser inferiores a las exigencias del momento. Debemos tener presencia en los problemas más agudos de la sociedad caucana,

buscando encontrar prontas y eficientes soluciones que logren mover favorablemente a los indicadores más urgentes.

Las actividades que, en cumplimiento de su misión, desarrolle la universidad deben apuntar hacia la excelencia y mostrar, en consecuencia, su propio sello de calidad: los programas académicos deben atender las necesidades de la sociedad, tener objetivos claros y satisfacer estándares de calidad; los profesores deben ser altamente calificados; la universidad debe favorecer la admisión de estudiantes talentosos y estimular su permanencia; la investigación debe igualmente ser pertinente y de calidad.

Inmersos como estamos en un mundo globalizado, en donde las distancias cada día desaparecen para buscar la integración e interdependencia en muchos aspectos políticos, económicos y sociales, la Universidad del Cauca debe también internacionalizarse impulsando convenios de cooperación que faciliten la integración de sus profesores y estudiantes a la comunidad científica. Ello facilitará la participación de nuestro talento humano en redes del conocimiento y garantizará su movilidad a través del mundo. Los resultados de nuestras investigaciones deben ser publicados en revistas de talla internacional y discutidos en foros académicos presenciales o virtuales, igualmente de carácter universal. Las actividades de nuestros profesores con pares académicos de otras instituciones nacionales o extranjeras serán estimuladas y se impulsará la doble titulación para nuestros estudiantes en algunos programas.

3. LA DOCENCIA – EL PROFESOR

La docencia es la razón de ser de la universidad y por ende, los mayores esfuerzos se deben dirigir a fortalecer este proceso. Creo que hemos desmejorado en los últimos años. Al menos así lo dicen los escalafones que buscan medir el impacto de las universidades en el medio en que se desempeñan. No volvimos a figurar en ningún “ranking”. Cuando se dice en uno de ellos, que ocupamos el puesto número 11 entre las universidades colombianas – públicas y privadas-, no debemos sentirnos orgullosos. Claramente es un retroceso en la historia de la Universidad.

El proceso de la docencia arranca del profesorado y es allí donde debemos iniciar ahora las mejoras. El profesor es la columna vertebral de la academia, y la universidad se mueve en la dirección en que el profesorado quiera. De allí que debemos recuperar la importancia del profesor en la institución. No importa si es de planta, ocasional o de cátedra. Todos son esenciales para la universidad y entre más antiguos, más importantes, como ocurre en las mejores universidades del mundo. No hay ninguna justificación para haber intentado, recientemente, un trato

indigno con un grupo notable de Maestros. Debe revisarse también el maltrato que vienen recibiendo en los últimos años, los profesores ocasionales. Con la actual política de contratación de ellos, no será posible retenerlos en la institución y se perderá continuidad en los procesos de enseñanza, tan importantes para mantener la calidad de la educación. Muchos de los profesores ocasionales, no son tan ocasionales. Son permanentes, de planta, porque la universidad los necesita semestre tras semestre o año tras año; son entonces indispensables para el quehacer universitario. La figura del profesor ocasional es precisamente, para ocasiones, para determinados momentos de la vida universitaria, pero cuando esos momentos se vuelven permanentes, se desdibuja la figura del profesor ocasional, dando paso al profesor de planta. No es nada fácil hacer esta transformación, por las implicaciones de tipo presupuestal que siempre existen. Sin embargo, debemos intentarlo y abanderar el cambio.

En este entorno, el profesor universitario debe sentirse siempre cómodo en el ambiente de la universidad, contento, sin quejas permanentes. Debemos recuperar las ganas de hacer las cosas, dejar la apatía atrás y retomar la fuerza que nuestra institución tuvo en su pasado. A cambio, la administración de la Universidad del Cauca, debe poner a su servicio toda la planta administrativa, toda la tecnología, toda la infraestructura, toda la logística que el profesor demanda. Debemos ser eficientes en el grupo administrativo, en todos los niveles: directivo, profesional, técnico, y asistencial. No poner trabas, atender con amabilidad, orientar al profesor, buscar que él salga de cada sitio, con una respuesta adecuada, con una solución a su problema, con una satisfacción plena.

Los profesores seguirán formando parte de los departamentos pero éstos se fortalecerán teniendo en cuenta que constituyen la unidad básica y el eje de la actividad universitaria. Las iniciativas curriculares para el buen desarrollo de los distintos programas, las propuestas de investigación y demás actividades de proyección social deben surgir de los departamentos. Ellos deben estar informados de su ejecución y finalmente deben conocer y beneficiarse académicamente de sus resultados.

Se requiere entonces, con urgencia, desarrollar acciones de mejoramiento en los siguientes aspectos, esencialmente:

- Salones de clase con tamaños diversos, desde pequeños para grupos pequeños usados en seminarios y talleres, hasta grandes, para grupos numerosos, que en los años básicos se puedan necesitar.
- Todos los salones de clase, deberán contar con una infraestructura tecnológica mínima, y algunos, con instalaciones acústicas, luminotécnicas y tecnológicas, más avanzadas.

- Los laboratorios docentes deben actualizar sus necesidades de equipos e insumos, e impulsar procesos de calibración y certificación que los acredite ante la comunidad interna y externa.
- En las oficinas de los profesores, debe impulsarse el uso de equipos de computación portátiles, que cumplan la doble función de facilitar el proceso de búsqueda del conocimiento en internet, y la transmisión del mismo en el salón de clase.
- Los profesores deben transformar los contenidos de los programas en cada asignatura a versión digital. Para ello, se puede necesitar el apoyo de los estudiantes más diestros en tecnología, a quienes se les reconocería este tipo de trabajo, como parte de su compromiso académico, llámese desarrollo o innovación.
- El profesor debe capacitarse continuamente y este proceso debe reconocerse como labor académica, una vez demostrado. Para ello, la universidad debe coordinar y fomentar la adscripción del profesor a redes profesionales, científicas, tecnológicas, humanísticas y artísticas, de reconocimiento internacional. Además, ante la imposibilidad de asistir masivamente todo el profesorado, a los diversos eventos que continuamente se realizan, debemos impulsar el uso de los webinar. La reducción de costos será importante y el despliegue de información será grandioso. La institución debe adecuar sus auditorios para ello y las Divisiones de la Biblioteca y Sistemas, deben prepararse para estos eventos.
- A través de las redes científicas externas, el profesor tendrá acceso permanente a artículos y libros de actualidad, que bajo la versión electrónica preferiblemente, deberán permanecer en los computadores de la universidad, para uso también del estudiantado.
- Es para nosotros claro, que muchos de estos eventos llegan en idioma inglés. Conocerlo, mueve significativamente las fronteras del saber. La universidad debe facilitarle al profesor el mejoramiento permanente de este idioma, como algo necesario para mejorar la calidad de la educación. Siento que el Departamento de Lenguas, puede hacer muchísimo más por masificar el uso del inglés, en el profesorado universitario.
- La institución debe preparar un plan de relevo generacional que garantice en el tiempo, la continuidad de la enseñanza del saber. Ésta acción debe planearse en número, tiempo, y campo y nivel de la especialidad, y debe cubrirse con profesores ocasionales y no con el esfuerzo de los colegas del mismo departamento. Hay que elaborar el plan, cuantificarlo y proveer los recursos necesarios en el presupuesto de la institución.

- Al trabajo académico del profesor, debe acompañarse una seria política de bienestar profesional, plasmada en un estatuto que integre las necesidades más sentidas del profesor, como persona: bienestar en familia, vivienda, salud y recreación.
- Debe entenderse que el profesor universitario tiene su núcleo familiar aquí cerca y que el esfuerzo laboral que él hace, está siempre dirigido a buscar el bienestar de su familia. Es como la razón de ser de su trabajo; es motivación, es alegría; es el motor que lo mueve. Y si sabemos esto, ¿por qué no diseñar estrategias para que ello se dé?. Tengámoslo en cuenta y mejorará la motivación y el sentido de pertenencia del docente en la universidad.
- Muchos profesores no tienen resuelta su situación de vivienda. La universidad puede ayudar en el conocimiento y difusión de los planes de vivienda más adecuados que se ofrezcan en la ciudad y orientar al profesor, tanto técnica, como financieramente, acerca de esta decisión que siempre será trascendental en la vida del profesor. Podría incluso la universidad, ayudar a promover planes de vivienda, con firmas locales o regionales que tengan como objeto social, el diseño y construcción de viviendas.
- La salud del profesor y su familia es esencial en la política del bienestar. Hay que fortalecer nuestra Unidad de Salud, negociar más descuentos con las IPS locales y regionales, y con los laboratorios farmacéuticos que suministran los medicamentos; buscar ofrecer más servicios directos con radiología y bacteriología; trabajar de una manera más ordenada la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad; y sobre todo, recuperar la autonomía, mejorar la administración y recuperar la calidez y el orden, que se están perdiendo lentamente por el atafago impuesto.
- La recreación del docente y su familia, debe ser orientada e impulsada por la División de Bienestar. Tenemos buenos escenarios para el desarrollo de actividades lúdicas; tenemos buenos entrenadores en la División de Deporte y excelentes profesores en la Facultad de Artes, que nos pueden permitir la organización continuada de entrenamientos artísticos y deportivos, torneos, obras de teatro, audiciones musicales, exposiciones artísticas, encuentros de humor y magia, en fin, cualquier actividad que le permita al profesor y a su familia, recrear su espíritu, por fuera de su jornada laboral.

4. LA DOCENCIA- EL ESTUDIANTE

La docencia es siempre una actividad de doble vía. Es un interactuar permanente entre el profesor y el estudiante. Este no puede, bajo ninguna circunstancia, ser un sujeto pasivo. Los dos son activos y cada uno, desde su posición, contribuye al éxito de la docencia, lo cual hoy llaman calidad. Por lo tanto, todos los aspectos que se enunciaron antes, referidos al profesor universitario, tendrán necesariamente una incidencia directa en el estudiantado y lo influenciarán favorablemente.

El estudiante universitario pertenece al grupo que socialmente se conoce como el adulto joven y es por lo tanto a este grupo, donde hay que dirigir muchas acciones. Sociológicamente es una persona rebelde, ávida de conocimientos y experiencias, deseosa de hacer amigos, de aprender un saber y de permanecer en la universidad. Allí están entonces, en este concepto, la mayor parte de las necesidades que tienen los estudiantes en la universidad.

Cuando un estudiante no es de Popayán, llega a una ciudad y a un mundo universitario, demasiado joven, sin metas claras, completamente ajeno a lo que él ha vivido durante muchos años en su pueblo natal. Ese momento, muchas veces produce descontrol en la personalidad, y es allí donde se produce depresión, pérdida de la salud, desinterés por el estudio, bajo rendimiento, deserción, encuentro con las sustancias psicoactivas, tabaquismo, alcoholismo, entre otras. También, el estudiante local puede llegar a estos escenarios, cuando se enfrenta a un medio que muchas veces resulta hostil y difícil de llevar. Debe volcarse entonces la universidad hacia este momento en que el estudiante ingresa, para darle un acompañamiento real y efectivo, como un medio valioso para que se adapte y permanezca en la universidad. Aquí, concurren esfuerzos de las Divisiones de Salud Integral, Deportes y Recreación, Patrimonio Cultural, y los programas de Medicina Social y Enfermería, principalmente.

Una vez dentro de la universidad, el estudiante debe encontrar calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje. Todo lo que se ha propuesto antes respecto del profesor, propende indudablemente por su mejoramiento. Si hay salones de clase más adecuados, mejor tecnología, fácil acceso a las redes internacionales y a los libros electrónicos, y sobre todo fácil contacto con el material bibliográfico de los profesores, la calidad mejora. Debemos lograr que se incremente la atención y el interés de los estudiantes en el salón de clases y en el laboratorio, y quizás el uso masivo de medios audiovisuales pueda contribuir a ello. Las salas de equipos de computación, pueden mejorar en número y capacidad, como un mecanismo indispensable hoy, para el aprendizaje del saber. Las Divisiones de Bienestar y de Recursos Educativos, deben ser más proactivas para acompañar al estudiante en su

deseo de aprender. El aprendizaje del estudiante no puede basarse solamente en lo que el profesor transmite en clase. Debe ser más amplio y universal.

El caso del estudiante de Ciencias de la Salud, es especial y como tal debe tratarse. Allí, se necesita interactuar con una IPS amiga y funcional, que por historia, tamaño, nivel de atención y localización, es el Hospital Universitario San José, a quien debemos como universidad, darle la mano para que se mejoren sus procesos administrativos y resulte así más fácil nuestra participación allí. Sin olvidar que sólo un hospital es insuficiente, debemos estrechar relaciones con un buen número de IPS locales, regionales y nacionales, de tal manera que podamos garantizar todas las rotaciones que el área clínica requiere, con oportunidad y calidad.

Pero, al estudiante también debe ofrecérsele, paralelo al proceso de enseñanza-aprendizaje, unas efectivas políticas de bienestar. Debemos fomentar la creación de grupos amigables, asociados por intereses o gustos, o aficiones comunes, que les permita desplegar sus talentos o simplemente satisfacer sus deseos naturales de socialización. Hay que revisar la política actual de practicar el deporte en la institución, dado el muy bajo número de estudiantes que hoy lo usan. Así mismo, con las danzas, el teatro, la poesía, la música, el cine, la radio, la fotografía, el dibujo, la pintura, entre otros.

La salud del estudiante, también debe interesar a la institución, física y psicológicamente. Aunque hay un buen servicio de consulta médica básica, odontología y psicología, se deben estudiar mejor las necesidades estudiantiles sobre medicina especializada, y desarrollar programas básicos sobre promoción y prevención. Algunos estudiantes no están aún incluidos en el Sistema de Seguridad Social. La universidad puede adelantar acciones para buscarles acceso al régimen subsidiado.

A los estudiantes de muy bajos ingresos – estratos 1 y 2 –, se los debe preferir en la oferta del trabajo que pueda generar la misma universidad, a manera de monitorías y apoyos en los laboratorios, bibliotecas, investigaciones y servicios externos que la universidad ofrece.

Finalmente, a los estudiantes que no son de Popayán, se les debe proveer de una buena base de datos sobre ofrecimiento de vivienda estudiantil en la ciudad, actualizada y calificada por los usuarios.

5. LA DOCENCIA- NUEVOS PROGRAMAS

43 programas de pregrado, creados a través de 184 años de funcionamiento de la universidad, parecen insuficientes en la región. Ello se demuestra parcialmente con el número de estudiantes de bachillerato que acuden cada 6 meses a las puertas de la universidad, buscando un cupo.

Aproximadamente, entre un 85 y un 90% de ese grupo, no pueden ingresar, desperdiándose así una oportunidad valiosa de cumplir mejor nuestro compromiso sagrado de universidad pública, de formar a las juventudes colombianas. Este dato nos confirma que hay que aumentar la cobertura. Pero debemos hacerlo basándonos, de un lado, en datos estadísticos de los exalumnos que han podido conseguir y mantener trabajo en las actuales profesiones que ofrece la universidad, y de otro, en las necesidades que tiene la región en nuevos campos del saber, todo en armonía con una planeación exigente que tenga en cuenta los recursos humanos, físicos y financieros disponibles y futuros de la institución. Todo parece indicar, que el aumento de cobertura se logrará mejor con la creación de nuevos programas, antes que con el incremento de los cupos actuales. Es indudable que la universidad debe crecer, pero ese crecimiento debe ser planeado y controlado, con el fin de evitar un desbordamiento del déficit en las finanzas de la Institución.

6. LA DOCENCIA – UNIVERSIDAD VIRTUAL

El vertiginoso avance de la tecnología, hace que la enseñanza universitaria esté tratando de asociar desarrollos producidos en los videojuegos, o en los simuladores, o en las redes sociales, siempre buscando que las herramientas más usadas por los jóvenes, sean también aprovechadas en las universidades. Somos conscientes que estamos aún lejos de llegar a esta meta, pero ello nos estimula para impulsar el comienzo de una docencia virtual. Nuestro apoyo al crecimiento de las plataformas virtuales que tiene la institución es incondicional, al igual que a la transformación de los programas de las asignaturas a versiones digitales. El uso adecuado de las modernas tecnologías de la información y comunicación permitirá su aplicación inmediata con el ofrecimiento de cursos y programas, en todos los escenarios posibles de la geografía caucana.

7. INVESTIGACIÓN.

Es una actividad esencial en el devenir universitario. No es suficiente transmitir el saber. Este debe buscarse permanentemente en las fuentes que lo producen, o generarse y, en ambos casos, difundirse y enseñarse. Es al profesor universitario a quien le compete hacerla y la institución debe permitirle y apoyarla. Considero que es inherente a la función del profesorado, beber siempre en los sitios que diariamente van produciendo el conocimiento, a través de artículos de revistas, o de memorias de congresos, o de libros nuevos, o de la asistencia a webinars. Estos documentos deben identificarse, explorarse, seleccionarse, bajarse de internet, y difundirse, primero entre los profesores y luego entre los estudiantes y exalumnos. Esta actividad, importantísima para mejorar la calidad de la educación, debe reconocerse como parte de la labor investigativa. De otro lado, se encuentra el proceso de generación del saber logrado generalmente a través de grupos multidisciplinarios que deben estar articulados a los programas de posgrado que ofrece la institución. Esta forma de investigar no debe ser impuesta desde la dirección universitaria. Hay formaciones profesionales o circunstancias especiales que les permite a algunos profesores hacerlo y a otros no. Todos debemos hacer docencia; todos debemos investigar y apropiarnos del conocimiento existente en el mundo; pero no todos podemos investigar para generar nuevos conocimientos.

Aunque hay 200 grupos registrados en la Vicerrectoría de Investigaciones y Desarrollo, sólo 33 son escalafonados por Colciencias, y de éstos sólo 2 se encuentran en la máxima categoría. A pesar de haberse hecho un gran esfuerzo desde la joven Vicerrectoría de Investigaciones por impulsar la investigación, los resultados obtenidos no son aun satisfactorios por lo que se hace necesario fortalecer los grupos estimulando el desarrollo de proyectos de investigación pertinentes, que produzcan un verdadero impacto en nuestra sociedad. Muchos de los avances e innovaciones que resulten de esos trabajos investigativos podrían ser ofrecidos a empresas para que hagan uso de ellos, se impulse el desarrollo nacional y se consiga de esta manera la generación de empleos.

La investigación preferiblemente debe ser financiada por las agencias gubernamentales que las proponen, o por el sector productivo que las necesita. Algunas veces, en el caso de temas sociales, cuyo desarrollo demanda con urgencia la comunidad, o en el evento de innovaciones y ante la ausencia de patrocinio, la misma institución deberá financiarlas.

El investigador, en general, no deberá tener obstáculos, ni en la formulación, ni en la contratación, ni en el desarrollo, ni en la difusión de cada investigación. La administración universitaria, deberá actuar siempre con calidez y eficiencia frente a este evento, y entender que también la investigación es fundamental en la Universidad del Cauca.

8. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL

Preferimos llamarla así, antes que “servicio social” o “extensión universitaria”. Somos una universidad pública y como tal, debemos contribuir al desarrollo de la región. Los malos indicadores que en la mayoría de los aspectos sociales muestra nuestra región, nos hacen pensar que hemos sido apáticos, o hemos hecho muy poco, o no hemos enfocado adecuadamente y hemos dispersado nuestros esfuerzos en muchas cosas, sin apuntarle a nada finalmente. El hecho concreto de hoy, es que nuestro departamento es de los más pobres de Colombia, con un elevado desempleo y múltiples problemas sociales. Esto debe sacudir a todos los estamentos universitarios. Debemos estar prestos para iniciar pronto un descuento de esta inmensa deuda social que tenemos con nuestros hermanos en la región.

La universidad actúa, pero hay esfuerzos muy dispersos y aislados respecto de los gobiernos municipal y departamental. Debemos articularnos con ellos, para fijar conjuntamente políticas, planes, programas y proyectos, que permitan un viraje en el rumbo que trae el Departamento del Cauca, especialmente en el tema del desempleo y para ello nos parece que debemos hacer presencia, al menos con un profesor experto en cada tema, en muchos de los comités o juntas que la Gobernación Departamental o la Alcaldía Municipal regularmente convocan. La gente más preparada de este departamento, está vinculada a la Universidad del Cauca y estamos dispuestos a colaborar, tratando que con hechos reales y concretos, se irrigue un mayor desarrollo y en consecuencia un mejor bienestar para nuestras comunidades. Los convoco, señor Gobernador y señor Alcalde, para que juntos estructuremos esta acción.

La responsabilidad social que asumiremos nos lleva a irradiar la luz del conocimiento por todos los rincones del departamento para lo cual acudiremos a la educación virtual, estructurando inicialmente programas tecnológicos o por ciclos. Cuando el profesor universitario convierta su material didáctico a medio electrónico, estará a un paso cercano de tener organizado un curso virtual.

Nuestra responsabilidad social institucional, nos lleva también a hacer presencia activa y permanente, principalmente en Popayán, a través de eventos académicos, deportivos y culturales, que se realicen a lo largo y ancho de la ciudad. Aquí necesitamos el apoyo, entre otros, de los Departamentos de la Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Artes y Divisiones de Deporte y Patrimonio Cultural. La universidad volverá a “sonar” en toda la ciudad.

Somos conscientes de que debemos generar recursos financieros en la Institución y una fuente importante para explorar, es el sector productivo. Debemos buscar nexos con las industrias y empresas que lo conforman, en especial las que se encuentran en los parques industriales del norte del departamento. Encontraremos necesidades de servicios o de desarrollos que ellos requieran y que nosotros podamos satisfacer. A su vez, buscaremos que esas empresas ofrezcan pasantías para nuestros estudiantes y empleos para nuestros graduandos.

También, debemos explorar por el lado de las patentes y el desarrollo de software, la venta de servicios de laboratorio, la traducción de documentos, la traducción simultánea, el alquiler de escenarios, la realización de seminarios y webinars, y la presentación de espectáculos culturales de alta calidad. En este caso, necesitamos acondicionar nuestro coliseo en Tulcán, acústica y luminotécnicamente, así como mejorar los accesos y sitios de parqueo. Como no podemos correr riesgos financieros, necesitamos para llevar a feliz éxito esta propuesta, el apoyo decidido de nuestros exalumnos.

9. RECURSOS HUMANOS, FÍSICOS Y FINANCIEROS

Todo lo anterior, debemos realizarlo con los recursos humanos, físicos y financieros disponibles. Los primeros, en cuanto a profesores y estudiantes, ya se describieron con amplitud antes. Nos falta hacer referencia a ese grupo valioso de empleados y trabajadores que han escrito ya largos capítulos de pertenencia a la institución. Los hay de todas las edades, con variadas aptitudes y diferentes funciones, pero todos ofrecen un común sentimiento de amor institucional. Les preocupa el presente y el futuro de la universidad, y están dispuestos siempre a colaborar con las directrices que sus directivas señalen. Para nosotros, serán pieza esencial en nuestro trabajo, ya que queremos caras amables por todos los rincones universitarios, atención personalizada al usuario, claridad en la respuesta, soluciones prontas y reales, y satisfacción de quien hace la consulta. Tendremos en cuenta a las personas que están sindicalizadas y a las que no lo están. Todos los planes de mejoramiento que se diseñen para ellos, se harán pensando en su bienestar y el de sus familias. Las políticas de bienestar en la universidad también deben cubrirles, entendiendo que sus necesidades básicas giran alrededor de la vivienda, la salud, la educación y la

recreación. Sabemos que hay una planta grande de personal en provisionalidad, que anhela estabilidad. Debe definirse de una vez, jurídicamente si la universidad, en uso de su autonomía, puede solucionar esta situación.

En cuanto a los recursos físicos, disponemos de 115000 m² de área física construida, que aun nos permite una holgura, pero nos exige un excelente departamento de mantenimiento de edificaciones. Creemos que el tamaño de la institución y el bajo número de trabajadores que dedican su tiempo a esta labor, no guarda proporción y por ello se generan permanentemente quejas y malestar. Debemos entonces dedicarle esfuerzos a este tema, que es fundamental en el día a día institucional.

Nuestros laboratorios se han ido quedando rezagados en cuanto a equipos, software e insumos. El último gran aporte en equipamiento se hizo ya hace 22 años con el crédito del BID, en la etapa de la reconstrucción post sismo de 1983. Debemos entonces impulsar de nuevo, otro gran programa de dotación a laboratorios, elaborando con rapidez proyectos de inversión que se enmarquen en el tema de “ciencia y tecnología”, para que sean prontamente cubiertos con los recursos de regalías que ahora se están redistribuyendo en las regiones.

Finalmente, debemos referirnos a los necesarios recursos financieros. La universidad tiene dos fuentes estructurales de ingresos: los recursos públicos de la nación y la generación de recursos propios, con una distribución actual, porcentual, de 80-20. Los primeros, sólo se incrementan con gestión en Bogotá, que estamos dispuestos a hacer con diligencia. Debemos primero identificar las fuentes y enseguida desplegar las acciones que sean necesarias. Pero aquí, en este tema, el gobierno nacional nos solicitará a cambio, unos indicadores que posiblemente no estamos cumpliendo. No es posible que después de tantos años de haberse iniciado los procesos de acreditación de programas universitarios sólo tengamos hoy, 6 acreditaciones de alta calidad en 43 programas de pregrado, 0 en 50 programas de posgrado y no hemos podido lograr tampoco, la acreditación institucional. Estos indicadores son nefastos para conseguir recursos públicos, financieros, adicionales, pero es una gestión prioritaria que nos comprometemos a hacer, como también, paralelamente, la exigente tarea de obtener las acreditaciones de alta calidad en todos los 93 programas que la universidad ofrece, e indudablemente, siempre estará en primer sitio, la imperiosa necesidad que tiene la universidad, de conseguir su acreditación institucional. El sistema de gestión de la calidad en varios procesos académicos y administrativos, que también impulsaremos, acompañará a todos los procesos de acreditación.

En cuanto a los recursos propios, debemos generar más. Organizarnos en este tema, como empresa privada, buscando operaciones comerciales que le generen a la universidad una utilidad justa y razonada, y proyectos de investigación, bien patrocinados, que le dejen una dotación actualizada. Debemos ser eficientes, tanto en la búsqueda de los proyectos, como en la ejecución de los mismos.

10. EPÍLOGO

Hasta aquí, las partes más importantes de nuestro programa rectoral. Sólo falta, reafirmar ante la comunidad universitaria, nuestra firme intención de trabajar incondicionalmente en bien de la Universidad del Cauca, cumpliendo este programa expuesto, ofreciendo calidad en todas las acciones institucionales y procurando que ellas sean realizadas con verdadero sentido de responsabilidad social.

Muchas gracias.

HUGO A. COSME VARGAS

c.c. 10.524.320, Popayán

Popayán, marzo 2 de 2012