
EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA GESTION ADMINISTRATIVA 2017 – 2022.

Es importante reconocer que la serie de enunciados y significados aquí expresados se han tejido en un escenario variopinto construido entre octubre y noviembre de 2022 a partir de la participación de los diversos estamentos que conforman la Facultad de Odontología de la Universidad de Antioquia por medio de técnicas cualitativas como los grupos de discusión (3) y encuestas (1). La construcción de las categorías se hizo por saturación teórica y análisis de contenido. Los participantes están codificados para garantizar la confidencialidad de los relatos.

En este mismo sentido, vale la pena resaltar que las valoraciones y apreciaciones de los diferentes estamentos conformaron un conjunto de multi-lemas tejidos a partir de los significados e imaginarios que constituyen el mundo social de cada estamento y su interacción con la Institución y que dan cuenta de las disimiles formas de relación de cada uno de los estamentos con las apuestas de los planes de acción enarbolados por la administración de la Dra. Angela María Franco y su equipo administrativo.

Gestión institucional de la administración.

En relación con este aspecto, se presentaron diferentes apreciaciones en cuanto al relacionamiento de la administración con los estamentos.

Para los y las estudiantes, la administración y sus representantes son un cuerpo colegiado que estuvo abierto a la escucha activa y empática de las inquietudes, necesidades y peticiones de este estamento; situación que se materializó gracias a la cercanía y comprensión de los vaivenes del estudiantado en su desarrollo cotidiano en la Facultad de Odontología.

“Si, cada que hemos tenido alguna dificultad como semestre o de manera individual hemos contado con la escucha atención y procura de solución por parte de algún miembro de la administración, la coordinadora de pregrado particularmente siempre ha estado pendiente de cualquier dificultad”, [...] “Tienen un equipo unido todos conocen el funcionamiento y van hacia el mismo lado”, [...] “En general la administración actual ha hecho una buena gestión todos se han prestado para escuchar y buscar soluciones que favorezcan a todos, se han dado espacios para la comunicación”, [...] “Siempre estuvo abierto al diálogo y a la escucha, siempre incentivaron la participación del estamento estudiantil”. ESTGF

Los y las graduadas relataron sentir un incremento en el acompañamiento que les ha brindado la administración de la Facultad en asuntos de la vida laboral y educación continua; específicamente identificaron el apoyo a la conformación del Sindicato Gremial de Odontólogos como una apuesta concreta para mejorar la situación laboral de los graduados de la Unidad Académica; también, la educación continua como un mecanismo para mantener la actualización propia del quehacer profesional del gremio y un espacio para la participación del estamento en las dinámicas misionales de la Facultad.

“Hemos tenido un acercamiento importante en los últimos años”, [...] “Si, con la apertura del sindicato creo que es una evidencia de apoyo para todos en nuestra vida laboral”, [...] “Me siento apoyada porque me brindaron el conocimiento y el respaldo de tan importante facultad”, [...] “las actividades de educación continua son excelentes, muy completas y de alta calidad”, [...] “muy buena y que hayan tenido en cuenta a los egresados de nuestra facultad como expositores o como ponentes es muy importante”, [...] “han sido muy buenos”. GRADGF

En cuanto a los docentes y empleados, se presentaron percepciones distantes de los estamentos mencionados anteriormente (Estudiantes-graduados). Es así como los docentes narraron varios lemas diferenciados uno del otro; Un grupo de docentes, narró sentirse acompañados a nivel administrativo y académico, mediado por un ambiente de confianza que permitió que el estamento planteara sus inquietudes, las cuales fueron resueltas de manera adecuada. Asimismo, se identificaron como estrategias para el acompañamiento: el plan de trabajo, la evaluación de procesos y las capacitaciones.

“Siento que he sido acompañada de mi labor docente guiándome en las actividades administrativas y académicas”, [...] “En particular he sentido el apoyo y la confianza para desarrollar mis compromisos de docencia”, [...] “Completamente he tenido una acogida maravillosa para el desarrollo de mi labor, plan de trabajo e incorporación a mi comunidad, proyectos y experiencias docentes”, [...] “Si. La disposición para acompañarme a resolver inquietudes, concertar, apoyar los cursos internos y de capacitación, resolver los asuntos de la clínica, ha sido incondicional ¡Gracias!”, [...] “Sí en términos generales ha habido apoyo en los momentos que se han requerido”, [...] “Absolutamente, la administración nunca me negó la posibilidad de resolver alguna duda e inquietud” [...] “Sí, he tenido apoyo para desarrollar diferentes iniciativas metodológicas, he sido escuchada, he sido tenida en cuenta y respetada”, [...] “Destacamos que en general el trato de esta administración fue respetuoso”, [...] “Sí, por la gestión que se ha brindado tanto en teóricas como en clínicas generando un espacio para la libertad de cátedra”. DOCGF

Otro lema que se deriva de esta primera percepción hace referencia a que el acompañamiento fue netamente desde lo administrativo, desdibujando el posible apoyo en materia educativa que se le pudo haber dado al estamento docente.

“El acompañamiento en la labor docente se hace desde la gestión del plan de trabajo, en docencia hay evaluación de proceso, pero no hay acompañamiento en el proceso docente como tal”. DOCGF

Por otro lado, hubo un grupo de docentes que señalo que el acompañamiento no fue tan fuerte, dado que no se generó una presencia constante de algunos actores del equipo administrativo lo que conllevo a propiciar sensaciones de “ruedas sueltas” en los coordinadores de curso, en donde los docentes tuvieron que resolver situaciones administrativas que requerían la intervención de la alta gerencia.

“En ocasiones porque creo que hay decisiones para tomar en cuenta con unos docentes y para con otros no; adicional nos están dejando a los docentes que seamos los que determinemos situaciones administrativas”, [...] “No lo suficiente y necesario. La coordinación de pregrado no asumió esa función, los coordinadores de curso como ruedas sueltas con la mejor actitud y compromiso para cumplir con sus funciones. Muy bajo liderazgo académico por parte de los jefes de departamento”, [...] “Realmente el acompañamiento en la labor docente propiamente dicha no existe, se acompaña la parte administrativa que es otra cosa”, [...] “No, incluso hay mucho malestar al respecto (hay mucha actitud pasivo-opresiva por parte de administradores)”. DOCGF

Según el estamento de empleados, la administración de la Facultad ha sido distante en su comunicación y presencia en los escenarios de trabajo (clínicas); esto ha conllevado a que algunas inquietudes y necesidades no escalen de forma eficiente para la toma de decisiones en la Facultad de Odontología; lo que ha generado inconformidades en el estamento.

“Hace falta la presencia administrativa por toda la facultad (presencia física) eso da seguridad- hacerse ver” [...], “Ha sido una administración muy de escritorio y a nosotras nos ha traído dificultades” [...], “No conocía la coordinadora de pregrado, no la veo en las clínicas con los estudiantes” [...], “hemos hecho unas peticiones, nos han cumplido algunas, pero aún faltan”. EMPGF

Asimetrías en la solución de tensiones y coyunturas en la vida institucional.

A criterio de todos los estamentos se encontró una asimetría en la interacción entre los diversos estamentos y la administración al momento de generar soluciones a los impases presenciados en la cotidianidad de la Unidad Académica; situación que limitó la construcción de acuerdos entre los estamentos para dirimir tensiones entre estos.

“En las luchas sociales se observa un distanciamiento de la administración”, [...] “A veces en ocasiones son muy comprometidos a mejorar y escuchar los problemas sin embargo en otros momentos no se ven realmente las acciones de mejoras.” ESTGF

Según los docentes y empleados se ha favorecido con mayor fuerza la postura del estudiantado en los momentos de crisis, lo que, a criterio de los profesores y profesoras, puede obedecer a una pérdida de liderazgo por parte de la administración en el control de situaciones coyunturales al interior de la Facultad.

“Con respecto a los estudiantes también se fue muy permisivo lo que generó una posición muy cómoda por el estudiantado no dando esfuerzo”, [...] “Faltó liderazgo para no infantilizar a los estudiantes”, [...] “porque los momentos que el estudiante ha querido torcer el reglamento estudiantil a su amaño ha generado un enfrentamiento entre el estamento estudiantil y el docente solucionando la situación a favor del estudiante, llevados a situación en instancias más altas - decanatura” DOCGF

“Los otros estamentos se quejan de nosotros (auxiliares), pero nunca nos damos cuenta”, [...] “Cuando un profesor se queja, este tiene la razón y no se escucha al auxiliar”, [...] “La administración debe tener un oído más abierto a todos los puntos” EMPGF

En este mismo sentido, el estamento de empleados planteo sentirse alejado de los procesos de resolución de conflictos, quienes señalaron sentirse poco escuchados y, además describieron haber vivenciado abusos por parte docentes y estudiantes en los procesos clínicos de la Facultad. Este fenómeno demuestra un claro relacionamiento vertical entre docentes y estudiantes para con los empleados, ubicándolos, como se ha planteado en este aparte, en un evidente distanciamiento y exclusión de sus posturas y argumentos al momento de resolver las tensiones y coyunturas de la Facultad de Odontología.

“El trato de profesores y estudiantes hacia los auxiliares no es el adecuado, incluso en ocasiones de manera física”, [...] “El trato a las auxiliares, está muy bien sus títulos, pero nosotros merecemos respeto, no tienen derecho a gritarnos” EMPGF

En otro sentido, empleados, docentes y estudiantes coincidieron al expresar que cuando sus peticiones y cuestionamientos lograban escalar a nivel de decanatura, se generaba una respuesta oportuna y eficaz a sus reclamos o quejas.

“Se exalta que hay ocasiones en las que la administración respalda las acciones colectivas del estamento estudiantil, [...] “Se tiene en buen concepto a la administración; pero en la resolución de conflictos se distancia de las posturas del estamento estudiantil, [...] “No está cerrada del todo, se observa la intención de dialogar por parte de las directivas” ESTGF

“Hay problemas que llegan a la Decana al final, hay situaciones que no se lograban solucionar con los funcionarios, pero no sabían dar respuesta y la decana no lo conocía, nos reunimos con ella y mejoraron algunas cosas” EMPGF

Tensiones y dificultades en el desarrollo administrativo de la Facultad de Odontología

A continuación, se presentarán algunas de las tensiones de carácter misional y laboral descritas por los estamentos durante el desarrollo de la vida institucional bajo la tutela de la administración saliente.

Debilidad de la ruta académica al interior del equipo administrativo.

Un conjunto de docentes manifestó que, a su criterio, la Facultad no tuvo avances significativos debido a la falta de liderazgo por parte de la administración, quienes se distanciaron del proceso misional de la educación (clínica), concentrándose en otros aspectos que no son el objetivo de la institución.

“Lo misional avanzó por la inercia y enormes capacidades institucionales no por liderazgo de la administración, [...] “Un ambiente de autoritarismo en detrimento de la condición humana”, [...] “Se perdió el liderazgo académico de los cargos administrativos en la facultad”, [...] “Que la administración se deba a la academia y no como vino funcionando estos últimos años; se les olvidó a los profes que vienen desempeñando estos roles su papel fundamental—ACADEMICO”. DOCGF

Tropiezos en el acompañamiento a estudiantes y empleados en los procesos clínicos de la Facultad.

El estamento estudiantil señaló algunas dificultades con el personal encargado de las mesas en las clínicas, asuntos como: horarios, disponibilidad de insumos y actitud de algunos funcionarios dificultan el adecuado desempeño de los y las estudiantes en clínica.

“Hay cosas por mejorar como: las mesas y esterilización en cuanto a los horarios para apoyar las labores clínicas”, [...] “Las de esterilización se creen las dueñas de la facultad, cierran muy temprano”, [...] “Las mesas: se debe repensar la distribución de los insumos; ortodoncia esta centralizado en la clínica B. Se reconoce un mejoramiento en los horarios de las mesas, pero no se deben cruzar con las pausas activas de los empleados. En la clínica A, la persona que atiente no tiene llaves”. DOCGF

De igual manera los empleados narraron vivenciar una disparidad en los horarios de atención y acompañamiento de los funcionarios de la administración al equipo de auxiliares de la Facultad.

“En otros manejos, el DAOI a veces una tiene una necesidad, a veces una encuentra a las personas y a veces no” ... “No concuerdan los horarios de las oficinas con las clínicas” ... “Los horarios de los administrativos no concuerdan con el funcionamiento de las clínicas” [...], “He detectado dificultades en la clínica principalmente el acompañamiento, esto debería ser más personalizado”. EMPGF

Procesos de comunicación ineficientes en la administración.

Los y las estudiantes relataron que algunos de los procesos de difusión y divulgación de la gestión administrativa no fueron eficaces, lo que generó en ocasiones desconocimiento de las acciones y actividades adelantadas por el equipo administrativo de la Facultad.

[...] “Desde nuestro punto de vista que no es muy extenso la administración ha estado muy bien organizada el manejo la información es adecuada, pero si es un poco demorado a la respuesta por parte de ellos”. ESTGF

Los empleados señalaron la escasa efectividad en el flujo de la información desde las directivas hacia los estamentos, en especial el de empleados; estos manifestaron que las orientaciones o directrices no se conocían a tiempo, o en ocasiones se les excluía del proceso de comunicación de la facultad.

“Nosotros nos dimos cuenta hoy que los estudiantes van a agendar y nosotros desconocemos el proceso”, [...] “hay cosas que se han hecho beneficiosas para la facultad, pero se deben informar mejor”, [...] “La entrega de la información es muy selectiva, uno pregunta y le responden: A usted aún no le toca, no tiene por qué saberlo, [...] “El conjunto de personas en la clínica debe ser: profesor- estudiante y auxiliar. Se debe comprender como una triada para la comunicación y difusión de orientaciones para el trabajo en las clínicas”. EMPGF

Aunque, también se presentó un contrasentido, debido a que otros empleados describieron que el exceso de información generado desde la oficina de comunicaciones conllevaba a que en ocasiones el estamento no tuviera en cuenta algún dato debido a la saturación que se presentaba en sus cuentas de correo.

“Hay correos que no involucran a todo el mundo, a nosotros como secretarias nos llega información de todos los estamentos”, [...] “A veces encuentro 50 correos por el oficial, personal y WP, muchas veces priorizamos la información y por eso es por lo que algunas veces uno deja información por leer”. EMPGF

Salud ocupacional: un ámbito laboral sin avances concretos.

En relación con la categoría anterior, las empleadas manifestaron presentar pocos avances en materia de salud ocupacional, lo que se podría vincular con algunos riesgos o deterioros en la salud física del estamento.

“A los auxiliares no nos están llegando las sillas nuevas”, [...] “a mí me están dando dolores de rodilla por sentarme en una silla más bajita, se nos ha relegado”. EMPGF

Sin embargo, resaltaron que la administración es demasiado accesible y solidaria en los momentos que los empleados requieren permisos para resolver asuntos de la índole personal.

“Aquí son muy permisivos con los permisos cuando tenemos calamidades”. EMPDOC

Cambio de la telefonía física a virtual: una dificultad en el desarrollo de las labores del estamento de empleados.

Los empleados narraron que con el cambio de la telefonía física a la virtual se han presentado una serie de inconvenientes que les ha generado mayores cargas de trabajo, situaciones como: el uso de las líneas celulares personales de las empleadas para solucionar las constantes caídas de la conectividad de internet que ocasionan dificultades en el relacionamiento con los usuarios externos, atención por fuera de los horarios laborales e incremento en el gasto de bolsillo de las empleadas para soportar el consumo de datos requerido para responder de manera adecuada a las peticiones de las personas que requieren atención por parte de la Facultad, este problema representa un dificultad para aquellos(as) atienden públicos internos y externos.

[...] “Si se cae el internet, se cae el teléfono”, “El nuevo sistema de comunicación está presentando muchas dificultades y nuestros números personales se volvieron otro medio institucional” “a mí me toco dar el WhatsApp personal para solucionar problemas de la labor administrativa, ese no debe ser así”, [...] “Este es un apoyo al servicio, pero no debe ser así, porque estamos respondiendo asuntos de nuestra labor un fin de semana o en las noches”, , [...] “hay compañeras que están comprando un plan aparte con un teléfono específico para apoyar esa coyuntura con la telefonía, eso no debe ser así”, [...] “debe haber otras estrategias para evitar ese gasto de bolsillo”. EMPGF

Dificultades en la construcción de perfiles acordes a la labor de la Facultad.

Una de las tensiones expresadas por el estamento de empleados, se relacionó con el diseño de los perfiles creados para la reestructuración de la unidad administrativa y de funcionario de las clínicas, debido a que, algunos cargos no fueron planificados de forma adecuada lo que ha generado incertidumbre o desazón en algunos nuevos funcionarios durante su desempeño.

“Se crearon más cargos nuevos por carrera administrativa, pero los perfiles que se enunciaron están equivocados y las personas están inconformes porque se esperaban otro ejercicio de sus funciones y no han podido asimilarlo o están insatisfechas” EMPGF

Los docentes de los campos clínicos y básicos plantearon que ha sido un acierto la ampliación de plazas en propiedad, aspecto que fortalece la docencia como uno de los ejes fundamentales de los procesos misionales de la Universidad de Antioquia; pero también señalaron, que este proceso se

debe centrar en perfiles clínicos para responder a las necesidades formativas de un pregrado en salud.

“Establecer perfiles concretos para la vinculación de docentes”, [...] En esto faltó determinación y exigencia. Considero que, en el proceso de plazas abiertas para vinculación, los docentes de clínica quedamos en desventaja, Ya que en la clínica en el momento son más de catedra. Teniendo claro que es una carrera clínica”, [...] “Es un avance la vinculación de nuevos docentes a la Facultad y se deberá propender por más vinculaciones”, [...] “Uno de los principales avances que considero tuvo la Facultad en el eje docencia es la ampliación de la planta docente en varios campos como la clínica y las ciencias básicas, sin embargo, es necesario seguir ampliando en el área de básicas para darle más solidez a este avance necesario identificar” DOCGF

Aciertos en la gestión de la administración.

Los diversos estamentos señalaron un conjunto de aspectos relevantes en la impronta administrativa que deja la decanatura en los últimos seis años

EL DAOI un equipo que acompaña la gestión de las clínicas de la Facultad.

Se reconoce por parte del estudiantado la adecuada disposición y compromiso del Departamento de Atención Odontológica Integral – DAOI en la construcción soluciones a las problemáticas o dificultades que se han presentado durante el desarrollo de las clínicas.

“La gestión administrativa ha sido buena, el profe Molano se ha puesto la 10”, se observa una preocupación por mejorar la atención de los usuarios, esto se resalta en los últimos años, [...] Se reconoce la labor de Molano: escucha al estudiante y trata de resolver sus problemas, [...] Se nota el compromiso del equipo del Doctor”. ESTGF

Asimismo, se reconoce que las actividades del equipo aportan al adecuado desarrollo de la atención clínica en clave de seguridad y calidad de los usuarios que frecuentan los servicios ofertados por la Facultad.

“Se valora la función del doctor Gil en la seguridad del paciente y de los estudiantes; es tedioso el proceso, pero se destaca la importancia de su quehacer, eso implica una inversión de tiempo y velan por que se cumplan los parámetros de seguridad”. ESTGF

Reestructuración de la Unidad de Apoyo Administrativo.

Para el estamento de empleados, los cambios generados en la Unidad de Apoyo Administrativo han aportado al desempeño administrativo de la Facultad, esto ha permitido tener un acompañamiento más cercano para con el estamento; de igual manera se han mejorado los procesos al interior de las clínicas, lo que se refleja en un mejor servicio para los usuarios internos y extensos de la misma. Sin embargo, también señalaron que estos procesos en ocasiones han generado incertidumbres, pero lo consideran normal en los procesos de cambio que afronta la unidad académica.

“La creación de cargos nuevos ha generado un acompañamiento más puntual”, [...] “La creación de cargos, como el almacenista central, permite haber más control, no se uno como hacia uno antes con tantas funciones”, [...] “Antes era una sola persona tenía muchas funciones con la creación de cargos se liberó el equipo administrativo”, [...] “Con la creación de nuevos cargos, se nos han cumplido muchas expectativas”, [...] “Tenemos un jefe inmediato cercano y que nos escucha”, [...] “ha sido un gran acierto”, [...] “El fortalecimiento del DAOI, El doctor siempre está atento, hace 3 o 4 años no teníamos contacto tan cercano, nos apoyan con todos los procesos”, [...] “otro logro fue organizar el almacén central, después de que llegamos de pandemia nos encontramos con un conjunto grande de material vencido, eso mejoró el manejo de los insumos y aportó a disminuir el déficit”, [...] “Antes uno llegaba en la mañana y no se encontraba materiales, ahora llega uno y ya encuentra materiales suficientes para el estudiantado”. EMPGF

Mejoramiento de la infraestructura de la Facultad.

Los empleados reconocen que la infraestructura de la unidad académica viene presentando procesos de deterioro debido a la antigüedad que posee; pero se reconoce que la administración

ha realizado algunos esfuerzos para encarar las posibles situaciones de riesgo que se generen por el cumplimiento de la obsolescencia de algunas estructuras de la Facultad.

“Yo resalto la parte de infraestructura”, [...] “La sala de profesores vivía inundada, se hizo la impermeabilización, se cambiaron puertas de los baños, pinturas de áreas comunes”, [...] “hay asuntos que faltan por mejorar ante el deterioro inminente de la infraestructura”. EMPGF

SMILE, un acierto para la renovación tecnológica.

Los docentes y empleados evaluaron de manera positiva la actualización del software para el manejo de la información clínica en la Facultad, esta acción era necesaria para evitar traumatismo en la prestación de servicios en salud bucal.

“La implementación del nuevo software en beneficio de la Facultad”, [...] “Gestionar el nuevo software que presenta una interacción más amigable y enfoque internacional” DOCGF

“Hay procesos en la Facultad que se le están trabajando, generan dificultades (Smile) pero es para mejorar y eso es comprensible”, [...] “Smile es un acierto, el anterior nos iba a dejar tirados, cambiar el software es un acierto”, [...] “tenemos muchas expectativas en el cambio”. EMPGF

El bienestar estudiantil, una de las improntas más visibles de la administración.

Los estudiantes señalaron identificar el cambio de la anterior administración a la actual con relación a su apuesta por el bienestar al interior de la unidad académica, situación que logró de manera positiva el crecimiento significativo de la oferta.

El estamento señaló que las estrategias como: el Observatorio Estudiantil, los semilleros y las tutorías han mejorado el goce efectivo del tiempo libre en los primeros niveles y aportan a fortalecer la salud mental al establecerse la oficina de bienestar como un factor protector en contra de la deserción y las difíciles situaciones en salud mental que van emergiendo a medida que van ascendiendo en nivel de complejidad en el currículo de pregrado.

De igual manera los empleados y docentes describieron que la consolidación de esta apuesta de bienestar generó claros aportes a la salud ocupacional de ambos estamentos.

“Se denota una transición en las apuestas de bienestar las cuales han venido creciendo, [...] “El tránsito entre etapas ha estado acompañado del observatorio y la oficina de bienestar”, [...] “Antes no había bienestar; los semilleros han sido una apuesta interesante. Se descentralizó la apuesta de bienestar que estaba ubicada en ciudad universitaria”, [...] “Se reconoce la amplia oferta de bienestar: semilleros, observatorio, tutorías”, [...] “El observatorio ha servido para hacer seguimiento a la deserción”, [...] “Los semilleros han aportado al uso del tiempo libre”, [...] “Bienestar es necesario, es muy chévere e importante, no todo es estudio”, [...] “Bienestar hace ver más cercana la administración, fortalece el sentido de pertenencia”, [...] “Bienestar ha aportado a la salud mental de cara a las presiones académicas que viven los y las estudiantes. En los primeros semestres se da como una estrategia para el aprovechamiento del tiempo libre; a medida que se incrementan los niveles de estudio, se convierte en un factor protector para la salud mental del estamento debido a las presiones generadas desde el currículo”, [...] “Bienestar es la mamá de uno cuando entra a la facultad”, [...] “Sí, porque desde bienestar han tratado de estar al pendiente de cada situación que sucede en el semestre y con respecto a la administración buscaron solucionar problemas, de hallar soluciones dando la importancia al estudiante”. ESTGF

“Bienestar lo percibo más comprometido y participativo dentro de la Facultad ... el Observatorio estudiantil”, [...] “Generación del Observatorio estudiantil y su eje con bienestar universitario”, [...] “Indudablemente las actividades de bienestar han influido de manera positiva por su incidencia en el nivel de estrés que manejan los estudiantes”, [...] “Valoró ampliamente el ejercicio que ha venido desarrollando el departamento de bienestar y espacios saludables y reconfortantes para el alma corazón y cuerpo. Este espacio es realmente valioso para todos los integrantes de la comunidad educativa”, [...] “Considero

que la oficina de bienestar ha incrementado la atención a estudiantes y docentes con la creación de nuevos programas y actividades”, [...] “Ha habido avances en bienestar: Psicólogos, sociólogos, etc. que han venido apoyando la gestión de la Facultad”, [...] “Hubo notorios avances en el tema de bienestar y en las líneas estratégicas del Observatorio”. DOCGF

“El de meditación es muy rico, se empieza la semana con otra actitud; también participe en el de croché; me parecen muy importantes que en el horario laboral se puede participar de estas actividades”, [...] “Todos quieren hacer cosas en bienestar de la Facultad, cualquier aspecto favorable es una ganancia para la Facultad” EMPGF

Además, señalaron que la gestión cultural, les permite desarrollar otras facetas del ser joven que pueden ser opacadas o desdibujadas por la rigurosidad del pensum de pregrado.

“La gestión cultural nos permite ser jóvenes”, [...] “Una de las falencias es que no se reconoce al estudiante con más facetas en su desarrollo personal, social, cultural entre otros” ESTGF.

También se señala la construcción solidaria de redes de apoyo entre estudiantes de primeros semestres con los de niveles más avanzados.

“Se han conformado redes de apoyo internas entre estudiantes, redes solidarias de semestres altos a bajos”. ESTGF

Por otro lado, los estamentos estudiantiles, docente y empleados narraron que en ocasiones no pueden participar de la oferta de bienestar debido a la carga laboral y académica a la que están expuestos en la Facultad.

“La verdad soy de esos estudiantes que no le gusta participar en ellas ya que considero que, si son importantes, pero la carga académica es muy pesada”. ESTGF

“Bienestar nos llega la información, pero no tenemos tiempo, no nos sirven los horarios”, [...] “Se ha ofertado bienestar en los cursos intersemestrales, pero en muchas ocasiones no nos dan los horarios”, [...] “Yo he participado en los talleres de meditación, pero el horario si es difícil”. EMPGF

“Bienestar está más presente aporta más de lo que uno puede recibir, por ejemplo, no tengo tiempo para asistir a todo lo programado”. DOCGF

Por último, las y los graduados solicitaron retomar una actividad de bienestar que ha quedado en la memoria del estamento de la Facultad, como lo fue el Festival de la Canción.

“Me gustaría que retomaran el festival de la canción que era tan icónico hace algunos años” GRADGF

Bienestar en la Pandemia: una apuesta clara para el retorno de los estamentos a la Facultad de Odontología.

Uno de los aspectos significativos en el acompañamiento brindado desde bienestar, fue el que se dio durante la pandemia y postpandemia, los estudiantes, empleados y docentes identificaron el apoyo prestado por esta dependencia como un ejercicio crucial para poder sobrellevar y adaptarse a las múltiples incertidumbres presentadas durante y después de los procesos de cuarentena decretados por el Gobierno Nacional. Esta apuesta permitió que los estamentos retornaran sin mucho trauma a sus labores cotidianas

“Bienestar apoyó en la transición de la virtualidad a la presencialidad debido al incremento de la carga académica y los problemas para adaptarse a las dinámicas postpandemia” ESTGF

“Hubo un apoyo, estuvieron pendientes de nosotros en pandemia”, [...] “En el tiempo de pandemia, no estábamos preparados (la facultad), pero el tiempo que se paró fue poco, nos hacían actividades de bienestar, hubo acompañamiento laboral y personal se hizo un trabajo muy bueno para que la Facultad pudiera continuar” EMPGF

“El desarrollo de los ejes misionales especialmente en docencia se vio muy limitado por el fenómeno vivido de la pandemia aplaudo la constancia y empeño de la Administración por sacar adelante los procesos que básicamente se convirtió en un

desafío”, [...] “Igualmente, el trabajo desarrollado en pandemia fue de admirar, lograr avanzar en tiempos tan difíciles para el mundo fue un gran logro”, [...] “Muy buena gestión en el proceso de pandemia con el orden, dedicación y el haber implementado otra alternativa de aprendizaje a través de lo virtual -una gran fortaleza”. DOCGF

Sin embargo, también se presenta un dilema en esta categoría, debido a que hubo docentes que manifestaron percibir una respuesta tímida y parsimoniosa por parte de la administración.

“Me pareció que fue temerosa para adelantar los procesos de virtualización de lo teórico y lenta en retomar el inicio de las actividades clínicas”, [...] “Nos demoramos para reaccionar a la pandemia, faltó ser más acucioso para reaccionar” DOCGF

Renovación curricular: un proceso complejo en la vida institucional de la Facultad.

En cuanto al proceso de renovación curricular, un grupo de docentes reconoció avances en la formulación de la nueva versión del plan de estudios, además señalaron comprender la complejidad de dicho proceso, el cual no solo se acentúa en el conjunto de contenidos que complementarán la formación de futuros profesionales en salud bucal, por lo contrario, describieron que la renovación curricular contempló elementos epistémicos y pedagógicos en la reconfiguración del nuevo plan de estudios, aspectos necesarios para alcanzar el objetivo propuesto en el proceso educativo de la facultad.

“Ha habido un avance en cuanto a la versión del plan de estudios”, [...] “El principal eje misional de la actual administración me parece que ha sido el tratar de dejar listo una nueva propuesta curricular a lo cual le falta todavía revisiones y complementos”, [...] “En docencia se ha avanzado en la construcción del plan de estudios versión 10”, [...] “Llego a la conclusión que es un proceso complejo, de muchos aprendizajes, falta conversar más al respecto”, [...] “Aprendí que la renovación es algo complejo y no solo se restringe al plan de estudios”, [...] “el proceso de renovación curricular da cuenta la problemática compleja a la cual nos enfrentamos”, [...] “He evidenciado un trabajo articulado el esfuerzo de un gran equipo y la esperanza de una transformación coherente con las necesidades de la educación en odontología para el país y el mundo”, [...] “Comprensión de nuevas apuestas formativas que necesariamente requieren capacitación docente interdisciplinaria”, [...] “En los últimos años la Facultad avanza en la docencia fundamentado en el trabajo articulado por etapas y basado en la integración en ciencias básicas, clínicas y preclínicas y pensando en la protección del paciente con mayor compromiso del docente con el estudiante su proceso y con una relación más articulada entre lo docente y lo investigativo”. DOCGF

Asimismo, se resalta la ganancia de los docentes en términos de lo pedagógico durante los procesos de construcción y socialización del enfoque y elementos educativos para mejorar la labor docente en la Unidad Académica.

“Sin duda, he tenido la oportunidad de cualificarme, conocer otras posiciones y herramientas que han enriquecido y fortalecido mi quehacer docente. Infortunadamente no se han dado los avances que hubiera querido porque si bien las disertaciones son necesarias y enriquecen, también es cierto que podríamos haber sido más ágiles y tener el rediseño listo”, [...] “El proceso de renovación curricular ha permitido explorar y enfocar en temas como el currículo, la pedagogía, la didáctica y todas aquellas herramientas que nos permiten mejorar nuestro quehacer docente”, [...] “Obvio si he aprendido, pero no es mi área de conocimiento”, [...] “Renovación deja cambios y aprendizajes, como la necesidad de la discusión académica y dialogar para la integración”, [...] “a medida que se ha trabajado en la renovación curricular nos han capacitado para tener más herramientas en la construcción de los cursos” DOCGF

Otro grupo de docentes, por el contrario, manifestaron no identificar avances en el ejercicio de renovación curricular y describieron su percepción y preocupación derivada de los retrocesos en los campos clínicos, en los cuales observaron una disminución de horas y actividades en contraste con otros campos como el social y humanista.

“Una gran falta es quitarle tiempo a la práctica clínica y adjudicar este tiempo a otras materias que bien podrían funcionar con menos tiempo”, [...] “la disminución en el quehacer clínico- práctica clínica, hay cursos clínicos disminuidos en intensidad”, [...] “Nos preocupan los recortes que se van a hacer a las clínicas, la odontología tiene muchas áreas y de pronto se pierden”, [...]

“a la renovación curricular los créditos correspondientes a actividades que no correspondan con el objeto de estudio no deberían hacer parte del currículo, deberían ponerse como prerrequisito para otras actividades formativas en el área de odontología, para que los estudiantes asistan, así se liberan créditos necesarios para actividades docentes necesarias”, [...] “Veo que solo se bajaron un semestre las actividades clínicas y preclínicas dejando la misma intensidad horaria para estas que en definitiva es muy poco, reconocer que es una profesión clínica asistencial”, [...] “ha sido un trabajo muy desgastador, porque realmente siento que se dejó de lado mucho trabajo clínico y académico con las comunidades como tal, así sepa que esto hace parte de la academia”. DOCGF

En este mismo sentido, los docentes señalaron como innecesario la conformación de un grupo de asesores amplio, que desde su experticia modelaron el ejercicio alejándolo de la cotidianidad “clínica” de la Facultad de Odontología; sumado a ello, se encontró una preocupación creciente por la pérdida de autoridad y libertad de cátedra en sus procesos de enseñanza, en donde se le viene dando mayor protagonismo a las posturas y apuestas del estamento estudiantil.

“Ha sido una labor muy ardua por parte de la Administración, pero con respeto considero que con haber contratado una persona realmente idónea para esto, no 3, reducía gastos a la Facultad y esta persona con una comisión y representante de cada comunidad, creo que se hubiera podido agilizar mucho más”, [...] “Deja aprendizajes, pero ningún cambio en el quehacer docente ya que parte de “expertos” y no del hacer cotidiano de los docentes”, [...] “También le faltó mucho orden y liderazgo a grupo primario de vicedecanatura”, [...] No hubo una lectura acertada de la Facultad desde el principio por parte del grupo de asesores”, [...] “grandes retrocesos en el proceso de enseñanza ya que a los docentes se nos tilda de tiranos y abusadores si exigimos. No me siento en la libertad de ejercer mi labor docente” DOCGF

Es por ello por lo que narran con vehemencia una ausencia de liderazgo en este proceso por parte de la alta dirección de la Facultad, el cual fue entregado al equipo de expertos, quienes no tenían cercanía con las lógicas académicas de la Facultad. En este mismo sentido, señalaron que el grupo de asesores no tuvo una escucha activa de las necesidades de los docentes, lo que pudo haber alejado al estamento del proceso.

“Falta orden académico y falta liderazgo para la discusión curricular, [...] “Yo no he sentido la administración, a la administración la manejó fue la comisión”, [...] “La necesidad de fortalecer las comunidades académicas para la discusión inter-comunidades de los procesos formativos con miras a una reflexión continua y más permanente de lo pedagógico lo curricular lo didáctico”, [...] “La reforma curricular no logró avanzar lo que se quería, hubo mucho autoritarismo muy poca capacidad de escucha”. DOCGF

También relataron percibir una división cada vez más profunda debido al trabajo por comunidades, lo que no permitió un diálogo de saberes entre los diversos campos que conforman la misión más importante de la Facultad: la formación de talento humano en salud.

“La forma como se hizo el proceso aumento mucho más la brecha, no era bueno trabajar por separado por comunidades”, [...] Está patinando, el norte lo tiene perdido ¿aprendizajes? cómo no se deben hacer las cosas”. DOCGF

En cuanto a lo relatado aquí con relación a la renovación curricular, se presentó un clamor general relacionado con la necesidad de continuar con los espacios de capacitación y reflexión de cara a la implantación de la nueva versión del plan de estudios, la cual ha generado incertidumbres sobre ¿Cómo será el desarrollo futuro de esta apuesta curricular?

“Me deja mucha preocupación para dónde va la reforma curricular, lo que va a pasar de aquí en adelante con eso. Nos faltó la convicción para ser más críticos, [...] “faltan cosas por completar y darle oportunidad a un trabajo muy articulado entre comunidades. Debe seguirse trabajando la articulación. Esa es la palabra clave”, [...] “me deja la impresión de necesitar mucha capacitación para lograr la democratización del conocimiento que se propone con el nuevo plan de estudio”, [...] “pero aún falta más capacitación” DOCGF

Docentes de cátedra: actores distantes del proyecto de Facultad.

En el mismo sentido de la categoría anterior, el estamento señaló la necesidad de continuar explorando opciones para garantizar la participación de los docentes de cátedra en los procesos internos de la Facultad, entre ellos la renovación curricular, debido a que los docentes bajo este tipo de contratación ocupan un alto porcentaje del equipo docente de esta unidad académica.

“El profesor de cátedra es un gran limitado para participar de los proyectos de Facultad”, [...] “Es muy importante mejorar las condiciones del profe de cátedra para garantizar todos los procesos de la renovación”, [...] “el papel de los docentes de cátedra es muy limitado, así como los espacios de encuentro para las comunidades académicas”, [...] “Se requiere garantizar el tiempo de participación a los profesores de cátedra, y que estos puedan tener más participación en estas actividades académicas y administrativas” DOCGF

Rol de los docentes en los cursos clínicos.

Otro aspecto identificado por el estudiantado es el goce y cercanía que tienen los docentes clínicos con su labor docente.

“Se nota que los docentes les gustan enseñar, pero el paso al octavo semestre es una fuerte transición y en este punto coyuntural los docentes no acompañan a los estudiantes”, [...] “La inducción a la clínica que nos hacen en el segundo semestre se siente que no está bien organizada en cuanto a tiempo y las actividades que allí se realizan”, [...] “Falta un poco de organización en su gran mayoría en la coordinación de docentes, pero en general hasta el momento todo ha marchado bien”, [...] “Hay algunos profes que son muy atentos y quieren que aprendamos más allá de lo que está en el plan de estudios, comprometidos con nuestro crecimiento como profesionales” ESTGF

Por otro lado, los y las estudiantes señalaron que es necesario mejorar los aspectos pedagógicos de algunos docentes de clínicas.

“Los cambios en las clínicas son muy relativos en cuanto a profesores siguen observando muchas falencias en pedagogía”, [...] “Profesoras que no tienen tiempo para responder las inquietudes de los estudiantes” ESTGF

Fomentar la participación del estamento estudiantil en los espacios para el diseño curricular.

Las y los estudiantes manifestaron la importancia de participar en el comité de currículo debido a que ellos son actores activos en el desarrollo del programa al ser los sujetos en los que se depositan las apuestas del currículo en la Facultad. Es para ellos necesario seguir promocionando la participación del estamento en espacios como el comité de currículo para posicionar sus miradas y vivencias en la construcción del programa de pregrado.

“El rol del estudiante es valioso, se debe promover esta actividad dentro del estudiantado en pro del cambio, [...] Cómo no vamos a estar los estudiantes, si somos los que vivimos el currículo”. ESTGF

Por otro lado, los estudiantes puntualizaron dos situaciones problemáticas en el currículo: a) la transición de séptimo a octavo, abrupta y con una amplia carga, b) la inducción que reciben sobre la clínica en el segundo semestre, debido a que no cuenta con una adecuada programación lo que no permite que el estudiantado goce de manera eficiente las actividades dispuestas para este momento crucial para iniciar las prácticas clínicas.

“La programación curricular de octavo está mal, hay falencias en la implementación en los contenidos, estos no están conectados. Este paso es un punto crítico, de séptimo a octavo” ESTGF.

La formación integral en pregrado, una apuesta clara para el estamento estudiantil

Se valoró por parte del estamento la intención de la Facultad en cuanto a la promoción de la formación integral de profesionales en salud bucal:

“En gran medida sí, pues se nos han facilitado tanto espacios de apoyo académicos como dinámicos, lo que hace que el proceso de formación no se enfoque solamente en la academia sino en nuestra integralidad como odontólogo”, [...] “considero que la administración ha realizado un proceso de acompañamiento en mi formación integral como odontólogo”, [...] “hay algunos profes que son muy atentos y quieren que aprendamos Más allá de lo que está en el plan de estudios comprometidos con nuestro crecimiento como profesionales” ESTGF

Autoevaluación.

En cuanto a los procesos de autoevaluación, los empleados de la Facultad manifestaron conocer a la persona a cargo y su labor desempeñada para el mejoramiento de la calidad en la educación en la unidad académica; pero, señalaron que la comunicación de los resultados no es efectiva debido a que no llegan a las personas que participan de las evaluaciones adelantadas por la Facultad.

“No hemos dado cuenta porque mandan encuestas, uno ve que se trata de hacer, pero yo personalmente no conocí los resultados de la autoevaluación, por eso desconocemos los procesos que hayan mejorado o no”, [...] “Se desconoce el manejo de algunos aspectos de la autoevaluación, falta la socialización de los resultados en la Facultad”, [...] “Los procesos de autoevaluación quedan cortados no se informan los resultados a los estamentos”, [...] “Sería rico que mostraran el resultado final de la autoevaluación”, [...] “ya me doy cuenta porque trabajo con la doctora en clínica”, [...] “La doctora indaga con cada uno de los cargos y la información que se presentó es con evidencias”, [...] “La doctora trabaja incansablemente en el trabajo de autoevaluación” EMPGF

Además, señalan con orgullo que estos procesos contribuyen a la visualización y mejoramiento de los procesos misionales de la Facultad de Odontología.

“En estos días en reunión con el Rector fue muy bonito que se mencionara la Facultad como un programa acreditado internacionalmente”. EMPGF

Investigación

Los docentes exaltaron el papel que ha venido jugando la comunidad de investigación en el fortalecimiento de la formación en este sentido; también señalaron de manera positiva, la generación de espacios para el dialogo acerca del ¿Qué hacer? de la investigación en la Facultad, sumado a la creación de nuevos proyectos y la visibilización de los mismos.

“En investigación la consolidación y visualización de la comunidad investigación como motor de este eje en la Facultad, ha avanzado en la formulación de nuevos proyectos de investigación de pre y postgrado”, [...] “Gestión de otros espacios para conversar sobre ese eje misional en la Facultad y divulgación de procesos y productos investigativos” DOCGF

Por otro lado, plantearon como necesidades: el fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales, el fortalecimiento de fondos internos para la investigación y favorecer la visualización de los proyectos de investigación formulados en la Facultad.

“Se necesita crear fondos para convocatorias internas de investigación, se necesitan proyectos, proyectar las fuentes”, [...] “Pérdida de las relaciones interinstitucionales para la investigación local nacional e internacional”, [...] “Los resultados de investigación deberán aplicarse a la docencia y no quedar olvidados en anaqueles de biblioteca” DOCGF

Extensión

En cuanto al eje misional de extensión se identificaron avances en materia de telesalud y uso de herramientas tics como soporte para los tres ejes misionales. Esto también permitió fortalecer la interacción de la facultad con comunidades, instituciones y profesionales que convergen en la práctica odontológica.

“Uno particularmente en el eje de extensión he tenido la oportunidad de vivir un gran avance en las actividades comunitarias con la telesalud, además poder fortalecer espacios de formación para que profesores estudiantes y comunidad en general adquieran herramientas TIC que favorezcan el aprendizaje y la interacción de la facultad con el entorno” DOCGF

En cuanto a necesidades describieron: consolidar el Centro de Ayudas Diagnósticas y fortalecer el Centro de Crecimiento y Desarrollo de la unidad académica.

“En extensión mayor proyección del centro radiológico de la Facultad, impulso al centro de crecimiento y desarrollo de la Facultad” DOCGF

Recomendaciones a la futura administración.

Para el estamento docente y de empleados, los cambios de gobierno son momentos coyunturales en la vida de la Facultad, que de ser establecidos de manera continua entre los planes de acción de cada administración, permitirán un desarrollo adecuado de su vida orgánica; es por ello que el estamento se nota creyente de que este nuevo proceso de transición en la alta dirección de la Unidad Académica posibilite reconocer las experiencias y aciertos de la anterior administración para evitar reprocesos y ruidos administrativos al interior.

“Mantener los avances y proyecciones del proyecto institucional”, [...] “Los procesos que existan siempre deberán ser retomados para construir, siempre será un error no retomar las construcciones previas. Que los procesos estén atrasados o tengan poco avance no significa que no deban ser retomados”, [...] “Que terminen la renovación curricular, que se vuelvan a dar los espacios de comunidades académicas para resolver asuntos académicos ejemplo actualización, no contratar más gente que luego no se sabe ¿para qué?”, [...] “El rediseño curricular del pregrado culminado e implementado”, [...] “Debe fortalecerse en la siguiente administración generar espacios para comunidades académicas”, [...] “Fortalecer comunidades académicas y practicar el respeto más allá de lo laboral”, [...] “La actualización de registros calificados”, [...] “El fortalecimiento de Bienestar”, [...] “Continuar trabajando por la sana convivencia y el respeto”, [...] “La modernización de laboratorios y clínicas, [...] “El mantenimiento preventivo de la planta física”, [...] “La visibilización de la investigación, Es muy importante crear más fondos internos para incentivar la investigación, más gasto interno”, [...] “retomar la vinculación del personal docente” DOCGF

“Hay momentos en los que no se les dan continuidad a los proyectos de las anteriores administraciones, llegan los nuevos con sus grupos y cambian todo se pierden las buenas ideas”, [...] “perdida de continuidad entre administraciones”, [...] “una nueva administración debe reunirse con los estamentos para reconocer que es lo bueno para continuar estrategias”, [...] “Aprovechar la experiencia, experticia y nuevos conocimientos del personal que labora en la Facultad”, [...] “las próximas administraciones deben tener en cuenta a todos los estamentos, se deben ser más cercanos con el estamento de empleados” EMPGF

Por otro lado, los docentes describieron la necesidad de retomar lo clínico-académico como un horizonte de trabajo para el desarrollo administrativo de la Facultad.

“Próxima administración volvamos a convocar alrededor de la academia y un propósito educativo y social”, [...] “Fortalecer la formación clínica”, [...] “fundamentación más clínica”, [...] “realizar un equilibrio justo entre la práctica clínica y lo socio humanista” DOCGF

También, los docentes hicieron énfasis en la necesidad de instaurar los procesos de autoevaluación y evaluación de procesos como una constante al interior de la Facultad. Además, solicitan potenciar las acciones mejoradoras que resulten de estos y, a la par que se escuche las voces del estamento en igualdad de condiciones.

“Acatar las evaluaciones de proceso para generar acciones mejoradores”, [...] “Los procesos de autoevaluación se deben fortalecer como hábito”, [...] “En docencia la evaluación de los procesos debe ser más sistematizada”, [...] “Los docentes necesitan tiempo para encontrarse y reunirse”, [...] “Las evaluaciones de proceso no se tienen en cuenta para hacer acciones mejoradoras. Año tras año se establecen las mismas necesidades: Acciones que interfieren con la clínica, mayor intensidad en el horario clínico es necesario en la formación del estudiante, el quehacer clínico, los empleadores tienen un concepto desfavorable de los egresados de nuestra Facultad” DOCGF

El estamento de estudiantes recomienda continuar fortaleciendo la oficina de Bienestar y fortalecer la disposición de implementos de higiene personal en las áreas comunes de la Facultad.

“La nueva administración debe continuar el legado de bienestar, se debe contar con un servicio de psicología propio que actúe en asuntos como la prevención del suicidio”. ESTGF

Además, se señaló la necesidad de mejorar la infraestructura de los servicios prestados por la Facultad, situación que comparten empleados y docentes.

“Existen muchas cosas por mejorar en tema infraestructura estamos muy mal de cubículos defectuosos mal ordenamiento en las clínicas” DOCGF

Por último, los graduados señalaron la necesidad de mantener la educación continua virtual debido a que esta se limita en lo presencial al Distrito de Medellín y los municipios cercanos.

“Vivo fuera de Antioquia, al sur del país”, [...] “muy distante al vivir tan lejos de Antioquia”, [...] “hacer capacitaciones virtuales”.

Algunas consideraciones finales del estamento de empleados con relación a su desempeño laboral.

El estamento señaló que su amor a la labor, entrega, compromiso y experiencia son aportes invaluable para el desarrollo orgánico de los procesos misiones de la Facultad de Odontología.

“Experiencia en el mismo cargo”, [...] “Corazón y disponibilidad para mejorar los servicios”, [...] “a mí me gusta todo lo que hago y todo me sale bien”, [...] “Si trabajamos en lo que nos gusta, hay que poner empeño en mejorar nuestros aportes”, [...] “acatar las sugerencias que nos dan”, [...] “Estamos tratando de hacer un trabajo en equipo, no es fácil, somos muchos, pero tenemos como acuerdo seguir aportando al trabajo colectivo”. EMPGF

Por último, se observó una incógnita generalizada en el conjunto de auxiliares con relación a ¿Cuál serán sus futuros aportes al desarrollo de las clínicas de la Facultad de cara a las nuevas modificaciones que se vienen presentando en el manejo de los usuarios y el trámite de las historias clínicas?

“¿Cuál va a ser el rol de las auxiliares de odontología a futuro? Hay una incertidumbre”, [...] “las auxiliares tenemos incertidumbres con relación a nuestro futuro desempeño”, [...] “Los auxiliares no van a tener acceso a las historias clínicas y eso preocupa porque desde nuestra revisión se hacía control a tratamientos sin cobrar, si nosotras no estamos aportando, se pierde nuestro apoyo en ese sentido”. EMPGF.

Algunas consideraciones finales.

Como se ha podido evidenciar la gobernanza en la Facultad de Odontología se moviliza entre diversas necesidades, intenciones y apuestas de los diferentes públicos que conforman la Unidad Académica, que han conllevado a tejer una legitimidad disímil entre los actores que interactúan en la Facultad.

Esta situación claramente vinculada, a las diferencias presentadas en las relaciones de poder que tiene cada estamento, e inclusive, con diferencias marcadas en algunos públicos como lo es el de docentes y empleados, quienes parten desde sus subjetividades y experiencias de vida para identificar un amplio panorama de tensiones que se encuentran en el espectro de la aprobación o desaprobación de la gestión de la administración saliente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que no es sencillo valorar de forma positiva o negativa los logros y avances debido al multilema que en este texto se expresa; pero tampoco se puede desconocer que se han identificado avances concretos en materias como la renovación curricular, tecnologías, infraestructura, bienestar, extensión, entre otros. Aspectos que quedan como impronta de la gestión de la administración saliente.

De igual manera, se reconocen las dificultades y tensiones expresadas por los participantes de este ejercicio de evaluación, las cuales no se evidencian como aspectos oscuros del desarrollo institucional; por lo contrario son puntos de una agenda a trabajar por futuras administraciones para la construcción de acuerdos y sinergias al interior del mar de significados y experiencias que se generan en los diversos estamentos de la Facultad con un claro horizonte: el proyecto de Universidad Pública y formación de profesionales integrales en salud bucal.