1. Moderación y relatoría
   a. Moderación: Laura Natalia Caycedo Alarcón
   b. Relatoría: Laura Natalia Caycedo Alarcón y Omar Esteban Cuineme Cerinza
2. Comentarios del PLRe 2034 y el PGD 2022-2024
   a. **Núcleo de gestión para la armonización de las funciones misionales**
      i. **Planta docente**: descongelamiento y ampliación, de acuerdo a las necesidades que van surgiendo en los programas curriculares en pregrado y posgrado. Esto puede funcionar para que den clases remotas y/o presenciales en las otras sedes, en especial las SPN.
      ii. **Docentes con formación para enseñar**: esto porque, a pesar de tener a las personas mejor formadas en cada área del conocimiento, se requiere tener habilidades de pedagogía para transmitir correctamente la información.
      iii. **Contacto con egresados**: es necesario que se reactive una consulta a muchos veterinarios para saber los temas de interés en el campo profesional y así orientar muchos trabajos de pre y posgrado.
      iv. **Créditos académicos**: que también estén disponibles en actividades de liderazgo estudiantil como la representación para así, aumentar el interés en esa participación y se le dé un valor a este trabajo.
   b. **Núcleo de gestión en bienestar universitario como bien ser, buen vivir y educación inclusiva**
      i. **Recursos**: si bien se plantean diferentes planes para este aspecto, hay que tener en cuenta que el rubro en la facultad ha sido muy bajo. Entonces, ¿cómo implementar todas las ideas si no se tienen recursos? Es necesario contar con el presupuesto que se acomoda a todos los planteamientos para una universidad que se proyecta.
      ii. **Disidencias de género**: los y las profesoras deben tener cursos o alguna formación con respecto a este tema para saber cómo tratar a las personas, independientemente de cómo esta se identifique. Tomando el ejemplo de las personas trans que deben inscribirse con los datos de nacimiento, que han tenido problemas para cambiar esos datos y el cuerpo docente no ha respetado la manera en cómo estas personas quieren ser nombradas. Solicitar a la universidad igualmente, una agilidad con respecto a estos trámites.
      iii. **Mujeres madres**: tener en cuenta que esta población existe en la universidad y que debe manejarse con acompañamiento por parte de bienestar y que sea tenido en cuenta por parte del cuerpo docente en cuanto a los tiempos disponibles que puedan tener.
      iv. **Maltrato**: existe, por parte de docentes y dentro de los mismos estudiantes, una presión que nos imponemos que lleva hacia el maltrato en cuanto a los tiempos que debemos sobreexigirnos y en cuanto al nivel académico que se basa en el egoísmo y no en el compañerismo. Nos hemos acostumbrado al maltrato entre nosotros y de parte del cuerpo docente, que no tomamos en cuenta alguna solución. Esto es algo que debe corregirse. Esto al mismo tiempo, crea un círculo vicioso ya que los y las estudiantes cogen de
ejemplo los comportamientos del cuerpo docente, replicando el maltrato con los semestres inferiores.

v. **Salud mental**: ha mejorado el apoyo a psicología, pero el cuerpo docente, a pesar de tener un discurso que apoya este aspecto, no lo practica y sigue replicando acciones que afectan la salud mental de los estudiantes por medio de maltratos y humillaciones.

vi. **Cursos obligatorios o vinculantes para docentes sobre empatía y comunicación asertiva**: para que tenga un impacto real en este tema del maltrato.
- **Cursos de pedagogía**: que sean implantados por estudiantes de posgrado y/o de pregrado de últimos semestres, que esto cuente como notas o puntos en sus proyectos de grado o proyectos, de aquellos en donde su estudio tenga que ver con temas de pedagogía, como los estudiantes de Odontología que hacen cursos de cuidado oral, por ejemplo.

vii. **Becarios y monitorías**: existe un vacío legal que permite que en estos puestos, estén las mismas personas por varios períodos, impidiendo que los y las demás estudiantes tengan esa oportunidad de desarrollo profesional. Las condiciones, además, son muy limitadas, no permiten que un grupo más amplio de estudiantes pueda postularse. En especial por la dirección de bienestar de la facultad en los últimos años. La propuesta es reducir los requisitos y profundizar en la normativa. Además de aumentar el presupuesto para poder vincular más personas que se requieren en la facultad.

viii. **Cierre de brechas**: cursos/clases que se pueden impartir a otras sedes, los fines de semana, de manera presencial. Fomentar el intercambio a otras sedes: para esto, se requiere que haya un mínimo de suplementar las necesidades de estudiantes que estén interesados en hacer este tipo de intercambios y también, generar una campaña de interés hacia esto.

ix. **Habilidades blandas**: se requiere con urgencia, una implementación del desarrollo de habilidades blandas (liderazgo, comunicación asertiva, empatía) en los programas curriculares desde el inicio de estos, para el correcto desempeño en el liderazgo público.

x. **¿Por qué la mayoría de las ideas están enfocadas al cuerpo docente?**: hay un inconformismo por la baja gestión por parte de la universidad para abrir espacios donde participe el cuerpo estudiantil en la formación del PLei. Se juzga que se avanzó en él cuando comenzó la pandemia y muchos estudiantes no tenían las herramientas para poder participar. Además, faltó mucha difusión del tema ya que hay un desconocimiento de más del 90% de las personas asistentes a los claustros acerca de la existencia de este plan tan importante en la universidad. Además de presentar en el PGD, un plan idealista, que no tiene fundamento en cuanto a la verdadera posibilidad de lograr lo que menciona en un periodo de 3 años.
xi. El personal que trabaja en el área de bienestar debe tener charlas o cursos cada cierto tiempo para promover y afianzar el acercamiento de temas emocionales para estudiantes, docentes y administrativos.

c. Núcleo de gestión de la pertinencia, liderazgo e impacto en la sociedad
   i. Escuela Nacional de Comunicación Social y Periodismo Científico y Cultural - Facultad Nacional de Ciencias de la Salud: gran preocupación por la crisis de recursos que hay en la universidad, que se deben invertir en estas escuelas. Si se presentan a tres años, ¿Cómo se va a lograr con el cráter tan grande en cuestiones de presupuesto que tenemos al día de hoy?

d. Núcleo de gestión en organización y eficiencia administrativa
   i. Administrativos: nunca contestan los mensajes, son más rápidos otros canales de comunicación que no tienen porque responder a estos casos. No hay una respuesta pronta y por eso se genera mucha incertidumbre en el cuerpo estudiantil.
   ii. DRE - ORI: Mejor organización de quienes solicitan movilidad académica y salida con DRE y/o ORI. Una plataforma mejor equipada para hacer lo que piden, porque se traba o al final cuando carga todo, se cae. Que se informe bien cuáles procesos van a cada entidad. Así mismo, que se busque la forma para que no todas las movilidades, fuera de Bogotá, tengan que pasar por este proceso que tiene demasiados complicles.
   iii. Integración de las tareas administrativas en una red común.

e. Núcleo de gestión en gobierno y gobernanza universitaria
   i. Perdida autonomía universitaria: La mayoría de los puestos que se encuentran en el CSU son elegidos por el gobierno nacional haciendo que estas personas no estén del todo preocupadas e interesadas en que le beneficia a la universidad sino que le beneficia al gobierno de turno. También es preocupante que las sesiones sean presididas únicamente por el Ministerio de Educación haciendo que si la persona seleccionada para ocupar este puesto no asiste a las sesiones estas no se puedan realizar y si esta persona decide salir de la sesión se da por finalizada la misma.
   ii. Los cuerpos colegiados se han tornado en espacios que se encargan solo de subir y bajar opiniones.
   iii. Existe un desconocimiento notable en la población estudiantil sobre los aspectos de gobernación y gobernanza haciendo necesario una intervención pedagógica.
   iv. Hacer vinculantes las votaciones a decanaturas y rectoría: Se gasta un presupuesto en la socialización, presentación en el proceso de votación que serían justificados si este proceso fuera vinculante, también que el hecho de que no sea vinculante quita visibilidad a los intereses tanto del estudiantado como de la universidad y se prioriza la voluntad del CSU.

f. Núcleo de gestión de la planeación y de la sostenibilidad financiera

g. Núcleo de gestión de la infraestructura y los recursos tecnológicos
i. **FMVZ como patrimonio inmaterial**: Realizar un programa o gestión que facilite la intervención de la planta que tenga este título, para así poder realizar los arreglos necesarios.

ii. **Edificio diagnóstico veterinario**: No se tiene la información sobre el estado del proceso de planeación e implementación de esta obra. Este edificio debe ser una prioridad pues los espacios en donde los estudiantes de la FMVZ ven clases no están en óptimas condiciones para realizar estas actividades y en algún punto no podrán seguir siendo utilizadas.

iii. **Mejoramiento del mobiliario**: La FMVZ cuenta con pupitres que se encuentran en pésimo estado, dificultando el proceso de aprendizaje pues no se tiene comodidad para poder desarrollar una clase, también los estudiantes de Medicina Veterinaria y de Zootecnia por los implementos que requieren en el diario desarrollo de sus actividades necesitan tener varios y diferentes objetos e implementos a la mano y por esta razón se tienen lockers, pero estos no son suficientes para beneficiar a todos los estudiantes y la gran mayoría de lockers que posee la FMVZ no están en condiciones óptimas para ser usados haciendo necesario un cambio urgente.

iv. **Marengo**: Este predio de la Universidad Nacional de Colombia se encuentra olvidado por la misma generando grandes problemas en infraestructura, mantenimiento, administración y financiación, con respecto a este último aspecto se ve con preocupación que la FMVZ tenga que dar dinero al predio para que este no deje de funcionar ya que quien debe dar esta plata y mantener el predio en condiciones óptimas para su uso debe ser la Universidad Nacional de Colombia no una facultad.

v. **Necesidad de una cafetería o restaurante**: Se ve la necesidad de tener una cafetería o restaurante cerca a las instalaciones de la FMVZ para poder adquirir alimentos sin tener que desplazarse hacia otras zonas del campus mejorando aspectos como el bienestar de estudiantes, docentes y administrativos. Por cercanía se solicita que el espacio que se use para implementar la cafetería o restaurante se la caseta que hoy día se usa para reparar chicas de Bicirun, realizando los cambios, adecuaciones o construcciones que sean necesarias para que sea un espacio apto y seguro para esta actividad.

vi. Mejorar el estado de los baños y los laboratorios.

3. Otros aspectos
   - Descentralizar la FMVZ
   - **Trabajo intersedes enfocado a la FMVZ**: Debería existir la posibilidad de poder usar más los predios de la Universidad Nacional como lo son Marengo, espacios PEAMA y los campus de las otras sedes para así poder conocer las realidades, dificultades y particularidades tanto sociales como de enfoque académico que se viven en las distintas zonas del país.
- **Trabajo con otras facultades de medicina veterinaria, fincas y hospitales veterinarios**: Conocer cómo se desarrollan los programas curriculares en las distintas universidades, como se trabaja en fincas y hospitales veterinarios que no sean de la universidad para así poder conocer un poco las realidades que se viven en estos espacios.

- **Capacitación**: Capacitar a todos los integrantes de la FMVZ en temas como primeros auxilios psicológicos, género, disidencias sexuales y de género para así poder construir una facultad con espacios seguros.

- **Grupos de estudio y de investigación**
  - **Grupos de estudio**: Convertir los grupos de estudio en semilleros con el fin de darles más estructura y volver estos estos espacios más interdisciplinarios, para mejorar también el aspecto de investigación que se da en estos grupos.
  - **Grupos de investigación**: Desarrollar grupos de investigación en pregrado y posgrado para que desde primeros semestres se tenga una aproximación a la investigación incentivando este aspecto en los estudiantes.
  - Creación de una red de grupos de estudio e investigación interfacultades para así poder realizar trabajos que tengan un enfoque más transversal
  - Se debería dar más apoyo y oportunidades a los proyectos de investigación que realizan los estudiantes.

- **Comunicación**: Se deberían dar informes de las sesiones de los distintos cuerpos colegiados para así dar claridad y hacer que las personas sepan que pasa y se sientan más apropiados de lo que pasa en la facultad.

- **Iniciativas estudiantiles**
  - **Consejo estudiantil**: Reconocer el consejo como un proceso valioso que debería ser vinculado por parte de la universidad para que por lo menos desarrolle un papel asesor, animando así a las personas a participar en espacios como este. También si desde las directivas y cuerpos colegiados de la facultad se apoya y acepta este espacio se avanzaría mucho hacia el reconocimiento y aceptación del mismo.
  - **Mesa de género y agropecuaria**: Se les debería dar la importancia que merecen como por la parte administrativa como por la estudiantil y deberían ser apoyadas por la facultad.

- **Recursos UNAL**
  - No se considera que deba existir una rivalidad entre universidades públicas por quien obtiene más presupuesto, por el contrario, debería existir una distribución mejor del dinero, mirando bien para donde se está dirigiendo el dinero del gasto público.
  - Poner como primordial la educación pues el presupuesto que se tiene en este momento sigue siendo muy bajo para suplir las necesidades que se presentan en las universidades públicas
  - Garantizar la buena administración del dinero dentro de las universidades.
• Dentro de los recursos que se necesitan se debe tener en cuenta que los estudiantes deben ingresar, permanecer y culminar sus estudios, lo cual significa una necesidad constante de los mismos.
• Se debe cambiar con quien se negocia y habla para obtener recurso pues ya se sabe que con quien se habla en este momento no ve la necesidad de financiar las IES públicas.
• Mostrar todo los logros y avances que ha tenido la UNAL para que se vea el potencial que existe en estos espacios.
• La universidad pública no es selectiva, solo no se tiene el suficiente presupuesto para aumentar cupos y aun así no cuenta con la infraestructura y la planta docente para ampliar cupos.
• Se debe realizar un acompañamiento real a estudiantes PEAMA, PAES y foráneos pues no se pueden negar sus individualidades y necesidades específicas.
• Revisión del proceso de reubicación socioeconomica ya que hay personas que se presentan muchas veces y nunca salen.
• Realizar una revisión del PBM tanto para reubicación socioeconomica como para apoyos pues existen personas con PBM alto que necesitan los apoyos y personas con PBM bajo que realmente no lo necesitan. También se hace necesario un estudio para renovar items que dan el puntaje del PBM.

4. PGD: construcción en base a los ejes del PGD.
   a. Construcción de nación y paz sostenible desde los territorios
      i. Cierre de brechas: cursos/clases que se pueden impartir a otras sedes, los fines de semana, de manera presencial.
         • Fomentar el intercambio a otras sedes: para esto, se requiere que haya un mínimo de suplementar las necesidades de estudiantes que estén interesados en hacer este tipo de intercambios y también, generar una campaña de interés hacia esto.
      ii. Descentralizar la FMVZ
         • Trabajo intersedes enfocado a la FMVZ: Debería existir la posibilidad de poder usar más los predios de la Universidad Nacional como los son Marengo, espacios PEAMA y los campus de las otras sedes para así poder conocer las realidades, dificultades y particularidades tanto sociales como de enfoque académico que se viven en las distintas zonas del país.
         • Trabajo con otras facultades de medicina veterinaria, fincas y hospitales veterinarios: Conocer cómo se desarrollan los programas curriculares en las distintas universidades, como se trabaja en fincas y hospitales veterinarios que no sean de la universidad para así poder conocer un poco las realidades que se viven en estos espacios.
iii. Se debe realizar un acompañamiento real a estudiantes PEAMA, PAES y foráneos pues no se pueden negar sus individualidades y necesidades específicas

iv. **Planta docente**: descongelamiento y ampliación, de acuerdo a las necesidades que van surgiendo en los programas curriculares en pregrado y posgrado. Esto puede funcionar para que den clases remotas y/o presenciales en las otras sedes, en especial las SPN.

b. **Liderazgo académico nacional en un entorno global**
   i. **Habilidades blandas**: se requiere con urgencia, una implementación del desarrollo de habilidades blandas (liderazgo, comunicación asertiva, empatía) en los programas curriculares desde el inicio de estos, para el correcto desempeño en el liderazgo público.
   ii. **Escuela Nacional de Comunicación Social y Periodismo Científico y Cultural - Facultad Nacional de Ciencias de la Salud**: gran preocupación por la crisis de recursos que hay en la universidad, que se deben invertir en estas escuelas. Si se presentan a tres años, ¿Cómo se va a lograr con el cráter tan grande en cuestiones de presupuesto que tenemos al día de hoy?

c. **Armonización de las funciones misionales para la formación integral**
   Docentes en la formación integral:
   i. **Cursos obligatorios o vinculantes para docentes sobre empatía, comunicación asertiva y salud mental**: para que tenga un impacto real en este tema del maltrato.
      - **Cursos de pedagogía**: que sean implantados por estudiantes de posgrado y/o de pregrado de últimos semestres, que esto cuente como notas o puntos en sus proyectos de grado o proyectos, de aquellos en donde su estudio tenga que ver con temas de pedagogía, como los estudiantes de Odontología que hacen cursos de cuidado oral, por ejemplo.
      - ¿Por qué?: **el maltrato** existe, por parte de docentes y dentro de los mismos estudiantes, una presión que nos imponemos que lleva hacia el maltrato en cuanto a los tiempos que debemos sobreejigirnos y en cuanto al nivel académico que se basa en el egoísmo y no en el compañerismo. Nos hemos acostumbrado al maltrato entre nosotros y de parte del cuerpo docente, que no tomamos en cuenta alguna solución. Esto es algo que debe corregirse. Esto al mismo tiempo, crea un círculo vicioso ya que los y las estudiantes cogen de ejemplo los comportamientos del cuerpo docente, replicando el maltrato con los semestres inferiores.
      - **Salud mental**: ha mejorado el apoyo a psicología, pero el cuerpo docente, a pesar de tener un discurso que apoya este aspecto, no lo practica y sigue replicando acciones que afectan la salud mental de los estudiantes por medio de maltratos y humillaciones.
ii. **Docentes con formación para enseñar:** esto porque, a pesar de tener a las personas mejor formadas en cada área del conocimiento, se requiere tener habilidades de pedagogía para transmitir correctamente la información.

**Egresados:**

iii. **Contacto con egresados:** es necesario que se realice una consulta a muchos veterinarios para saber los temas de interés en el campo profesional y así orientar muchos trabajos de pre y posgrado.

**Participación estudiantil en cuerpos colegiados:**

iv. **Créditos académicos:** que también estén disponibles en actividades de liderazgo estudiantil como la representación para así, aumentar el interés en esa participación y se le dé un valor a este trabajo.

**Bienestar y género:**

v. **Recursos:** si bien se plantean diferentes planes para este aspecto, hay que tener en cuenta que el rubro en la facultad ha sido muy bajo. Entonces, ¿Cómo implementar todas las ideas si no se tienen recursos? Es necesario contar con el presupuesto que se acomoda a todos los planteamientos para una universidad que se proyecta.

vi. **Disidencias de género:** los y las profesoras deben tener cursos o alguna formación con respecto a este tema para saber cómo tratar a las personas, independientemente de cómo esta se identifique. Tomando el ejemplo de las personas trans que deben inscribirse con los datos de nacimiento, que han tenido problemas para cambiar esos datos y el cuerpo docente no ha respetado la manera en cómo estas personas quieren ser nombradas. Solicitar a la universidad igualmente, una agilidad con respecto a estos trámites.

vii. **Mujeres madres:** tener en cuenta que esta población existe en la universidad y que debe manejarse con acompañamiento por parte de bienestar y que sea tenido en cuenta por parte del cuerpo docente en cuanto a los tiempos disponibles que puedan tener.

viii. **Capacitación:** Capacitar a todos los integrantes de la FMVZ en temas como primeros auxilios psicológicos, género, disidencias sexuales y de género para así poder construir una facultad con espacios seguros.

ix. El personal que trabaja en el área de bienestar debe tener charlas o cursos cada cierto tiempo para promover y afinar el acercamiento de temas emocionales para estudiantes, docentes y administrativos.

**Grupos de estudio y de investigación**

x. **Grupos de estudio:** Convertir los grupos de estudio en semilleros con el fin de darles más estructura y volver estos estos espacios más interdisciplinarios, para mejorar también el aspecto de investigación que se da en estos grupos.

xi. **Grupos de investigación:** Desarrollar grupos de investigación en pregrado y posgrado para que desde primeros semestres se tenga una aproximación a la investigación incentivando este aspecto en los estudiantes.
xii. Creación de una red de grupos de estudio e investigación interfacultadases para así poder realizar trabajos que tengan un enfoque más transversal.

xiii. Se debería dar más apoyo y oportunidades a los proyectos de investigación que realizan los estudiantes.

Iniciativas estudiantiles

xiv. Consejo estudiantil: Reconocer el consejo como un proceso valioso que debería ser vinculado por parte de la universidad para que por lo menos desarrolle un papel asesor, animando así a las personas a participar en espacios como este. También si desde las directivas y cuerpos colegiados de la facultad se apoya y acepta este espacio se avanzaría mucho hacia el reconocimiento y aceptación del mismo.

xv. Mesa de género y agropecuaria: Se les debería dar la importancia que merecen como por la parte administrativa como por la estudiantil y deberían ser apoyadas por la facultad.

d. Universidad autónoma y sostenible

Autonomía universitaria

i. Perdida autonomía universitaria: La mayoría de los puestos que se encuentran en el CSU son elegidos por el gobierno nacional haciendo que estas personas no estén del todo preocupadas e interesadas en que le beneficia a la universidad sino que le beneficia al gobierno de turno. También es preocupante que las sesiones sean presididas únicamente por el Ministerio de Educación haciendo que si la persona seleccionada para ocupar este puesto no asiste a las sesiones estas no se puedan realizar y si esta persona decide salir de la sesión se da por finalizada la misma.

ii. Los cuerpos colegiados se han tornado en espacios que se encargan solo de subir y bajar opiniones.

iii. Comunicación: Se deberían dar informes de las sesiones de los distintos cuerpos colegiados para así dar claridad y hacer que las personas sepan que pasa y se sientan más apropiados de lo que pasa en la facultad.

iv. Existe un desconocimiento notable en la población estudiantil sobre los aspectos de gobernanza y gobernabilidad haciendo necesario una intervención pedagógica.

v. Hacer vinculantes las votaciones a decanaturas y rectoría: Se gasta un presupuesto en la socialización, presentación en el proceso de votación que serían justificados si este proceso fuera vinculante, también que el hecho de que no sea vinculante quita visibilidad a los intereses tanto del estudiantado como de la universidad y se prioriza la voluntad del CSU.

Infraestructura:

vi. FMVZ como patrimonio inmaterial: Realizar un programa o gestión que facilite la intervención de la planta que tenga este título, para así poder realizar los arreglos necesarios.

vii. Edificio diagnóstico veterinario: No se tiene la información sobre el estado del proceso de planeación e implementación de esta obra. Este edificio debe ser una prioridad pues los espacios en donde los estudiantes de la
FMVZ ven clases no están en óptimas condiciones para realizar estas actividades y en algún punto no podrán seguir siendo utilizadas.

viii. Mejoramiento del mobiliario: La FMVZ cuenta con pupitres que se encuentran en pésimo estado, dificultando el proceso de aprendizaje pues no se tiene comodidad para poder desarrollar una clase, también los estudiantes de Medicina Veterinaria y de Zootecnia por los implementos que requieren en el diario desarrollo de sus actividades necesitan tener varios y diferentes objetos e implementos a la mano y por esta razón se tienen lockers, pero estos no son suficientes para beneficiar a todos los estudiantes y la gran mayoría de lockers que posee la FMVZ no están en condiciones óptimas para ser usados haciendo necesario un cambio urgente.

ix. Marengo: Este predio de la Universidad Nacional de Colombia se encuentra olvidado por la misma generando grandes problemas en infraestructura, mantenimiento, administración y financiación, con respecto a este último aspecto se ve con preocupación que la FMVZ tenga que dar dinero al predio para que este no deje de funcionar ya que quien debe dar esta plata y mantener el predio en condiciones óptimas para su uso debe ser la Universidad Nacional de Colombia no una facultad.

x. Necesidad de una cafetería o restaurante: Se ve la necesidad de tener una cafetería o restaurante cerca a las instalaciones de la FMVZ para poder adquirir alimentos sin tener que desplazarse hacia otras zonas del campus mejorando aspectos como el bienestar de estudiantes, docentes y administrativos. Por cercanía se solicita que el espacio que se use para implementar la cafetería o restaurante se la caseta que hoy día se usa para reparar chicas de Bicirun, realizando los cambios, adecuaciones o construcciones que sean necesarias para que sea un espacio apto y seguro para esta actividad.

xi. Mejorar el estado de los baños y los laboratorios.

Gestión financiera: Recursos UNAL

xii. No se considera que deba existir una rivalidad entre universidades públicas por quien obtiene más presupuesto, por el contrario, debería existir una distribución mejor del dinero, mirando bien para donde se está dirigiendo el dinero del gasto público.

xiii. Poner como primordial la educación pues el presupuesto que se tiene en este momento sigue siendo muy bajo para suplir las necesidades que se presentan en las universidades públicas

xiv. Garantizar la buena administración del dinero dentro de las universidades.

xv. Dentro de los recursos que se necesitan se debe tener en cuenta que los estudiantes deben ingresar, permanecer y culminar sus estudios, lo cual significa una necesidad constante de los mismos.

xvi. Se debe cambiar con quien se negocia y habla para obtener recurso pues ya se sabe que con quien se habla en este momento no ve la necesidad de financiar las IES públicas.
xvii. Mostrar todo los logros y avances que ha tenido la UNAL para que se vea el potencial que existe en estos espacios.

xviii. La universidad pública no es selectiva, solo se tiene el suficiente presupuesto para aumentar cupos y aun así no cuenta con la infraestructura y la planta docente para ampliar cupos.

**Gestión administrativa:**

xx. **Administrativos:** nunca contestan los mensajes, son más rápidos otros canales de comunicación que no tienen por qué responder a estos casos. No hay una respuesta pronta y por eso se genera mucha incertidumbre en el cuerpo estudiantil.

xxi. Integración de las tareas administrativas en una red común.

xxii. Revisión del proceso de reubicación socioeconómica ya que hay personas que se presentan muchas veces y nunca salen.

xxiii. Realizar una revisión del PBM tanto para reubicación socioeconómica como para apoyos pues existen personas con PBM alto que necesitan los apoyos y personas con PBM bajo que realmente no lo necesitan. También se hace necesario un estudio para renovar ítems que dan el puntaje del PBM.

xxiv. Capacitar al personal administrativo en atención al usuario, una vez al año.

**Recursos y monitorías:** existe un vacío legal que permite que, en estos puestos, estén las mismas personas por varios periodos, impidiendo que los y las demás estudiantes tengan esa oportunidad de desarrollo profesional. Las condiciones, además, son muy limitadas, no permiten que un grupo más amplio de estudiantes pueda postularse. En especial por la dirección de bienestar de la facultad en los últimos años. La propuesta es reducir los requisitos y profundizar en la normativa. Además de aumentar el presupuesto para poder vincular más personas que se requieren en la facultad.

xxv. **DRE - ORI:** Mejor organización de quienes solicitan movilidad académica y salida con DRE y/o ORI. Una plataforma mejor equipada para hacer lo que piden, porque se traba o al final cuando carga todo, se cae. Que se informe bien cuáles procesos van a cada entidad. Así mismo, que se busque la forma para que no todas las movilidades, fuera de Bogotá, tengan que pasar por este proceso que tiene demasiados compliques.

Adicional:

**¿Por qué la mayoría de las ideas están enfocadas al cuerpo docente?:** hay un inconformismo por la baja gestión por parte de la universidad para abrir espacios donde participe el cuerpo estudiantil en la formación del Plei. Se juzga que se avanzó en él cuando comenzó la pandemia y muchos estudiantes no tenían las herramientas para poder participar. Además, faltó mucha difusión del tema ya que hay un desconocimiento de más del 90% de las personas asistentes a los claustros acerca de la existencia de este plan tan importante en la universidad. Además de presentar en el PGD, un plan idealista, que no tiene fundamento en cuanto a la verdadera posibilidad de lograr lo que menciona en un periodo de 3 años.