

# Autoevaluación Institucional en la Escuela de Medicina de la Universidad de los Andes, extensión Táchira

D'Santiago Ilse

---

---

## Resumen

*Esta investigación permitió apreciar el estado actual de la actividad educativa de la carrera de Medicina, cuyo propósito fue ofrecer recomendaciones con base en los resultados encontrados a las autoridades competentes de la Escuela, de manera tal, que puedan tomar decisiones informadas que conduzcan a elevar la calidad científica y formativa de la educación médica que se imparte. La base de esta investigación plantea la «Autoevaluación» como el camino eficiente para conocer la dinámica institucional, aplicando un modelo válido para instalar de manera permanente la cultura de evaluación institucional. El trabajo ha sido descriptivo, exploratorio y de campo. Utilizó como métodos científicos, el cualitativo y cuantitativo de manera complementaria, a través de encuestas y matriz de opinión. Se efectuó un análisis de cada uno de los grupos encuestados, cuya reflexión condujo a la revisión de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) que ayudaron a ofrecer estrategias a los rubros involucrados.*

**Palabras clave:** Autoevaluación Institucional, Contexto, Input, Proceso, Producto.

\*\*\*

## Abstract

### INSTITUTIONAL EVALUATION OF THE MEDICINE SCHOOL AT THE UNIVERSITY OF LOS ANDES TACHIRA

*This investigation assessed the present state of the Medicine school at the University of Los Andes. The purpose was to offer recommendations to the authorities of the School based on findings to help them inform their decisions and increase the scientific quality and education of medical doctors. The investigation was conducted using self-evaluation as a way to assess the institutional dynamics, applying a valid model for continuous assessment of the school of medicine. Therefore, this descriptive exploratory study used both qualitative and quantitative methods such as surveys and matrixes of opinion. An analysis of each inquiry group took place. Findings lead to the revision of the weaknesses, opportunities, strengths and threats (DOFA) to offer strategies for the involved parties.*

**Key words:** Institutional assessment, Context, Input, Process, Product.

\*\*\*

## Résumé

### AUTO-ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE DANS L'ÉCOLE DE MÉDECINE DE L'UNIVERSITÉ DE LES ANDES, EXTENSION TÁCHIRA

*Cette investigation a permis d'apprécier l'état actuel de l'activité éducative dans le métier de la médecine, on a voulu offrir des conseils par rapport aux résultats obtenus aux autorités compétentes de l'école afin de prendre de décisions qui mènent à augmenter la qualité scientifique et formatrice de l'éducation médicale. Ce travail a comme base l'auto-évaluation comme voie efficace pour connaître la dynamique institutionnelle, en appliquant un modèle qui permettra d'installer d'une façon permanente la culture d'évaluation institutionnelle. Ce travail de terrain est descriptif et exploratoire. Il s'est servi de diverses méthodes scientifiques (qualitatives et quantitatives) d'une façon complémentaire avec des enquêtes et bases d'opinion. On a fait une analyse de chacun des groupes abordés dont leur réflexion nous a conduit à la révision des faiblesses, des opportunités, des point forts et des menaces (DOFA) qui ont aidé à offrir des stratégies aux domaines concernés*

**Mots-clés:** auto-évaluation institutionnelle, contexte, entree, processus, produit.

La primera actividad autoevaluativa en la Escuela de Medicina de la Universidad de los Andes, Extensión Táchira, se llevó a cabo al realizar un trabajo de investigación cualitativo y cuantitativo, cuyo objetivo general consistió en la aplicación de estrategias de autoevaluación institucional, con el fin de mejorar el proceso educativo y crear una cultura de permanente revisión de procesos, prácticas y resultados institucionales que permitan la superación cualitativa del Currículo. Luego de conocer el grado de calidad tanto de su actividad académica como de la productividad científica e investigativa de la Escuela de una manera formal, se ha podido formular juicios fundamentados en datos descriptivos e informaciones objetivas de una manera significativa de los escenarios educativos que se imparten en ella.

El término de Evaluación Institucional integra a la evaluación interna o **autoevaluación** en una primera fase, realizada por los miembros de la institución, subordinada a la mejora, con el fin de emitir juicios de valor sobre el desarrollo de la organización educativa, diseño de proyectos, programas, y en general de los procesos de enseñanza-aprendizaje. La evaluación externa es realizada por personas ajenas a la organización con el propósito de certificar la calidad del objeto de evaluación, garantizando así la ejecución satisfactoria de sus responsabilidades ante la sociedad. (Díaz, 1997)

Realizar evaluación del sistema educativo implica al menos cuatro aspectos de la actividad educativa: el conocimiento y diagnóstico del sistema, la condición de los procesos, valoración de los resultados de la educación y mejora de la organización y del funcionamiento del centro educativo. La autoevaluación permite verificar en qué medida esto se logra. Las instituciones universitarias se enfrentan ante un nuevo reto, como es el de mejorar la calidad del servicio que proporcionan a medida que la competitividad aumenta en las escuelas superiores. Por esta razón, se deben hacer evaluaciones más integrales, no de resultados exclusivamente como se han venido efectuando hasta ahora. En nuestras universidades no se hacen Autoevaluaciones Institucionales, se han quedado muchas veces en los proyectos diseñados, más no ejecutados, como es el caso de nuestra Escuela de

Medicina en Mérida y en otras Escuelas del Núcleo Táchira y del país donde no han sido aplicados los proyectos de autoevaluación.

Lo ideal es que se apliquen estos esfuerzos para que las evaluaciones funcionen como procesos de mejora interna donde se aprende de la propia práctica, corrigiendo errores, perfeccionando la actividad educativa en general (Hernández, Blanco, 1998). No sería razonable que una escuela de estudios superiores se desentendiera e hiciera caso omiso a la necesidad de efectuar su propia evaluación interna, que encamine a la comunidad universitaria hacia la mejora de la calidad y a difundir la cultura de evaluación institucional. El concepto de calidad es concebida por la UNESCO (1998) como «la adecuación del ser, y quehacer de la Educación superior a su deber ser». La evaluación de los resultados y cómo funcionan en relación a la Misión de la Institución valora el «ser», es decir su pertinencia. Según la OPSU-SEA (2002) es la «congruencia entre las expectativas del contexto y la oferta institucional y programática». (p21). De igual manera, el «quehacer» o funcionamiento de la institución es evaluado en términos de eficiencia y los resultados y logros en relación a su eficacia.

En nuestro medio es común observar en el ámbito educativo el manejo de la evaluación como un mecanismo que mide casi exclusivamente el logro de objetivos, conocimientos, rendimiento académico de los alumnos y nada más, sin que se tome en cuenta las condiciones, los medios en que se desarrollan esas variables evaluadas, el sistema pedagógico, los docentes, recursos, personal administrativo, técnico y obrero entre otros; elementos todos que se interrelacionan entre sí conformando un sistema susceptible a ser evaluado de manera holística. Cuando se evalúa solo una parte de la organización, por ejemplo el rendimiento académico de los alumnos, sin abordarse en lo profundo el sentido o el significado del actuar, los docentes, los medios y todos los elementos que los rodean y que son interdependientes entre sí, se obtienen resultados parciales prácticamente desprendidos de la realidad, desvinculados de los ámbitos culturales, comunicacionales, científicos, tecnológicos y sociales. En forma global, la autoevaluación implica una

extensa investigación, revisa los principios académicos, sociales y culturales compartidos por toda la comunidad educativa (Nevo, 1997).

Esta investigación se hizo extensiva a los diferentes grupos integrantes de la Escuela: personal directivo, administrativo, docente, técnico, obrero, estudiantes y egresados. El producto que egresa de la escuela, es el profesional de medicina que reflejará la calidad de la educación recibida en el ambiente laboral donde se encuentre. De igual manera, los diferentes elementos y perspectivas que configuran el centro educativo como son: su contexto, ingresos, procesos académicos, administrativos y de investigación, se incluyeron en este estudio.

## MÉTODO UTILIZADO EN LA INVESTIGACIÓN

La metodología seleccionada para este trabajo ha seguido la diversidad complementaria que sostienen los paradigmas cualitativo y cuantitativo referidos anteriormente, los cuales deben actuar como compatibles y no competitivos, de manera que resulten integradores y apropiados para evaluar los diferentes problemas de la Escuela (Hernández, 2002). La metodología cualitativa fue aplicable en esta investigación porque se trabajó con el sentir y actuar de las personas (profesores, alumnos o personal administrativo, técnico y obrero) quienes forman parte importante de la Institución y de su comportamiento depende el éxito o fracaso del trabajo educativo. Así mismo, los resultados de los cuestionarios aplicados aportaron datos estadísticos finales importantes. Sin embargo, esta información no explicó por sí sola el por qué de los resultados obtenidos en un complejo sistema como el que conforma el centro educativo en estudio, razón por la cual se incluyó el paradigma cualitativo en la metodología.

Según el nivel de la investigación fue un estudio de tipo descriptivo porque se midieron variables en forma independiente y se estableció su comportamiento. Además, fue exploratorio porque se investigó un tema que antes no se había estudiado en esta Escuela de Medicina, ni en las restantes del país, y de Campo porque se realizó directamente en la Escuela.

La población objeto de estudio estuvo estructurada por 461 integrantes de la Escuela de Medicina del Táchira conformada de la siguiente manera: 70 profesores, 305 estudiantes, 67 egresados y 19 del personal administrativo, técnico y obrero (ATO). Para la selección de las unidades muestrales se siguió un procedimiento estadístico estableciéndose los respectivos tamaños de la muestra como se señala a continuación: Profesores 33, Coordinadores por cada año (6) y (1) académico son 7 en total, Coordinadores Generales 2 ( el actual y el que precedió), Estudiantes 181, Egresados 20, y Personal ATO 14.

Se utilizaron como técnicas de recolección de datos: la observación directa, recopilación de documentos y encuestas (cuestionario), además de escalas de opinión. La observación directa fue de tipo semi-estructurada porque se detalló la pauta de observación según las necesidades de la investigación sobre la realidad existente. Los cuestionarios se diseñaron según las expectativas de interés a indagar, con contenidos específicos para cada grupo investigado, tomando en cuenta las variables consideradas en el estudio (perfil académico, ámbito gerencial, cultura institucional, recursos y valoración global), desglosadas cada una de estas con sus ítems correspondientes. Se incluyeron preguntas cerradas y abiertas, las primeras con el fin de realizar un análisis estadístico posterior, que permitiera reforzar algunos datos e interpretaciones obtenidas de las preguntas abiertas, en las que la expresión de los significados existentes en las mentes de las personas encuestadas llegaran a ser los elementos más valiosos en este tipo de Autoevaluación. Se ofreció un espacio de sugerencias al final del cuestionario que permitieran opinar acerca de la calidad del funcionamiento en la Escuela y cómo mejorarla. El personal de la División de Evaluación de la Unidad de Asistencia Académica de la ULA realizó la validación de los instrumentos.

Las plantillas en las que se registraron las respuestas de las preguntas cerradas fueron sometidas al lector óptico con el fin de obtener el total de respuestas por ítem en cada grupo. La base de datos obtenidos se trabajó con el programa de Excel y se procesó posteriormente a través del programa SPSS,

el cual arrojó la información tabulada denominada como «cuadros» en este estudio, además de los gráficos circulares sectoriales y en barras. La información recogida en las preguntas abiertas de cada uno de los cuestionarios fue agrupada de acuerdo a respuestas similares o comunes con la finalidad de clasificarlas en áreas, tomando en cuenta la frecuencia de respuestas para poder ser analizadas adecuadamente.

Las escalas de opinión de los expertos se sometieron al proceso de triangulación, mecanismo que ayuda a obtener coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas sobre un mismo fenómeno, con el fin de mejorar la validez de los resultados.

## RESULTADOS Y HALLAZGOS SIGNIFICATIVOS

Para este resumen los resultados de cinco grupos estudiados, se han reagrupado por motivos de extensión: los profesores con los coordinadores, los estudiantes con los egresados, por compartir características en común en relación a las dimensiones e ítems investigados. El personal ATO se presentará en forma separada porque es un grupo que posee otras características y los ítems analizados en ellos son diferentes a los ítems de los demás grupos. El análisis de los resultados sigue la secuencia de las variables estudiadas: perfil académico, ámbito gerencial, cultura institucional, recursos y valoración global, exceptuando los grupos de estudiantes y egresados a quienes no se les incluyó ámbito gerencial.

### 1- PROFESORES Y COORDINADORES:

**a) Perfil Académico:** En relación a la ubicación laboral se reportó que un 84.8 % de profesores son Contratados y un 15% Ordinarios, datos que coinciden con los del grupo de Coordinadores. Este último grupo quienes ocupan mayor tiempo en la actividad de coordinación son Contratados también, con una carga horaria remunerada de 2 a 6 horas, excepto el Coordinador Académico. Este hecho crea insatisfacción en el trabajo e impide llevar una mejor

consolidación administrativa-académica, mayor actividad de investigación y más sentido de pertenencia.

En cuanto a la investigación se encontró que la mayoría (67%) de profesores Ordinarios no llevan al día los trabajos de ascenso. Al indagar sobre el estímulo recibido para investigar, el grupo en general reportó que un 53.13% «nunca» y un 34.38% «pocas veces» lo habían recibido. Refleja este hallazgo una deficiencia en la actividad investigativa de la Escuela, sin embargo la disposición que tienen los profesores en general, al igual que los coordinadores para desarrollar trabajos de investigación resultó similar: «favorable» en un 43% y «totalmente favorable» en un 50 % según resultados del cuestionario aplicado.

En lo que respecta a la Planificación de la actividad educativa, un 36.4 % pocas veces participan en la planificación departamental, incluso un 9.1% nunca ha participado, hecho que refleja poco interés en la previsión de la enseñanza- aprendizaje.

En relación a los rubros que contemplan los programas de asignaturas, se observó que ningún docente incluyó todos los elementos correspondientes (objetivos, contenidos, metodología y estrategias de evaluación), por tanto, son programas que se entregan incompletos y los coordinadores tienen que complementar antes de ser entregados a los alumnos. Además, se investigó la inclusión de la atención integral y ética profesional en esos contenidos programáticos y se encontró que un 50 % de los profesores y coordinadores no la imparten. Estos elementos de gran relevancia en la formación médica, están referidos en la Misión y Visión de la Escuela de Medicina, entonces, se aprecia que no se ajustan los contenidos de los programas a los principios de la institución.

Un bajo porcentaje de docentes señaló elaborar trabajos escritos o audiovisuales para apoyar la enseñanza, (guías de estudio o monografías, programas audiovisuales, otros), 36,4% no contestó, hecho que vislumbra poca preocupación por los recursos de apoyo para desarrollar una enseñanza más efectiva. A este respecto habría que revisar la actualización del contenido incluido en los recursos elaborados, debido a que en muchas ocasiones se rea-

lizan trabajos que se mantienen por años sin renovar.

Siguiendo con los aspectos metodológicos, existe un alto porcentaje de docentes y coordinadores que continúan llevando a cabo las exposiciones magistrales como único método de enseñanza. Existen actualmente otros métodos de enseñanza más constructiva y de significado.

En lo que respecta a la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, el método empleado por todos los profesores es el escrito; la prueba objetiva de «selección simple» como única forma en casi la mitad de los encuestados, y un 27.3% usan además de la anterior, la forma de «desarrollo». Además, un 34.7% del total de profesores aplican el «factor de corrección» en la que cuatro incorrectas invalidan una buena, algunos llevan este factor a dos incorrectas por una. Este método de evaluación fue criticado por los estudiantes en las sugerencias solicitadas.

La Autoevaluación no ha sido realizada por los profesores en un 65.6% y por los Coordinadores en un 57.1%. Este alto porcentaje de docentes pudieran mejorar sus enseñanzas a través del «feed back» que ofrecen estos métodos, de igual manera, mejorar el aprendizaje del alumno y el nivel de calidad global.

**b) Ámbito Gerencial:** Las opiniones de los encuestados acerca de los esfuerzos que hace la Coordinación General para mejorar la Institución están divididas en proporciones cercanas al 50%, para las respuestas de «pocas veces» y «muchas veces», tanto en el grupo de Profesores como en el de Coordinadores. Probablemente estas opiniones polarizadas tengan que ver con una percepción de liderazgo poco efectiva, con escaso poder de convocatoria para con los profesores y un deficiente poder de decisión. Otra posibilidad que explique esta situación es la de un esfuerzo realizado que no llega a ser bien difundido o comunicado a todo el grupo docente, pues alcanza solo a una parte de ellos y no a la totalidad.

**c) Cultura Institucional:** Más de la mitad de los profesores refieren practicar «pocas veces» el intercambio de ideas, lo que nos hace pensar que la comunicación interpersonal no es completamente

satisfactoria, elemento influyente en forma negativa para el cambio y la mejora del proceso educativo. Sobre el trabajo en equipo, observamos que la suma de las respuestas de «nunca» y «pocas veces» es de un 40,6% contra una diferencia del 59,4% de otros docentes que registraron «siempre» y «muchas veces» trabajar en equipo, estos datos demuestran un grupo que no participa en equipos o lo hace poco, probablemente este resultado se relaciona con las horas de contratación que tienen los docentes y los induce a no disponer de más tiempo para la Escuela.

En búsqueda del grado de satisfacción que sienten los docentes (Profesores y Coordinadores) en la Escuela, llama la atención que un alto porcentaje seleccionó el parámetro mediano de la misma, posiblemente la causa de que no haya una completa satisfacción esté relacionada con otros elementos como son la categoría en que se encuentran la mayoría de los profesores, y los honorarios profesionales que reciben donde podemos apreciar un alto grado de insatisfacción (75,8%) con el pago percibido.

**d) Recursos:** Las condiciones de los recursos con que cuenta la sede física, donde funciona la Escuela (Edif. de Medicina) fueron calificadas por los dos grupos docentes como «Buenas» en su mayoría, excepto las del laboratorio en la sede física del Edif. de Medicina calificada como «regulares» y «malas». Los salones de clase del Hospital Central, y la Biblioteca del Hospital Central opina un 75% que se encuentran en «regulares» condiciones.

**e) Valoración Global:** más de la mitad de los profesores y coordinadores no conocen las normas y procedimientos de la Escuela donde trabajan, este desconocimiento puede traer inconvenientes a la hora de cometer errores en el desarrollo del proceso educativo. Además no están claros en el significado de la misión y visión de la escuela, afirmación que se vio reflejada en la respuesta abierta acerca del tema. La calidad global de la Escuela es señalada por estos grupos encuestados como «mediana». Registro importante por la coincidencia de opiniones de diversos integrantes de la institución, sobre la calidad como criterio básico en el presente estudio donde no se reporta «alta» como debería ser.

La opinión que tienen la mayoría de los docentes en relación a la formación del egresado tanto en teórico como en lo integral, es calificada como «media» y en lo que respecta a la investigación como «baja», según señala un porcentaje alto (40,6) En una Escuela Universitaria la calidad de la formación **debe ser óptima**, de alto nivel, hecho que no se registra en esta investigación.

## 2- ESTUDIANTES Y EGRESADOS:

**a) Perfil Académico:** En relación al Plan de estudios, (P. E) llama la atención que un 23,2 % del grupo de estudiantes reporta no conocerlo y los que lo conocen están de acuerdo con la secuencia que siguen las asignaturas, sin embargo solicitan en las sugerencias la inclusión de más prácticas. Este porcentaje refleja el poco interés del estudiante en conocer el P.E. de la carrera debido a que la Coordinación Estudiantil hace entrega de éste al que lo solicite. Se observa que este mecanismo no es funcional pues no alcanza a la totalidad de los estudiantes a su ingreso en la universidad. En el grupo de Egresados un alto porcentaje (70%) respondió en forma negativa en relación al conocimiento del Plan de Estudios. Un 21.5% de los estudiantes respondieron en igual forma. Se puede presumir que la opinión de los egresados es relevante debido a que opinan después de finalizar todas sus asignaturas, mientras que los estudiantes aún no, sin embargo su opinión es válida por las ya cursadas.

Acerca de las estrategias pedagógicas, son calificadas como «buena» en más de la mitad de los estudiantes y «deficiente» por un 22.1 %, y en los egresados en un 45% y 30% respectivamente, sin embargo muy pocos las asignan como «muy buena» u «óptima». La necesidad de que la actividad pedagógica sea revisada o evaluada es reflejada en estos resultados, con la finalidad de alcanzar mayor calidad en la enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a la orientación de los docentes, dirigida hacia las diferentes áreas como son el mejoramiento estudiantil, la investigación, y la futura vida profesional fue pobre, expresada por la respuesta «a veces» en la mayoría de estudiantes (entre 55 y 62%) y «nunca» en un número menor (entre 27 y

32%). Coinciden estos porcentajes con el grupo de egresados. Volvemos a observar deficiencia en la actividad docente en lo que a enseñanza integral se refiere.

Un 37,22 % de los estudiantes afirma haber recibido maltrato alguna vez por alguno de sus profesores, hecho importante que se registra también en un 25 % del grupo de los egresados. Estos porcentajes se consideran elevados por lo que representa este punto, probablemente por esta razón solicitan algunos de ellos la evaluación de los docentes. Muchas veces el fracaso pedagógico se descarga con el maltrato verbal hacia el alumno.

En cuanto a la disposición que tienen los estudiantes para investigar suman un 78,4% las respuestas de «favorable y totalmente favorable», datos que deben ser aprovechados por los docentes, sin embargo ya hemos comentado el poco incentivo al respecto que tienen los mismos para la investigación, de manera tal que no se puede esperar que transmitan lo que no sienten o no tienen convicción.

La mitad de los estudiantes no están conformes con los métodos de evaluación, aportan sugerencias al respecto y solicitan reformas en el factor de corrección, revisión de exámenes previo a la aplicación por los problemas de redacción presentados, y evaluación de la subjetividad versus objetividad entre otros. Los egresados reportaron en igual porcentaje (50%) la consideración de poca ayuda a través de los métodos de evaluación.

La formación estudiantil, específicamente la práctica, ha sido calificada por un 42.5% como «buena», pero por otro grupo relativamente alto (31.5%) como «deficiente». Coincide este registro con la solicitud de los estudiantes en las sugerencias de un mayor número de prácticas y mejor dotación de equipos de laboratorio. Todos son elementos que se deben tener en cuenta al momento de planificar y emitir presupuestos del programa. Así mismo consideran la formación general y teórica como «buena» en su mayoría.

**b) Recursos:** En relación a los recursos de la Escuela valorados por estos dos grupos, se hace notar las «malas» condiciones en que se encuentran los salones de clase en el Hospital Central, afirmación que se eleva en opinión de los egresados quie-

nes recibieron clase en estos salones durante los últimos años. Las demás instalaciones las refieren como buenas. La biblioteca de Medicina del Hospital Central es otro recurso que mencionan como «regular» por los dos grupos, estudiantes y egresados en alto porcentaje. No existe una comisión de biblioteca de la escuela de Medicina que se encargue de revisar las necesidades y deficiencias existentes.

La responsabilidad de los docentes es registrada por el grupo de egresados como «buena» por la mayoría. Al comparar estos datos con los emitidos por los estudiantes se fracciona más porque un 22 % de ellos opina que la responsabilidad del docente es «deficiente», entonces se puede presumir que se ha deteriorado este valor en los docentes o es deficiente en los profesores de los primeros años de la carrera, debido a que los datos emitidos por los estudiantes se corresponden más con los primeros años de estudio.

En lo que se refiere a las estrategias pedagógicas utilizadas por los docentes es señalado por los dos grupos como «buenas» en un 45% sin embargo un 30% dice que son «deficientes».

**c) Cultura institucional:** Las relaciones personales entre todos los grupos fueron percibidas como «cordiales» en la mayoría de egresados al igual que los demás grupos analizados.

**d) Valoración Global:** Fue calificada como «buena» la Formación General por la mayoría de estudiantes 70.7 % y por un 40% del grupo de egresados. De manera semejante consideran la Formación Teórica, sin embargo, disminuye este porcentaje de opinión sobre la capacitación obtenida en la realización de Experiencias Prácticas, la cual registra una cifra de 31.5% de estudiantes que opinan como «deficiente» esta actividad.

### 3- PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y OBRERO (ATO):

a) Perfil Académico:

1- Ubicación laboral y formación académica: Contrario a lo que se observó con los profesores apreciamos en este grupo que la mayoría tiene dedicación a Tiempo Completo. En este caso, los altos directivos de la universidad mantiene un personal

de planta ATO con una dedicación adecuada en el cargo y sin relación política alguna con los intereses personales.

En lo que respecta al nivel académico un buen porcentaje, más del 60% iniciaron o finalizaron educación superior, solo uno de ellos se encuentra estudiando.

2- Trabajo: En los aspectos de trabajo un 28.6 % de este grupo señaló no recibir supervisión y en aquellos a quien se les efectúa consideran que es justa y están satisfechos en un 76.9%. El tipo de supervisión es superficial y con una frecuencia permanente según la mayoría de opiniones. A este respecto se puede observar que la supervisión no alcanza al grupo completo del personal ATO, por lo tanto esta función debe ser evaluada por la Coordinación General en este caso.

Llama la atención el sentido de pertenencia que este grupo registra con un alto porcentaje, contrario a lo que sucede con el grupo de profesores y coordinadores. Podemos presumir que se debe este hecho a que el personal ATO tiene buena contratación y se sienten en su mayoría satisfechos con sus honorarios.

**b) Ámbito gerencial:** En relación a la acción gerencial y específicamente el liderazgo es considerado como «bueno» por la mayoría de este grupo. Contrasta ésta con la opinión de un grupo mayoritario de coordinadores y profesores quienes registran esta acción «indiferente o negativa», por lo que se percibe que el poder de convocatoria y de decisiones de la Coordinación General es más efectivo hacia este personal. Por otra parte, casi la totalidad del personal ATO se encuentra laborando en el edificio donde está la dependencia, mientras que los profesores están dispersos entre hospital y el edificio de medicina, entonces esta disgregación de personal puede ser un factor influyente en el liderazgo y aún más si no existe un mecanismo de comunicación bien efectivo.

**c) Recursos:** Las condiciones de las instalaciones y equipos fueron consideradas «muy buenas y buenas». El trato que dan los alumnos a los equipos audiovisuales y de laboratorio fue calificado como «bueno y regular» en porcentajes semejantes. Esto se debe a que existe un delegado por sección que se encarga de manejar los equipos con el fin de que se

les mantenga mejor.

**d) Valoración global:** la calidad de la escuela fue calificada como «Media» en un 43% del personal ATO, «Alta» 28 % y «Baja» en un 21%. A pesar de que este grupo de encuestados tiene características diferentes a los demás coinciden con ellos en la percepción de la calidad de la Institución, la cual debería reportarse como muy alta u óptima por la mayoría de los investigadores.

## CONCLUSIONES

El aplicar estrategias de autoevaluación en la Escuela de Medicina de la extensión Táchira, ha permitido obtener un diagnóstico del estado actual de la actividad educativa que se imparte en ella, a través de la opinión del conjunto de profesores, coordinadores, estudiantes, egresados y personal ATO, quienes emitieron una valiosa y amplia información con relación a los procesos educativos de la institución. La presente Autoevaluación Institucional deja entrever cómo se hacen las cosas en la Escuela y conduce a la reflexión sobre cómo se deberían hacer, con el único fin de mejorar la calidad del currículo.

Entre los hallazgos de mayor importancia se encontraron los siguientes: poca claridad en cuanto a la Misión y Visión de la Escuela donde no existe un ajuste total de los procesos educativos a éstas; desproporción cuantitativa entre profesores ordinarios y contratados, pocos profesores por número de alumnos; mínima actividad de investigación; incumplimiento de la totalidad de algunos programas; problemas de comunicación entre coordinación general y totalidad de docentes, y entre coordinadores por áreas y docentes; bajo sentido de pertenencia de los profesores; liderazgo de coordinador general no efectivo para todo el grupo docente; calificación de «mediana» a la calidad en la formación general del estudiante y egresado por la mayoría de los grupos encuestados y deficiencias en biblioteca y salones de clase en el hospital Central.

El análisis de estos resultados ha permitido al autor elaborar recomendaciones con las aspiraciones de ayudar a solventar los problemas u obstáculos que impiden ofrecer una educación excelente.

La primera semilla que planta esta autoevaluación debe ser tomada inicialmente por las autoridades competentes de la Escuela, dejándola crecer y desarrollar progresivamente, utilizándola como guía para las siguientes evaluaciones, incluso podrá extrapolarse a otras Escuelas de Medicina de la Nación, donde no se haya realizado este tipo de evaluación, e implantar finalmente una cultura evaluativa en nuestras universidades.

## RECOMENDACIONES:

- 1- La Escuela de Medicina extensión Táchira tiene sus propias características y necesidades que no son las mismas de la Facultad donde depende. Amerita ser autónoma en lo académico y administrativo, tener normas y reglamentos propios, no obstante, estos importantes puntos deben gestionarse y consensuarse para su aprobación. En correspondencia, debe propiciarse un amplio debate sobre el destino de la escuela que abarque: a) el potencial existente para adquirir autonomía funcional b) la conversión en Escuela, que permita aprobación de normas y reglamentos propios, creación de Departamentos, asignación de cargos, y organización institucional que responda a las características y necesidades que se tienen en la dependencia, c) la autonomía para elegir el Coordinador General que incluya un perfil gerencial en Educación Médica, y la de los coordinadores por año o áreas en forma democrática por períodos de tres años, de manera que los miembros de la institución se sientan comprometidos en la misma. d) aprobación de un currículo propio que se actualice cada vez que sea necesario y que permita la inclusión de asignaturas pertinentes con las necesidades de la Escuela y de la región, tales como, metodología de investigación y ética profesional de carácter obligatorio. González (2001) señala a este respecto: «Los educadores médicos hoy día tienen como responsabilidad incorporar en sus enseñanzas la ética, los valores humanos, y humanidades». (p.310)
- 2- Solucionar el problema del elevado número de profesores contratados que tiene, hasta alcanzar

- un adecuado personal Ordinario cambiando la categoría de ellos a través de concursos que favorecerán la solidez de la Escuela y las actividades de investigación y de extensión que no se llevan a cabo. Además de aumentar el sentido de pertenencia en los docentes detectado como bajo en esta investigación y mejorar el grado de satisfacción por los honorarios percibidos.
- 3) Debe gestionarse la aprobación de la Misión y Visión emitida por la Coordinación General anterior o la modificación de estas de acuerdo al criterio de la coordinación actual.
  - 4- La Coordinación General debe gestionar con prioridad el aumento del presupuesto para la Extensión con el fin de mejorar y solucionar problemas importantes tales como: a) la comunicación entre la oficina de la universidad del Hospital Central y el personal que labora en los tres últimos años de carrera (área clínica). Se puede crear un canal de comunicación permanente e interno que tenga alcance a todos los integrantes de la Escuela, con revistas o periódicos, donde se informe sobre las labores, proyectos, aspiraciones, o problemas incluso que se van presentando en la Escuela. b) Adquisición de más equipos audiovisuales que ayuden a la enseñanza. c) Construcción de otros salones de clase en el Hospital Central o ampliación de los existentes y d) mejorar las prácticas con el equipamiento de los laboratorios, entre otros.
  - 5- Diseñar estrategias de programas para el mejoramiento académico no solo para profesores Ordinarios sino para todos los profesores de la Escuela con el fin de superar los problemas en el ámbito enseñanza-aprendizaje detectados en este trabajo, a través de cursos de actualización pedagógica, (métodos de enseñanza y de evaluación), actualización tecnológica y de relaciones humanas. Se pueden realizar asambleas periódicas para los docentes y estimular el trabajo en equipo. De igual manera, se debe convocar a los profesores con más frecuencia a que participen en la planificación de programas.
  - 6- La creación de una biblioteca propia en el edificio de Medicina o ampliación de la básica existente en la biblioteca del Núcleo Táchira de la

ULA.

- 7- La creación de una Unidad de Evaluación en la Escuela de Medicina que se encargue de organizar, dirigir, asesorar y revisar los procesos de evaluación académica institucional, necesaria para mejorar la calidad educativa.

---



## Referencias

---

- Díaz M., de Miguel. (1997). La evaluación de los centros educativos. Una aproximación a un enfoque sistémico. *Revista Educativa* 15 (2), 145-178.
- González, E. (2001). Modelo evaluativo de medicina humanística: una propuesta de Abraham Flexner. *Revista de Pedagogía*, vol. XXII, Nº 64, 305-314.
- Hernández, R. (2002). *La Formación permanente del profesorado desde los centros educativos*. Venezuela: Ediciones del Rectorado. Universidad de los Andes.
- Hernández, R., Blanco, O., Murguey V., Ayuso, A. (1998). *Evaluación de la calidad de la enseñanza en la universidad de los Andes- Táchira*. V Jornada Nacional de Planificación en la Educación Superior.
- Nevo, D. (1997). *Evaluación basada en el centro. La Evaluación global del centro*. Bilbao - España: Mensajero.
- OPSU-SEA. (2002). Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Nacionales. Documento oficial, Proyecto Alma Mater para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación Universitaria en Venezuela. *Cuadernos OPSU* Nº 7. Caracas.
- Stufflebeam, D. L, y Shinkfield, A.J. (1985). *Systematic Evaluation*. Newall - USA, Mass: Kluwer- Nijhoff.
- UNESCO. (1998 en OPSU 2002). *La Educación Superior en el Siglo XXI. Debate temático: Autonomía, Responsabilidad social y Libertad Académica*. París: UNESCO.