

CAPITULO VI:

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1.- Informe de Autoevaluación

6.1.1.- Resultados obtenido del análisis de la Docencia

6.1.2.- Resultados obtenido del análisis de la Investigación

6.1.3.- Resultados obtenido del análisis de la Extensión

6.1.4.- Resultados obtenidos del análisis de la Gestión

6.2.- Constatación de los resultados con los informantes claves

6.3.- Conclusiones preliminares

La evaluación interna o autoevaluación que llevamos a cabo en el departamento de ciencias económicas y administrativas, no sólo nos ha permitido llegar a la descripción de su situación actual. Por el contrario, representó un ejercicio participativo de reflexión profunda de todos sus miembros.

A partir de este proceso pudimos desvelar una visión valorativa de las fortalezas y debilidades del departamento y, sobre todo, la manifestación de los objetivos y acciones pertinentes para diseñar un Plan de Mejora de la calidad de la enseñanza impartida.

En este apartado pretendemos lograr la integración de los puntos fuertes y débiles autodefinidos por los miembros del departamento y los principales aspectos que deben orientar las propuestas de mejora. Posteriormente, mediante la selección de un grupo de participantes en el proceso, se presentamos la verificación de estos resultados insistiendo que el objetivo es la mejora y que su manifiesta participación representa un factor de vital importancia.

Los principales rasgos que caracterizan el presente informe de evaluación del Departamento son los siguientes:

- Es global, en el sentido de abarcar las cuatro dimensiones objeto de análisis (docencia, investigación, extensión y gestión), haciendo hincapié en las posibles relaciones entre las mismas.
- Es reflexivo y crítico.
- Es integral, en la medida en que se basa en la participación de todos sus miembros, así como en la combinación de datos cuantitativos y opiniones cualitativas.
- Es consensuado con los miembros del departamento. Tanto para la selección de los criterios de análisis, como para la posterior constatación antes de diseñar el plan de mejora.
- Es útil y comprometido. Pretendemos que sirva de base para tomar decisiones que puedan ser ejecutadas por sus miembros.

6.1.- Informe de Autoevaluación

Presentamos los resultados según cada una de las unidades de análisis consideradas desde el inicio de la investigación: docencia, investigación y extensión. En cada caso comentaremos los aspectos más resaltantes producto del análisis e incluimos un cuadro para mostrar en forma resumida los puntos fuertes, los puntos débiles y algunas acciones de mejora que representan las bases fundamentales para el Plan de mejoras que presentamos en el próximo capítulo.

6.1.1.- Resultados obtenidos de la Unidad de Análisis: Docencia

En esta unidad de análisis centramos nuestra atención en los aspectos básicos que están vinculados con la actividad docente, en él incluimos el desarrollo de la docencia, plan de estudio, interacciones entre los miembros, planificación de la docencia, formación del profesorado e infraestructura. Los aspectos más resaltantes obtenidos en cada uno de ellos fueron:

Desarrollo de la Docencia

Estrategias Didácticas

Las estrategias didácticas más utilizadas según los profesores es la clase magistral, resolución de problemas y a la dinámica pregunta/respuesta. Por su parte los estudiantes consideran que en las clases la mayoría de las veces los profesores utilizan como estrategia la exposición y resolución de problemas, seguidas del trabajo en grupo en forma independiente.

Cabe destacar que las estrategias menos utilizadas según la opinión de ambos grupos fueron el debate y el descubrimiento.

Por otra parte los profesores inician sus temas contextualizándolos previamente y generalmente realizan asociaciones de los temas con los objetivos establecidos. La totalidad de los profesores sostienen que en sus clases mantienen una línea expositiva sin

divagaciones. Sin embargo esta apreciación no es compartida por la mayor parte de los estudiantes.

En cuanto al nivel de conocimientos de los profesores sobre las estrategias didácticas, la mayoría sostienen que es bueno, aún cuando se evidencia que no tienen una adecuada aplicación, según el nivel educativo de que se trata. Similar resultado se obtuvo al consultar el nivel de conocimiento sobre los métodos de enseñanza siendo en éste caso más marcadas las diferencias entre la opinión de los profesores y de los estudiantes.

La mayoría de los profesores vinculan las estrategias didácticas con los objetivos de aprendizaje. Por parte del departamento no existe apoyo en cuanto a planes de formación para mejorar el empleo de estrategias adecuada a los diversos contenidos.

Las estrategias didácticas no son consideradas en la Planificación Semestral que realizan los profesores al inicio de cada semestre; aunque la mayoría de los profesores cumple con su elaboración muy pocos incluyen las estrategias a emplear en las clases.

Medios y Recursos Didácticos

Sobre los medios y recursos el análisis reveló que estos se centran en su mayoría en el pizarrón y/o la pizarra magnética, y en un menor grado el retroproyector. Este hecho pudiera explicarse ya que en el departamento no se dispone de equipos técnicos para ser empleados por los profesores.

Igualmente se observa una escasa formación de los profesores sobre el uso de recursos y materiales didácticos. Lo que indica que una parte importante de profesores no tiene un nivel de conocimiento, ni técnica, adecuados para usar los equipos en función de las necesidades.

El departamento no dispone de suministro de materiales, medios y recursos, para apoyar a los profesores que deseen aplicar recursos didácticos en el desarrollo de sus asignaturas.

El retroproyector y el material fotocopiado es lo que más resalta en los documentos que contienen la planificación de las asignaturas, sin embargo en el departamento no se verifica el empleo de tales recursos.

La acción Tutorial

El análisis de la acción tutorial en los profesores del departamento reveló que no existe una normativa que regule este tipo de actividad. La frecuencia con que se realiza es muy baja, la mayoría de las veces se realiza sin existir las condiciones físicas adecuadas.

El tiempo disponible de los profesores es muy escaso, esto no favorece la dedicación que deberían tener para la acción tutorial. Aunado a esta situación por parte de los profesores está la escasa demanda por parte de los estudiantes, los cuales su mayoría aceptan tal situación.

En cuanto a la duración de las sesiones de tutoría no existe acuerdo entre profesores y estudiantes. Por una parte los profesores considera que es adecuada, por la otra, los estudiantes perciben que la duración de las tutorías recibidas es baja.

El grupo de estudiantes consultado señaló sentirse insatisfechos en cuanto a la atención tutorial recibida por parte de los profesores

Por su parte los profesores señalaron algunas razones que le impiden realizar de mejor manera esta actividad, entre otras: el tiempo, el número de estudiantes asignados en los cursos, el número de cursos asignados, las condiciones físicas, la dedicación a la formación permanente, etc.

Entre las modalidades que se estacan están la asesoría individual o atención personalizada a los estudiantes y la tutoría a estudiantes que se encuentran en situación de grado, concretamente los que están realizando su tesis en la carrera contaduría pública.

En menor cantidad está la tutoría a estudiantes de postgrado y la atención mediante la orientación en grupo a estudiantes cursantes de las asignaturas análisis financieros de proyectos y sistemas y procedimientos contables.

Rendimiento Estudiantil

La mayoría de los estudios al respecto utilizan las calificaciones como el indicador explícito del progreso o provecho académico que el estudiante adquiere a través del proceso de docencia tanto a lo largo de los estudios como al final de los mismos. Tomando en cuenta las estadísticas suministradas por la Oficina de Registros Estudiantiles (ORE), durante los semestres A y B 2001 las calificaciones de los estudiantes presentan las siguientes tendencias:

En general, el rendimiento de los estudiantes de la carrera de administración de empresa es menor que el de los estudiantes de contaduría pública.

Los promedios de calificaciones entre los distintos semestres en la carrera de Contaduría pública no muestran mayores diferencias, mientras que en la carrera de administración estos tienen a ser más altos en los últimos semestres (7° a 10° semestre).

Las asignaturas que tienen los promedios más bajos en la carrera de administración están ubicadas en el ciclo de matemáticas y contabilidad, mientras que en la carrera contaduría pública, se encuentran en el ciclo de matemática y finanzas.

Existe un alto nivel de deserción. En la carrera de administración los niveles de deserción son más altos que en la carrera contaduría pública, y dentro de los semestres, es más notorio en los primeros semestres (1° al 4° semestre)

En cuanto a la duración media de los estudios, en el caso de la carrera de administración de empresas oscila entre 5 y 7 años. Mientras que de la carrera de contaduría la información que se dispone de información es sobre la primera promoción en la cual egresaron 25 estudiantes de un total de 40 que ingresaron hace 5 años.

Las opiniones de profesores y estudiantes en cuanto al desarrollo de una personalidad crítica, respuesta ante las nuevas tendencias científicas y tecnológicas, interés y disposición ante el aprendizaje, ampliación de los conocimientos adquiridos, y capacidad e iniciativa para resolver problemas se resumen de la siguiente manera:

- Los profesores en general tienen una apreciación de sus estudiantes como “normal”, salvo en el caso de las respuestas que dan ante las nuevas tendencias científicas y tecnológicas, la cual es valorada como “Buena”
- Sobre la personalidad crítica de los estudiantes y la forma como éstos responden ante las nuevas tendencias científicas y tecnológicas los profesores mantienen su apreciación de “normal”.
- El interés y disposición ante el aprendizaje uno de los que tanto profesores como estudiantes señalan positivamente.
- La mayoría de los egresados considera que la enseñanza recibida le permitió desarrollar una personalidad crítica, sostienen que han logrado trasladar los aprendizajes recibidos a otras situaciones y que durante sus estudios desarrollaron habilidades para la toma de decisiones.
- Los estudiantes y los egresados se encuentran “satisfecho” con su rendimiento.

Actividades Extracátedra

Un aspecto vinculado con las actividades extracátedra es la autonomía o margen de libertad que tiene el profesor para programar y realiza de modo original aquellas actividades que considere importante y que tienen la posibilidad de fortalecer la enseñanza de las asignaturas a su cargo.

Los profesores consideran que se respeta la libertad de cátedra. Lo que indica que en el departamento los profesores tienen la posibilidad de incorporar en sus asignaturas las actividades que ellos consideran pueden servir como complemento a las actividades que se realizan en el aula.

Sin embargo la mayoría de los profesores que no llevan a cabo ningún tipo de actividades extracátedra. Entre los profesores que realizan éstas actividades se destacan:

- Talleres / cursos
- Cartelera
- Visitas a empresas
- Trabajo comunitario
- Conferencias

Evaluación del Aprendizaje

Los principales aspectos que se evidenciaron en cuanto a la evaluación del aprendizaje son:

Los profesores dan a conocer con antelación los contenidos a evaluar. Son pocos los profesores que realizan evaluación inicial o diagnóstica.

La mayoría de los profesores cumplen con el plan de evaluación al inicio del semestre, sin embargo, ésta no siempre se lleva a cabo. La mayoría de los profesores han recibido formación en cuanto a la evaluación de los aprendizajes.

Los profesores no siempre presentan los criterios que se tomaran en cuenta para el proceso de evaluación. Igualmente la comunicación o participación de los estudiantes en el proceso de planificación de la evaluación es escasa.

Los profesores no prevén mecanismos de recuperación ni de consulta sobre los resultados en los planes de evaluación.

De las modalidades de evaluación empleadas resaltan las siguientes características:

- La modalidad de evaluación parcial es más utilizada que la evaluación continua.
- Entre la evaluación oral o escrita es más frecuente la modalidad de evaluación escrita.
- La evaluación notificada con antelación se produce con mas periodicidad que la evaluación sorpresa.
- En algunos casos se realiza en forma esporádica pruebas cortas y evaluación mediante la dinámica pregunta/respuesta.

- Es frecuente la modalidad de evaluación mediante trabajos bibliográficos.

Existe acuerdo entre profesores y estudiantes en cuanto a la negativa apreciación sobre los exámenes finales, en ambos casos, la inclinación es hacia la eliminación de esta modalidad de evaluación.

En cuanto a la normativa que regula la realización de exámenes finales encontramos la Ley de Universidades, en la cual se establece entre otras cosas: escalas de calificación, máximos y mínimo aprobatorios, evaluación final, modalidades, etc. y le otorga al Consejo Universitario la posibilidad de hacer reglamentaciones especiales a solicitud del Consejo de la Facultad.

A continuación presentamos un resumen de los hallazgos sobre el desarrollo de la docencia, en cuanto representen fortalezas y debilidades para el departamento, así como también las posibles estrategias para ser tomadas en cuenta en el plan de mejora:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento y preparación por parte de los profesores sobre dinámicas de grupo. ▪ Se toman en cuenta los objetivos para definir las estrategias didácticas. ▪ Se respeta la libertad de cátedra. ▪ Los profesores dan a conocer con antelación los objetivos a evaluar. ▪ Disposición de los profesores a orientar a los estudiantes mediante la acción tutorial. ▪ Apreciación positiva de los estudiantes sobre su personalidad crítica y habilidad para la toma de decisiones. ▪ Estudiantes satisfechos con su rendimiento. ▪ Acuerdo entre profesores y estudiantes sobre exámenes finales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de estrategias didácticas tradicionales y en algunos casos, inadecuadas. ▪ No siempre se incluyen las estrategias didácticas en la planificación académica. ▪ No se dispone de medios y recursos didácticos. ▪ Apoyo del departamento sobre formación para la evaluación de los aprendizajes. ▪ No se realizan actividades extracátedra. ▪ No se aplica la evaluación diagnóstica. ▪ Alto grado de deserción estudiantil. ▪ En la evaluación no se planifican actividades para la recuperación y revisión de los resultados. ▪ Son poco utilizadas las estrategias

	orientadas al descubrimiento o el debate de ideas.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación y apoyo al profesorado en cuanto a estrategias didácticas e incorporación de medios y recursos didácticos. ▪ Incorporación en la practica académica y en las planillas DPULA de la acción tutorial para calcular la carga académica. ▪ Tramitación de las formalidades para eliminar exámenes finales. ▪ Incorporar la orientación académica para los estudiantes. ▪ Diseñar un plan de formación del profesorado sobre evaluación de aprendizajes. 	

Plan de Estudio

En este criterio incluimos la estructura del plan de estudio, el análisis de los contenidos programáticos, el proceso de pasantía y la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación, los principales hallazgos de cada uno de estos subcriterios son los siguientes.

Estructura del Plan de Estudio

La estructura del plan de estudio de la carrera administración de empresas implica la realización de 10 semestres, en los cuales deben cursarse 56 materias y 179 unidades créditos. Teniendo los estudiantes la opción de cursar 2 materias en forma electiva entren las que se incluyen las pasantías.

No existe un documento formal que contenga la estructura y organización el plan de estudios de la carrera administración de empresas, sólo existen, en forma separada, los programas de las asignaturas y un flujograma que contiene la totalidad de las materias con la ubicación por semestre y sus respectivas prelacones.

La carrera de contaduría pública tiene un plan de estudios totalmente diferente al utilizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (Mérida), su estructura contempla 51 materias distribuidas en 10 semestres, con un total de 182 créditos. Se destacan la realización de 3 tipos de pasantías y la elaboración de un trabajo especial de

grado (tesis), como requisito parcial para obtener el título de licenciado en contaduría pública.

En el caso de la carrera contaduría pública en el departamento existe un documento formal que contiene la estructura y organización el plan de estudios que contiene, la justificación de la carrera, el perfil del estudiante y del egresado, los programas de las asignaturas y un flujograma que contiene la totalidad de las materias con la ubicación por semestre y sus respectivas prelaiones.

Los programas de las asignaturas contienen además del contenido programático y la información sobre créditos y prelaiones, algunas estrategias didácticas y la bibliografía básica y adicional.

Es evidente la necesidad de realizar cambios a la estructura y organización del plan de estudios de las carreras de administración de empresas y contaduría pública. Entre los aspectos que más requieren cambios en el plan de estudio están los contenidos y la ubicación de las asignaturas, siendo de menor aceptación las propuestas de cambios con respecto al título de las asignaturas y la distribución de las horas teóricas y prácticas.

Otros aspectos que requieren revisión y actualización son la adaptación al contexto del plan de estudio, la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación y la innovación científica y tecnológica de los contenidos.

Contenido Programático

Los contenidos de las asignaturas de la carrera de administración de empresas y contaduría pública requieren actualización. Dicha actualización debe incorporar la innovación científica y tecnológica.

Durante los semestres analizados el contenido programático de las asignaturas se cumplió en la mayoría de las asignaturas. Lo cual indica que existe una adecuada relación entre la cantidad de contenido y la duración del semestre.

Proceso de Pasantías

En las carreras de administración de empresa se contempla la realización de una pasantía de manera electiva, con 4 unidades crédito y una duración de 6 semanas. Mientras que en contaduría pública el proceso de pasantías contempla tres etapas:

- Pasantías técnicas con una duración de 6 semanas y 4 créditos, ubicadas en el 6° semestre.
- Pasantías profesionales I, con una duración de 4 semanas y 2 créditos, ubicadas en el 8° semestre.
- Pasantías profesionales II, con una duración de 4 semanas y 2 créditos, ubicadas en el 9° semestre.

La mayoría de los profesores y estudiantes desconocen la normativa que reglamenta este proceso de pasantías tanto para la carrera de administración de empresas como para contaduría pública. Por parte del departamento no existe apoyo institucional al proceso de pasantías, específicamente en cuanto a los recursos asignados y modalidades de evaluación.

La ubicación de las pasantías en el plan de estudio es adecuada en la carrera de administración de empresa. En la carrera contaduría pública existe acuerdo entre profesores, estudiantes y egresados de mejorar dicha ubicación.

Existe apoyo empresarial para el proceso de pasantías, tanto en la carrera de administración de empresas como de contaduría pública.

Existe un reglamento de pasantías vigente para las carreras de administración de empresas y contaduría pública, en ellos se regulan los siguientes aspectos:

- Requisitos para que el estudiante pueda realizarla y trámites iniciales
- Período de duración
- Formalidades del plan de trabajo
- Supervisión académica y empresarial (evaluación)

Por parte de los empleadores existe una opinión favorable sobre el proceso de pasantías y tienen disponibilidad para que el proceso se realice con mayor coordinación entre la universidad y la empresa.

Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación

En el plan de estudio de la carrera administración de empresas la incorporación de las NTIC es muy baja. La mayoría de las materias pueden mejorar considerablemente mediante el uso de software u otro recurso tecnológico.

En la carrera contaduría pública, aunque en menos proporción, también se requiere la incorporación de Nuevas tecnologías en algunas asignaturas. Entre las razones que limitan el uso de las NTIC en el desarrollo de la docencia están la ausencia de recursos, equipos e instalaciones y la formación del profesorado.

El siguiente cuadro muestra las principales fortalezas y debilidad en cuanto análisis del plan de estudio:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la carrera contaduría pública existe un documento formal sobre el diseño curricular. ▪ Los profesores cumplen con la totalidad del contenido programático durante el semestre. ▪ En la carrera contaduría pública, están medianamente incorporadas las NTIC. ▪ El proceso de pasantías esta formalizado mediante una reglamento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la carrera administración de empresas no existe un documento formal sobre el diseño curricular. ▪ No se realiza revisión y actualización del el plan de estudio. ▪ Las NTIC están ausentes en la carrera administración de empresas. ▪ Los profesores y estudiantes desconocen el reglamento de pasantías.
Estrategias de mejoras	

- Iniciar un proceso de revisión y actualización curricular de las carreras de administración de empresas y contaduría pública.
- Elaborar el documento que contenga el diseño curricular de la carrera administración de empresas.
- Definir y/o actualizar perfil de aspirante, estudiante y egresado de las carreras administración de empresas y contaduría pública.
- Realizar un programa de coordinación del proceso de pasantías con participación del sector empresarial.
- Iniciar un proceso de conocimiento entre profesores y estudiantes del reglamento de pasantías.
- Realizar trámites para la obtención de recursos tecnológicos que soporten la incorporación de las NTIC en el plan de estudio de las carreras de administración de empresas y contaduría pública.

Las Interrelaciones didácticas

La interacción didáctica constituye la relación que se genera entre los protagonistas de la actividad docente, la cual puede surgir dentro o fuera del aula y puede realizarse de manera formal e informal.

Relación Profesor – Estudiante

Las relaciones formales entre profesores y estudiantes son valoradas en forma positiva. Mientras que las relaciones informales la mayoría de los miembros del departamento consideran que son negativas, destacándose el grupo de estudiantes que es más categórico en su negativa apreciación.

Relación Profesor – Profesor

Al analizar las relaciones tanto formales e informales de los profesores entre sí, la mayoría concede una valoración positiva tanto a las relaciones formales como a las informales.

Relación Estudiante – Estudiante

La opinión de los estudiantes sobre la interacción que se establece entre ellos es positiva. En el caso de las relaciones formales los estudiantes consideran que estas son buenas.

Las relaciones informales entre los estudiantes obtienen similar apreciación entre los estudiantes, la mayoría conceden una valoración positiva.

Relación Autoridades - Profesores y Estudiantes

Entre los profesores la valoración de las relaciones formales e informales no presentan diferencias, en ambos casos la mayoría las consideran adecuadas.

En la valoración del grupo de estudiantes resalta la desigualdad entre la apreciación de las relaciones formales y las informales. Aunque en ambos casos, la mayoría otorga una valoración negativa, es considerablemente mayor en el caso de las relaciones informales.

Igual desigualdad se presenta en el grupo de egresados que atribuyen una valoración negativa a estas relaciones.

A continuación presentamos un resumen de los hallazgos sobre las interacciones didácticas, en cuanto representen fortalezas y debilidades:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones formales positivas entre profesores y estudiantes. ▪ Relaciones formales e informales positivas entre estudiantes. ▪ Relaciones formales e informales positivas entre profesores. ▪ Relaciones positivas entre profesores y autoridades. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones informales negativas entre estudiantes y profesores. ▪ Relaciones formales e informales negativas entre estudiantes y autoridades.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar a los profesores orientación sobre la importancia de incorporar las interacciones didácticas en la práctica educativa y sus consecuencias positivas. ▪ Favorecer el clima social resultante de interacciones didácticas positivas entre los miembros del departamento. ▪ Aprovechar la retroalimentación suministrada por los estudiantes mediante las interacciones didácticas. ▪ Aplicar el uso de las interacciones didácticas para el manejo de conflictos en el departamento. 	

Planificación de la Docencia

Análisis de Metas y Objetivos

En el departamento no se tiene definida claramente una misión institucional, lo que revela que sus miembros no tienen claro cuál es la razón de ser y el propósito de esta unidad académica. Al respecto podemos inferir que no existe una visión de futuro común compartida por todos sus miembros.

En la carrera administración de empresas no está definido formalmente el perfil del profesional que debe formarse, y en el caso de la carrera contaduría pública, aún cuando el perfil profesional está definido, la mayoría de los profesores lo desconoce y no se ha realizado la primera revisión y actualización.

Programación Académica

En líneas generales la planificación semestral del departamento incluye el proceso de inscripción de los alumnos, la asignación de la carga académica a los profesores, la programación de horarios, la distribución de aulas, etc.

El proceso de inscripción tiene una duración de una semana y está bajo la responsabilidad de la Oficina de Registros Estudiantiles (ORE). La participación del departamento en este proceso incluye colaborar con la entrega del material al estudiante en las etapas previas y posterior al proceso.

Durante este proceso se toman las decisiones, en forma conjunta, entre el departamento y la Oficina de Registros Estudiantiles sobre la cantidad de cursos por asignaturas, la cantidad de alumnos por cursos, etc. Basados en una propuesta inicial de asignaturas y horarios presentada por el departamento.

La asignación de la carga académica de los profesores es realizada en forma coordinada entre el jefe del departamento y los coordinadores de áreas. Fundamentalmente

se basan en el marco legal y en su condición laboral, es decir, lo que establece el Estatuto de Personal Docente y de Investigación de la Universidad de los Andes, para cada condición y categoría.

Los profesores están de acuerdo con la forma en que se le asigna su carga académica, la mayoría de ellos consideran que la concentración de su trabajo es distribuida en forma adecuada en cuanto a las asignaturas, en cuanto al área de conocimiento y a la carrera en que son asignados y en cuanto a los horarios de clases.

La mayoría los profesores realizan la planificación semestral de sus actividades académicas.

Política de Ingreso y Egreso

En el caso de la Universidad de los Andes, y por tanto del Núcleo Trujillo y del Departamento, la política de admisión está fundamentada por los de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) y el ingreso mediante el Sistema Interno de Admisión (SIA).

Para seleccionar y admitir a los nuevos estudiantes en las carreras que ofrece la Universidad de los Andes, en él se contemplan las siguientes modalidades de admisión:

Nuevo Ingreso:

- Prueba de Selección
- Cursos de nivelación selectivos
- Alto Rendimiento
- Convenio ULA - Gremios
- Atletas Destacados
- Artistas Destacados

Alumnos Regulares ULA:

- Cambio de Opción
- Carreras Paralelas

Alumnos Regulares otras Universidades:

- Traslados
- Equivalencias

La mayoría de los estudiantes logró el acceso a través de la Prueba Interna de Admisión (PINA), seguido de los que obtuvieron en sus estudios de bachillerato alto rendimiento en sus calificaciones.

En cuanto a la política de egreso la información obtenida revela que el departamento no tienen ningún tipo de política de acercamiento y colaboración para con los egresados.

Por su parte los egresados no reciben apoyo para ingresar al mercado de trabajo por parte del departamento, es decir, a modo institucional.

En el siguiente cuadro mostramos las principales fortalezas y debilidades sobre la planificación de la docencia y algunas estrategias de mejora:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los profesores consideran que la distribución de la carga académica se realiza en forma adecuada. ▪ Los profesores cumplen con la planificación académica semestral. ▪ Participación de los miembros del departamento en el proceso de inscripción de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No está definida la Misión institucional del departamento y no se comparte una visión de futuro común. ▪ Poca participación de los miembros del departamento en la política de ingreso. ▪ Ausencia de políticas relacionadas con los egresados.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir con la participación de todos los miembros del departamento la Misión y Visión de futuro, y propiciar su divulgación. ▪ Formular políticas sobre los egresados para retroalimentar las carreras y mantener contacto con el campo de trabajo. ▪ Estimular la formación de los profesores sobre la planificación académica. 	

Formación del Profesorado

Formación Inicial

Los títulos que ostentan los profesores del departamento, en su mayoría, son licenciados en administración. Se destaca el bajo número de licenciados en contaduría pública, lo que indica la desproporción en cuanto a la atención a las carreras administración de empresas y contaduría pública.

Este hecho nos permite sostener, que un grupo de profesionales que ha sido formado inicialmente en el conocimiento científico y técnico relacionado con administración de empresas, esta desempeñando la labor docente en las materias de la carrera de contaduría pública.

En el área contable financiera la mitad de los profesores tiene una formación inicial en administración de empresas, lo cual implica algunas las asignaturas del área: contabilidad, finanzas, costos, etc., están a cargo de profesionales que no han sido formados en ese tipo conocimiento.

Formación Permanente

Los profesores manifiestan estar satisfechos con los programas de formación permanente. Tal apreciación se corresponde con la participación a eventos que le permitan la actualización de conocimientos, la asistencia a seminarios, congresos, jornadas y/o conferencia.

En lo que respecta a la formación permanente sobre pedagogía la mayoría de los profesores no participan en cursos o talleres para mejorar su nivel de conocimiento pedagógico.

Los profesores no reciben apoyo adecuado por parte del departamento para realizar programas de formación permanente.

Desarrollo Profesional

La mayoría de los profesores valora positivamente sus conocimientos científicos. Esta situación indica que los profesores consultados están de acuerdo con el proceso de adquisición de conocimientos y estrategias, de modo que su práctica está respaldada por un adecuado desarrollo cognitivo.

La mayoría de los profesores aportan a sus estudiantes conocimientos actualizados producto de su práctica reflexiva.

La totalidad de los profesores están de acuerdo con el dominio que hasta ahora demuestran de sus conocimientos teóricos y prácticos y sobre la actualización que constantemente mantienen de los contenidos de las asignaturas que tienen a su cargo.

A continuación presentamos un resumen de los hallazgos sobre la formación del profesorado mostrando las fortalezas y debilidades y las posibles estrategias para ser tomadas en cuenta en el plan de mejora:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actitud positiva de los profesores hacia la formación científica y pedagógica. ▪ Satisfacción de los profesores sobre su desarrollo personal. ▪ Valoración positiva de los profesores sobre su conocimiento científico. ▪ Asistencia de profesores a eventos de formación sobre el área de conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación inicial no coherente con áreas de conocimiento. ▪ Ausencia de apoyo institucional en cuanto a la formación. ▪ Baja asistencia de profesores a eventos de formación pedagógica. ▪ Incumplimiento del plan de formación legalmente establecidos para los profesores instructores y asistentes
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propiciar la practica reflexiva para la formación permanente de los profesores. ▪ Asegurar el cumplimiento del plan de formación legalmente establecidos para los profesores instructores y asistentes. ▪ Diseñar planes de formación para los profesores coherentes con las áreas de conocimiento a la que pertenezcan. 	

Instalaciones físicas:

Capacidad:

El departamento dispone de las siguientes instalaciones: 32 aulas, distribuidas en cuatro niveles, con una capacidad para 60 estudiantes cada una; dos laboratorios con capacidad para 20 estudiantes con sus respectivos equipos, una biblioteca con dos niveles, un espacio destinado al cafetín, las áreas deportivas distribuidas en 4 chanchas (techadas), dos estacionamientos con capacidad para 100 vehículos cada uno, y 15 cubículos destinados a profesores del departamento.

Es importante destacar que sólo las instalaciones destinadas a las aulas y a los cubículos son de uso exclusivo del departamento; los laboratorios, biblioteca, cafetín, áreas deportivas y estacionamiento son compartidos con el resto de la comunidad universitaria.

Existe acuerdo entre los miembros del departamento en cuanto a la adecuada capacidad de las aulas. La capacidad de los laboratorios es considerada como inadecuada.

Las instalaciones destinadas al cafetín y a los cubículos presentan cierta similitud, puesto que en ambos casos, la mayoría considera que la capacidad de estos espacios físicos es inadecuada.

La capacidad de las instalaciones deportivas fue valorada por los profesores como normal; mientras que los estudiantes tienden a valorarla positivamente.

Sobre la capacidad del espacio físico destinado al estacionamiento la mayoría de los profesores las consideran adecuadas.

Equipamiento

El equipamiento de las aulas, de la biblioteca y los cubículos está considerado como inadecuado. En el caso de los laboratorios resalta la tendencia de profesores y estudiantes ha valorarlos en condiciones normales.

El equipamiento de los espacios destinados a los cubículos es deficiente. Resaltando la ausencia de éstos espacios en la mayoría de los profesores.

Mantenimiento

En general la mayoría de las instalaciones físicas no reciben un mantenimiento adecuado, resaltando el caso de las aulas, laboratorios y los cubículos. Esta situación mejora levemente en el caso de las áreas verdes.

Cabe destacar que la responsabilidad del departamento en dicho mantenimiento es sólo de manera indirecta, en cuanto a solicitudes y gestión se refiere.

A continuación resumimos las principales fortalezas y debilidades relacionadas con las instalaciones, así como también las posibles acciones de mejora vinculadas con este criterio:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuada capacidad de las aulas. ▪ Suficientes áreas deportivas. ▪ Capacidad en las áreas para estacionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deficiente la capacidad de biblioteca y laboratorio. ▪ Insuficiente cantidad de cubículos para los profesores. ▪ En general, el mantenimiento de las aulas, laboratorio y biblioteca es inadecuado. ▪ En la actualidad no están disponibles las instalaciones destinadas al cafetín. ▪ En general, el equipamiento de las aulas, laboratorio y biblioteca es inadecuado.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar los tramites para mejorar el equipamiento de las aulas, laboratorio y biblioteca. ▪ Propiciar el mantenimiento permanente de las aulas, laboratorio y biblioteca. ▪ Gestionar la asignación de cubículos para todos los profesores del departamento. ▪ Gestionar la creación de un laboratorio de uso exclusivo para las carreras administración de empresas y contaduría pública. ▪ Solicitar ante las autoridades respectivas la pronta reactivación de las instalaciones destinadas al cafetín. 	

Relaciones Externas

Volumen y Tipo de Relaciones

La Universidad de los Andes mantiene relaciones con más de 270 instituciones académicas, mediante convenios y participación en redes y organizaciones como Alfa, Columbos, Grupo Coimbra, Agencia Española de Cooperación Internacional, Unión de Universidades de América Latina, Organización Universitaria Internacional, Gulerpe, Oficina Antena del Programa Bolívar, etc.

El departamento presenta una variedad de oportunidades para establecer y mantener relaciones externas con el objeto de mejorar continuamente la calidad de la enseñanza impartida a través del intercambio recíproco de recursos humanos, materiales y proyectos conjuntos en las áreas vinculadas con las carreras que imparten.

Entre los convenios establecidos de tipo regional, podemos destacar que el 31 % de dichos convenios representan relaciones con organizaciones ubicadas en el estado Trujillo.

La mayoría de los casos los miembros del departamento desconocen la existencia e implicaciones de los convenios institucionales y por consiguiente no llegan a concretarse en la práctica.

Los miembros del departamento no llevan a la práctica los convenios establecidos por la ULA, y no existen convenios ni relaciones por parte de ésta unidad académica con otras instituciones, tales como: Cámaras de Comercio, fundaciones de empresa, Colegios de Profesionales, etc.

Percepción Valorativa

El departamento no mantiene relaciones con otras instituciones tanto universitarias como no universitarias que le permita proyectarse y posesionarse tanto en la comunidad como en el sector al que pertenece.

Los miembros del departamento coinciden en señalar que en muchos de los casos, ante trabajos realizados o participación académica se refiere, actúan a modo personal y se deja de aprovechar la proyección de la unidad académica a la que pertenecen.

En el siguiente cuadro presentamos un resumen del análisis del criterio relaciones externas separando aquellos aspectos que representan fortalezas y debilidades para el departamento, igualmente señalamos algunas estrategias que puedan contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza impartida.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existen suficientes relaciones y de convenios establecidos por la ULA con instituciones regionales, nacionales e internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las mayoría de los miembros del departamento desconocen los convenios establecidos por la ULA. ▪ Los convenios establecidos por la ULA

<ul style="list-style-type: none"> ▪ El departamento tiene oportunidad de participar de todos los convenios establecidos por la ULA. ▪ Entre los convenios establecidos por la ULA un elevado porcentaje se trata de instituciones regionales ubicadas en el estado Trujillo. 	<p>no han sido aplicados en el departamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El departamento no tienen establecidos convenios ni relaciones con instituciones universitarias ni no universitarias. ▪ El departamento no realiza actividades que le permitan su proyección en el campo empresarial y en la comunidad.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar un programa de divulgación de los convenios establecidos por la ULA y de los cuales es participe el departamento. ▪ Apoyar la ejecución de los convenios establecidos por la ULA por parte de los miembros del departamento. ▪ Organizar actividades orientadas a la proyección de la institución en las empresas y en la comunidad. 	

6.1.2.- Resultados obtenidos de la Unidad de Análisis: Investigación

Contexto y Oportunidades de Investigación

Normas y Políticas

La Universidad de Los Andes facilita las actividades de investigación mediante el Consejo de Desarrollo Científico Humanístico y Tecnológico (CDCHT), el cual es el organismo asesor del Consejo Universitario en lo relacionado con la política y el desarrollo de la investigación en la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.

Las políticas de investigación se desarrollan a través de los siguientes programas:

- Programas de Apoyo a la Investigación
- Proyectos de Investigación
- Talleres y Mantenimiento
- Equipamiento Conjunto
- Programa de Gerencia
- Apoyo a Grupos (Programa Z)
- Financiamiento de Seminarios
- Ayuda Financiera para Publicaciones

- Promoción y Difusión de la Investigación

El CDCHT dispone de un cuerpo normativo formalmente establecido que permite su adecuado funcionamiento: Las Normas Generales y el Reglamento Interno.

En la Universidad de Los Andes existen algunos programas con la finalidad de impulsar y estimular la investigación en la Institución. Estos programas son los siguientes:

- Programa de Estímulo al Investigador (PEI)
- Programa de Apoyo Directo a Unidades y Grupos de Investigación (ADG)
- Programa Proyectos Institucionales Cooperativos (PIC)

La mayoría de los profesores considera favorables las normas y políticas de investigación. Igualmente consideran normal el apoyo del departamento para llevar a cabo la investigación.

Estructura y Organización

En el Departamento no existe una unidad organizativa que responda en forma particular a la función de investigación. Ésta se realiza mediante las estructuras que la Universidad de los Andes dispone para tal fin, tanto en su sede central (Mérida), como en el Núcleo Trujillo.

Por otra parte, en el departamento no existen grupos de investigación que internamente puedan fortalecerlo, así como tampoco, líneas de investigación definidas para las carreras de administración de empresas y contaduría pública.

Recursos Asignados

Entre las formas de estímulo a la investigación en la Universidad de Los Andes el CDCHT concede financiamiento para:

- Proyectos de investigación y para el desarrollo de tesis o trabajos especiales de grado, postgrado o ascenso.
- Viajes de estudio o entrenamiento enmarcados dentro de proyectos de investigación.

- Celebración de reuniones científicas, tecnológicas o relativas al campo humanístico.
- Asistencia a reuniones para presentar trabajos originales de investigación, particularmente los desarrollados bajo el auspicio del CDCHT.
- Desarrollo de la infraestructura de investigación y el equipamiento y su mantenimiento de laboratorios, bibliotecas, centros de documentación, talleres, bioterios y unidades similares que permitan y faciliten la investigación en la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
- Publicación de libros o de artículos en revistas especializadas.
- Adquisición de material bibliográfico que sirva de apoyo a programas de investigación y a cursos de postgrado
- Otras actividades que contribuyan al mejoramiento cualitativo y cuantitativo de la investigación que la Universidad, la región y el país necesitan para la solución de sus problemas y/o para el enriquecimiento del conocimiento.

Los profesores consideran que la asignación de recursos humanos, materiales y económicos es muy baja. Igualmente existen limitaciones con respecto al espacio físico para las actividades de investigación.

A continuación presentamos un resumen de los hallazgos sobre el contexto y oportunidades de investigación, en cuanto representen fortalezas y debilidades para el departamento, así como también las posibles estrategias para ser tomadas en cuenta en el plan de mejora:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La ULA tiene unidades organizativas que coordinen las actividades relacionadas con la investigación. ▪ Existen políticas definidas sobre la actividad investigativa. ▪ La universidad cuenta con programas para impulsar y estimular la investigación. ▪ Los profesores tienen una actitud favorable ante las normas y políticas relacionadas con la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el departamento no existe una unidad organizativa que responda en forma particular a la función de investigación. ▪ No están definidas líneas de investigación para las carreras de administración y contaduría. ▪ Los recursos humanos, materiales y los espacios físicos, asignación para la investigación es bajo.
Estrategias de mejoras	

- Propiciar actividades de investigación que permitan la asignación de recursos por parte de los organismos centrales de la ULA.
- Crear líneas de investigación para las carreras de administración y contaduría.
- Crear una unidad destinada a coordinar las actividades de investigación en el departamento.

Desarrollo de la Investigación

Modalidades de Investigación

En el departamento no están formulados explícitamente los objetivos y planes sobre la función de investigación. Esta función es desplazada en gran parte por la función docente y en el mayor de los casos se lleva a cabo de forma y por razones individuales. La principal razón para tal desplazamiento de la actividad investigativa es el exceso de carga docente de los profesores, tanto en número de asignaturas por semestre, como en número de alumnos por asignaturas, como lo veremos en los próximos apartados.

Las modalidades de investigación más desarrolladas en el departamento son: tesis de grado, trabajos de ascensos. Los profesores tienen buena disposición y voluntad hacia la investigación.

Relación con la Docencia

Existe una vinculación negativa entre las funciones de docencia e investigación, ya que los profesores presentan una sobrecarga en relación con la actividad docente que condiciona su dedicación a la investigación.

Otro aspecto importante en la citada relación se orienta hacia el área de conocimiento y los trabajos de investigación. Debido a que no existen objetivos ni planes definidos en la unidad académica, los profesores realizan investigaciones que no tienen conexión o no se corresponden con su área de conocimiento y por tanto, con las asignaturas que tiene a su cargo.

Participación de los Alumnos

En el departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, la participación estudiantil en las actividades de investigación es mínima. Aunque en la actualidad esta

tendencia se esta revertiendo, ya que, la carrera contaduría pública contienen en su plan de estudio la elaboración de un Trabajo Especial de Grado (tesis) lo cual ha incentivado la inclusión de los estudiantes en las actividades relacionadas con la investigación.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mayoría de los profesores han desarrollado alguna actividad investigativa, entre ellas: tesis de grado, trabajos de ascensos y proyectos de investigación. ▪ Los profesores tienen buena disposición y voluntad hacia la investigación ▪ En la actualidad los alumnos contaduría pública están participando en actividades de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las disponibilidades de tiempo de los profesores para realizar investigación son pocas. ▪ No están formulados explícitamente los objetivos y planes sobre la función de investigación. ▪ Los profesores realizan investigaciones que no se corresponden con su área de conocimiento y con las asignaturas que tiene a su cargo.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribuir la carga docente de modo que los profesores puedan disponer de tiempo para la investigación. ▪ Formular objetivos y planes sobre la función de investigación en el departamento. ▪ Orientar a los profesores para que sus investigaciones se correspondan con las áreas de conocimiento y con las asignaturas que tienen a su cargo. 	

Impacto de la Investigación

Productividad

La investigación en el departamento no tiene la importancia ni el respaldo que debería tener y en la práctica no tiene una adecuada vinculación con la docencia. La mayoría de los profesores han elaborado monografías o trabajo especial de grado (tesis), la totalidad de ellos referidas a estudios de especialidad o maestría.

Los profesores divulgan sus investigaciones con ponencias y presentación de proyectos. En este último caso, la mayoría destinados a cumplir con los requisitos establecidos en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación para ascender al siguiente escalafón.

Los profesores que han realizado las actividades de investigación antes mencionadas, lo han hecho en forma individual, ya que en el departamento no existen grupos de investigación.

Relaciones Institucionales

Las relaciones del departamento con otras instituciones son escasas, son muy pocas las actividades de investigación que han aprovechado tales relaciones, tanto en el contexto nacional como en el internacional.

Igualmente, no se establecen relaciones que favorezcan la investigación con otros departamentos y centros de la Universidad de los Andes.

A continuación resumimos de los hallazgos sobre el impacto de la investigación y sus fortalezas y debilidades:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mayoría de los profesores han realizado algún tipo de investigación en sus estudios de especialidad o maestría. ▪ Las relaciones del departamento con otras instituciones son escasas. Los profesores divulgan sus investigaciones mediante ponencias y presentación de proyectos. ▪ Las relaciones del departamento con otras instituciones son escasas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mayoría de las actividades de investigación se llevan a cabo para ascender al siguiente escalafón. ▪ Los profesores realizan las actividades de investigación, lo han hecho en forma individual.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propiciar el aumento de la actividad investigativa en los miembros del departamento. ▪ Favorecer la creación de grupos de investigación sobre los profesores. ▪ Establecer relaciones con la otras dependencias dentro y fuera de la universidad 	

6.1.3.- Resultados obtenidos de la Unidad de Análisis: Extensión

Contexto y Oportunidades de Extensión

Normas y Políticas

La universidad facilita las actividades de extensión mediante la Coordinación de Extensión Cultura y Deporte, cuya principal responsabilidad es facilitar el cumplimiento de las normas y políticas en lo relacionado con el desarrollo de la actividad extensionista.

La Coordinación de Extensión Cultura y Deporte trabaja en función de políticas centradas en el quehacer artístico, la reflexión, la creación estética y el deporte de los miembros de la comunidad universitaria.

Los miembros del departamento desconocen las normas y políticas sobre las actividades de extensión. La mayoría de los miembros del departamento en estudio manifestaron no conocer las políticas y los lineamientos que sobre la extensión universitaria ha formulado la institución.

Igualmente se evidenció, que en el departamento no existe un plan estratégico sobre las actividades de extensión, no se han detectado las necesidades que orienten en forma coherente las líneas de acción sobre esta función.

Estructura y Organización

En el Departamento no existe una unidad organizativa que responda en forma particular a la función de Extensión.

La Coordinación de Extensión Cultura y Deporte dispone de unidades de línea dotadas de la debida autoridad y responsabilidad para llevar a cabo sus objetivos. Consideramos importante resaltar que esta la estructura organizativa refleja poca descentralización en función de las unidades académicas lo cual puede contribuir al desconocimiento y la falta de interés hacia esta actividad.

Recursos Asignados

Las actividades de extensión universitaria se llevan a cabo con la asignación presupuestal ordinaria de la Universidad de los Andes. Los recursos asignados para llevar a cabo las actividades de extensión son distribuidos en la universidad según los programas existentes, más no en las unidades académico – administrativas, de la cual forma parte el departamento de Ciencias Económicas y Administrativas.

La asignación de recursos no cubre los requerimientos para desarrollar programas de extensión. Por otra parte, en el departamento detectamos la ausencia de actividades de

extensión que generen ingresos, lo cual representaría un beneficio no solo a los participantes, sino también al funcionamiento de la unidad.

En el cuadro que presentamos a continuación mostramos las fortalezas y debilidades con relación al contexto y oportunidades de las actividades de extensión:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la ULA se dispone de unidades administrativas para llevar las actividades de extensión. ▪ Existen políticas y normas formalmente establecidas sobre las actividades de extensión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se realizan muy pocas actividades de extensión. ▪ Las normas y políticas sobre las actividades de extensión no se conocen
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar el aumento de actividades de extensión. ▪ Crear una unidad administrativa para que coordine las actividades de extensión. ▪ Tramitar la asignación de recursos para las actividades de extensión. 	

Desarrollo de la Extensión

Relación de la Extensión con la Docencia y la Investigación

Las funciones de docencia, investigación y extensión se llevan a cabo en forma aislada, desvinculadas y en el mayor de los casos se presenta ausencia de investigación y extensión, siendo mayor en el caso de la extensión.

La mayoría de los profesores están dedicados casi exclusivamente a dar clases, no existe un adecuado equilibrio e integración de las funciones docencia, investigación y extensión de modo que se complementen y contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza.

No existe un adecuado equilibrio que estimule la participación en cada una de ellas en condiciones favorables. Lo que permite inferir que en la práctica la extensión no es considerada como una vía para la mejora de la enseñanza.

Modalidades de las actividades de Extensión

Las principales modalidades que se llevan a cabo en el Núcleo Trujillo se ubican en los campos culturales, deportivos, ecológicos, religiosos, sociales, etc. , entre otras se realizan las siguientes actividades:

- Charlas
- Conferencias
- Talleres
- Congresos Nacionales de Estudiantes y profesores
- "Jueves Culturales Universitarios" en las comunidades
- Programa de Estudios Abiertos y Desarrollo Social
- Extensión Rural
- Atención Sanitaria
- Cine
- Edición de Publicaciones Periódicas, Libros y periódicos
- Exposiciones
- Recitales y Conciertos
- Casas Culturales Universitarias
- Cursos y Programas de Formación en las diversas comunidades

Las actividades culturales están relacionadas con el quehacer artístico y la creación estética. Entre los programas culturales dirigidos a promover y apoyar la participación de los universitarios se destacan los festivales de voz (recia, bolero, etc.) y guitarra, grupos artísticos estables (orfeón, estudiantina, teatro, etc.), talleres de formación y producción artesanal, cine club universitario.

Las actividades en el campo ecológico están orientadas a la defensa de la naturaleza y a la protección del medio ambiente, dando prioridad a la formación ecológica.

En cuanto a las actividades deportivas existen las siguientes disciplinas: Ajedrez, Atletismo, Baloncesto, Béisbol, Fútbol, Judo / Kárate, Tae Kwon-do, Levantamiento de Pesas, Natación, Tenis de Campo, Tenis de Mesa, Voleibol y Softbol.

Participación de los alumnos

En el Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, la participación estudiantil en las actividades de extensión es muy baja, la mayoría de los estudiantes consultados no participó en estas actividades.

Existe una leve diferencia entre los estudiante de administración de empresas y contaduría pública, siendo mayor la participación de éstos últimos.

A continuación presentamos los hallazgos sobre el desarrollo de la extensión, en cuanto representen fortalezas y debilidades para el departamento, así como también las posibles estrategias para ser tomadas en cuenta en el plan de mejora:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El departamento tiene la posibilidad de participar en las actividades de extensión que desarrolla la Coordinación de Extensión y Cultura. ▪ Se está iniciando una participación de los estudiantes en la organización de congresos, y conferencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las actividades de extensión se llevan a cabo en forma aislada de la docencia y la investigación. ▪ Los miembros del departamento no participan en las actividades de extensión que se programan en la Coordinación de Extensión y Cultura.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar las actividades de extensión dentro de las funciones del profesorado. ▪ Propiciar en los miembros del departamento la participación dentro de las actividades de extensión universitaria. 	

Impacto de la Extensión

Productividad

En el caso del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas las actividades de extensión son escasas. El análisis de documentos revela que sólo se han desarrollado algunas charlas y conferencias, un Congreso Nacional de Contaduría Pública (organizado en su mayor parte por estudiantes), y algunos profesores que en forma particular realizan actividades culturales, deportivas y religiosas que integran la universidad con la comunidad.

Consideramos importante destacar la participación en las actividades deportivas de los miembros del departamento, tanto estudiantes como profesores. Actualmente la Universidad de los Andes cuenta con una delegación de 400 atletas-estudiantes, de los cuales el 15 % pertenecen al Núcleo Trujillo; y de éstos, el 31 % son estudiantes adscritos a este departamento.

Similar participación se presenta en el caso de los profesores organizados a través de la dirección de deporte de la Asociación de Profesores de la Universidad de los Andes (APULA).

El área de ecología es la menos incorporada en las actividades de extensión en el departamento.

Aporte al entorno

La proyección de la Universidad de los Andes, en el entorno trujillano ha sido uno de los principales intereses de las autoridades de turno. Sin embargo, la extensión ofrecida a la comunidad no representa un aporte importante para el desarrollo de proyectos y planes que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

En el departamento la actividad de extensión es escasa, no se refleja un aporte considerable al entorno regional y nacional. No se realizan talleres, foro, conferencias y/o congresos orientados a formar a las comunidades en temas de interés para la región.

La participación del departamento en la solución de problemas y desarrollo de las comunidades del entorno, y la oferta de servicios de educación permanente es mínima. Particularmente los profesores no participan en la solución de problemas y desarrollo de las comunidades del entorno. Igualmente la oferta de servicios educativos a las comunidades no se realiza.

En el siguiente presentamos mostramos las fortalezas y debilidades con relación al impacto de las actividades de extensión:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Destacada participación de profesores y estudiantes en actividades deportivas. ▪ Interés por parte de las autoridades sobre la proyección de la institución en las comunidades mediante las actividades de extensión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se realizan muy pocas actividades de extensión en cada una de sus modalidades. ▪ No se ofertan servicios educativos a los miembros de la comunidad. ▪ Los miembros del departamento no participan en la solución de los problemas comunitarios.
Estrategias de mejoras	

- Incentivar a los miembros del departamento para que lleven a cabo de actividades de extensión.
- Diseñar planes de formación para las comunidades con la participación de profesores y estudiantes.
- Propiciar la participación de los miembros del departamento en la solución de problemas comunitarios mediante actividades de extensión.

6.1.4.- Resultados obtenidos de la Unidad de Análisis: Gestión

Gestión de Personal

En el departamento se presenta la particularidad que el personal académico y administrativo asignado tiene una relación de dependencia con la unidad de Recursos Humanos en el ámbito central, por tanto, las políticas de personal no dependen exclusivamente de esta unidad académica.

Gestión de Personal Académico

La característica más resaltante del personal docente y de investigación adscrito al departamento es la carga docente, entre las funciones asignadas: docencia, investigación, extensión y gestión; existe una excesiva asignación de la carga docente, lo cual disminuye las posibilidades de dedicarse a la investigación y extensión.

La mayoría de los profesores tienen una alta concentración de la carga docente en cuanto a las asignaturas que imparten, lo que implica una alta posibilidad de formarse y especializarse en los conocimientos que requieren.

La política de ingreso y ascensos del personal docente y de investigación revela que los profesores deben cumplir lo establecido en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de los Andes (EPDI).

En dicho estatuto se regula el ingreso como miembro ordinario del personal docente y de investigación tanto en la categoría de instructor mediante concurso de oposición, como del ingreso en categorías superiores.

En la mayoría de los casos, por restricciones presupuestarias, los profesores adscritos al departamento han ingresados bajo un contrato laboral y posteriormente se formaliza su relación laboral

Gestión de Personal Administrativo

Con relación al personal administrativo resalta que, en el departamento, sólo se dispone de los servicios de una secretaria, ya que, por restricciones presupuestarias el personal jubilado no dispone de reposición.

El personal administrativo considera que está en capacidad de realizar las funciones asignadas. Mientras que, las autoridades señalan que los procesos que en él se llevan a cabo requieren de mayor cantidad de personal administrativo.

En el departamento no existe una clara definición de las funciones asignadas al personal administrativo; ni herramientas organizacionales que permitan describir los procesos que debe llevar a cabo, tales como: manuales de procedimientos, flujogramas, etc.

Respecto a la formación del personal administrativo, no existen programas de actuación sobre formación e innovación a los procesos, no recibe formación permanente para la actualización y mejora de su trabajo.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alta concentración cuanto a la asignación de las asignaturas que impartan. ▪ Posibilidad de que los profesores se especialicen en el conocimiento científico de las asignaturas a su cargo. ▪ Existe normativa en cuanto a los criterios de ingreso y ascenso del personal docente}. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ho hay equilibrio entre las funciones docencia, investigación, extensión y gestión que realizan los profesores. ▪ Deficiencias presupuestarias para cubrir personal. ▪ Insuficiente personal administrativo. ▪ No existen planes de formación para el personal administrativo. ▪ No están claramente definidas las funciones y no se emplean herramientas organizacionales.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propiciar el equilibrio entre las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión que realizan los profesores. ▪ Realizar las gestiones necesarias para lograr mejor asignación presupuestaria. ▪ Solicitar asignación de personal administrativo. ▪ Diseñar un plan de formación permanente para el personal administrativo. ▪ Definir formalmente las funciones, responsabilidad y autoridad de los miembros del departamento. ▪ Emplear herramientas organizacionales para mejorar la organización del departamento. 	

Gestión de Procesos

En esta sección examinamos la forma en que el departamento gestiona sus procesos claves para asegurar la mejora continua de la enseñanza impartida.

Comunicación

Los canales comunicación no se desarrollan en condiciones normales, la comunicación no fluye adecuadamente.

La opinión de los miembros del departamento sobre la forma en que se establece la comunicación es negativa; la mayoría de los profesores presentan quejas en cuanto a la información que deben disponer y al tiempo en que llegan las notificaciones.

Por su parte, los estudiantes consideran que los canales de comunicación es una de las debilidades más importantes de los procesos que se llevan a cabo en el departamento.

Coordinación y Toma de Decisiones

El proceso de toma de decisiones se realiza con justicia y equidad. Las actividades se llevan a cabo de modo coordinado, en el momento oportuno y que el funcionamiento del departamento es adecuado.

Evaluación y Seguimiento de procesos

En el departamento están claramente identificados los procesos y los responsables, no existen instrumentos que le den formalidades a tales procesos (manuales, mapas de procesos, etc.). No se han detectado los procesos claves para el adecuado funcionamiento y el éxito de ésta unidad académica.

Para llevar a cabo el seguimiento de los procesos en el departamento no se toman en cuenta las necesidades y planteamientos de todos sus miembros. Los profesores y estudiantes no participan, mediante planteamientos y sugerencias, en la mejora de procesos en el departamento.

Los profesores y los estudiantes sostienen que las solicitudes, quejas y sugerencias que realizan al departamento no siempre son atendidas.

A continuación resumimos de los aspectos fuertes y débiles en cuanto a la gestión de procesos:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El proceso de toma de decisiones se realiza con justicia y equidad. ▪ Las actividades se llevan a cabo de modo coordinado. ▪ Están claramente identificados los procesos y los responsables. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los canales de comunicación no fluyen adecuadamente. ▪ Los profesores y estudiantes no participan en la mejora de procesos. ▪ Las solicitudes, quejas y sugerencias que realizan no siempre son atendidas. ▪ No se llevan a cabo análisis de procesos para detectar tareas claves y fortalecer los procesos.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establecer mecanismos para mejorar los canales de comunicación. ▪ Asignar responsabilidades en cuanto al seguimiento de las solicitudes, quejas y sugerencias. ▪ Iniciar un programa de análisis de procesos para detectar tareas claves y fortalecer los procesos. ▪ Propiciar la participación de los miembros del departamento en la mejora de los procesos. 	

Gestión de Calidad

Motivación y Satisfacción

Los profesores presentan un nivel de satisfacción alto en cuanto a la actividad docente. La función de investigación se presenta con menor nivel satisfacción que la docencia. Sin embargo, es la función de extensión la que presenta niveles más bajos de satisfacción.

En el ámbito de su participación y compromiso universitario, la mayoría de los profesores presentan condiciones normales satisfacción, lo que permite inferir que no representa un factor importante en la motivación para la mejora de su trabajo.

En cuanto a los estudiantes y egresados, los niveles de satisfacción en relación con su rendimiento académico, participación y compromiso universitario, y desarrollo personal están ubicados entre normal y alto.

Evaluación del Desempeño

En el departamento no existe un proceso formal que permita realizar una evaluación periódica del desempeño de los profesores y del personal administrativo.

Vinculamos esta situación con la ausencia de objetivos tanto departamentales como particulares y de las áreas que permitan relacionar los intereses y necesidades con el desarrollo de las carreras.

En cuanto a los procesos de autoevaluación se destaca la ausencia absoluta de estos procesos. En el departamento no existen formalmente procesos de evaluación del desempeño a fin de que éstos procesos puedan contribuir a la mejora continua de la calidad de la enseñanza.

El departamento no apoya a su personal suministrándole información sobre su desempeño profesional. La mayoría de los profesores no reciben información sobre su desempeño.

Mecanismos de Mejora

En el departamento no existen políticas de calidad ni estructuras o mecanismos en los que residen las funciones vinculadas con la gestión de la calidad.

No se han llevado a cabo experiencias que permitan la participación de todos los miembros del departamento para identificar puntos fuertes y puntos débiles que reflejen áreas de mejora.

En los profesores y estudiantes no se evidencia una cultura de calidad y de procesos de autoevaluación. Sin embargo, todos los miembros del departamento expresan

la aceptación en cuanto a procesos de cambios para incorporar mejoras en el trabajo realizado.

En el siguiente cuadro mostramos las principales fortalezas y debilidades en el criterio gestión de calidad, y las posibles estrategias que permiten introducir mejoras en el enseñanza impartida en el departamento.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los profesores presentan un nivel de satisfacción alto en cuanto a la actividad docente. ▪ Los profesores presentan condiciones normales satisfacción en cuanto a participación y compromiso universitario ▪ Los niveles de satisfacción en relación con el rendimiento académico, participación y compromiso universitario, y desarrollo personal es adecuado. ▪ Los miembros del departamento expresan la aceptación en cuanto a procesos de cambios para incorporar mejoras en el trabajo realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las funciones de investigación y extensión presentan niveles bajos de satisfacción. ▪ En el departamento no existen procesos formales para la evaluación del desempeño del personal administrativo. ▪ Los procesos de autoevaluación no se llevan a cabo en el departamento. ▪ El departamento no suministra información al personal sobre su desempeño profesional ▪ No existen políticas de calidad ni estructuras o mecanismos en los que residen las funciones vinculadas con la gestión de la calidad.
Estrategias de mejoras	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear comisiones o comités para la gestión de la calidad. ▪ Elaborar planes permanentes para la mejora de la calidad con la participación de todos los miembros del departamento. ▪ Mantener al personal debidamente informado sobre su desempeño profesional y apoyar las acciones de mejora que requieran. ▪ Realizar en forma permanente procesos de evaluación y seguimiento del desempeño del personal. ▪ Formular políticas de calidad que contribuyan a la mejora institucional. 	

6.2.- Constatación de los resultados con los informantes claves

Los resultados presentados en el apartado anterior se presentaron bajo la modalidad de informe de autoevaluación a una muestra de los sujetos informantes, los cuales denominamos “informantes claves”, para llevar a cabo la constatación de los resultados.

La muestra la seleccionamos de forma intencional en atención a las posibilidades reales de ubicación, tanto para la entrega como para la recogida de la información.

El grupo estuvo compuesto por 17 personas distribuidas de la siguiente manera:

- cinco profesores (5)
- diez estudiantes (10)
- un autoridad (1)
- un personal administrativo (1)

Para realizar la consulta le suministramos el informe de autoevaluación a cada uno de los informantes claves, los cuales dispusieron de un tiempo prudencial (un mes) para analizar la información y emitir sus consideraciones.

Una vez cumplido el intervalo de tiempo procedimos a la recolección de la información. El 94 % (16) de los informantes claves consultados señalaron que estaban de acuerdo con el informe, resaltando su aceptación en cuanto a la presentación de las fortalezas y debilidades del departamento.

Entre los comentarios aportados por los informantes claves podemos destacar la sugerencia para que, en el plan de mejora, se distingan aquellas actividades cuya responsabilidad es exclusiva de los miembros del departamento y aquellas que se encuentran condicionadas a la intervención de una unidad jerárquica superior.

Otro de los aspectos sugeridos para por los informantes claves fue la divulgación del plan de mejora a todos los miembros del departamento.

La persona que no suministró la información requerida presentó disculpas por no haber realizado el análisis sugerido, indicando que se le dificultó la revisión por las ocupaciones cotidianas.

Consideramos que el número de informantes claves que respondieron a la consulta representa una importante participación de los informantes claves para garantizar una adecuada participación de los miembros del departamento en cuanto al diseño del plan de mejora de la calidad.

6.3.- Conclusiones preliminares

A partir de los resultados obtenidos en cada una las unidades de análisis abordadas en nuestro trabajo, a continuación presentamos algunas conclusiones preliminares que responden a la valorización global del proceso de enseñanza impartido en el departamento objeto de estudio.

Sobre la unidad de análisis Docencia, evaluamos los criterios: desarrollo de la docencia, plan de estudio, interacciones didácticas, planificación de la enseñanza, formación del profesorado, instalaciones y relaciones externas.

En uno de estos criterios se destacan fortalezas, en el mayor de los casos representados por la actitud de profesores y estudiante para lograr realizar de llevar a cabo de la mejor manera el desarrollo de la enseñanza.

Las interrelaciones didácticas representan fortalezas que pueden llegar a contribuir considerablemente en la mejorar de la calidad de la enseñanza.

Entre las principales debilidades podemos resaltar las que se refieren al plan de estudio, específicamente la necesidad de revisión y actualización de los diseños curriculares de las carreras.

La planificación de la docencia refleja que los profesores cumplen con las modalidades de planes exigidos, sin embargo, este proceso exige una revisión para que en la práctica represente mayores beneficios.

En cuanto a la formación del profesorado se destaca que aunque están latente serias dificultades para que el departamento lleve a la práctica adecuados planes tanto de formación científica como tecnológica, todos los profesores se preocupan por cubrir individualmente los requerimientos para mejorar su formación.

La mayoría de las instalaciones presentan debilidades en cuanto a capacidad, equipamiento y mantenimiento. Ante tales debilidades podemos resaltar el equipamiento de las aulas, la ausencia de espacios para la dispersión y la insuficiencia de laboratorios de computación.

Sobre la unidad de análisis Investigación, evaluamos los criterios: contexto y oportunidades, desarrollo de la actividad investigadora y el impacto de la investigación.

En cuanto al contexto y oportunidad existen importantes fortalezas, ya que el departamento puede participar de los programas que impulsan y estimulan la investigación de la ULA. La principal debilidad en este sentido es la ausencia de grupos y líneas de investigación en el departamento.

Las modalidades de investigación predominante son las tesis de grado y los trabajos de ascensos. La participación de los estudiantes en la actividad investigadora del departamento se presenta una posible fortaleza, tomando en cuenta la situación de las carrera contaduría pública.

Como resultado de las debilidades anteriormente señalados el impacto de la investigación en el departamento no ha sido relevante, sobre todo en lo que se refiere a su proyección externa.

Sobre la unidad de análisis Extensión, evaluamos los criterios: contexto y oportunidades, desarrollo de las actividades de extensión y el aporte al entorno.

En cuanto al contexto y oportunidad existen fortalezas en cuanto a la existencia formal de políticas y unidades administrativas para llevar a cabo las actividades de extensión universitaria. Sin embargo, en la práctica, éstas políticas no favorecen tales actividades.

Las modalidades de extensión que se llevan a cabo en el departamento están prácticamente limitadas a las deportivas y algunos intentos por parte de estudiantes en congresos charlas y conferencias.

Ante las debilidades anteriormente señaladas para esta unidad de análisis, el aporte del departamento al entorno mediante las actividades de extensión no ha sido importante.

Sobre la unidad de análisis Gestión, evaluamos los criterios: la gestión de personal, de procesos y de calidad. Consideramos que ésta unidad de análisis reviste fundamental importancia para nuestra investigación.

Las principales debilidades de la gestión de personal se debe a la insuficiencia presupuestaria, y a la ausencia en cuanto a la definición de funciones.

En cuanto a la gestión de procesos la coordinación de actividades y la toma de decisiones se cuentan entre las fortalezas. Mientras que los canales de comunicación, la tramitación de solicitudes, quejas, sugerencias y representan algunas de las debilidades.

En cuanto a la gestión de calidad podemos destacar la ausencia de mecanismos de mejora como la autoevaluación, la evaluación del desempeño y políticas de calidad.

Una de las fortalezas en este sentido es la actitud positiva, la receptividad de los miembros ante la posibilidad de implantar una cultura de calidad y la incorporación de cambios e innovaciones que conduzcan a la mejora continua de la calidad de la enseñanza.