

## DEFINICIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

*Si corresponde, y en no más de 50 líneas, establecer la relación entre los déficits que impiden que la carrera cumpla con los criterios de calidad establecidos en la resolución ministerial y los problemas a partir de los cuales se originan, desarrollando las características de estos últimos. Tomar en cuenta la planilla que se incluye en el Anexo a fin de facilitar la vinculación solicitada.*

El Plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Psicología brinda una formación de carácter generalista y cumple con todos los contenidos curriculares básicos propuestos por la Resolución Ministerial. Sin embargo existen algunas debilidades que requieren de particular atención y en la articulación con las otras dimensiones de la presente autoevaluación:

- En relación al plan de estudios específicamente es necesario reforzar y profundizar la efectividad de los procedimientos usados en función de la actualización curricular. La naturaleza de los problemas es de normativas vigentes y de organización interna. Planes de mejora: N° 13 – Encuentros transversales docentes – y N° 10 – Programa de seguimiento y reflexión sobre el plan de estudios 86.

- Las instancias de articulación e integración existentes entre cátedras deben ser profundizadas, para la implementación de un sistema de comunicación horizontal y vertical, promoviendo la integración de los contenidos del plan de estudios. La naturaleza de este problema puede atribuirse fundamentalmente a una falta de coordinación institucional, planificación y seguimiento adecuado del plan por lo que se presentan para este aspecto los planes de mejoras N° 13 – Encuentros transversales docentes.

- Las actividades prácticas que se desarrollan en el ciclo básico y profesional son adecuadas y cumplimentan con la resolución ministerial. Sería necesario intensificar la cantidad y calidad de prácticas al interior de las. La naturaleza de esto se debe fundamentalmente a la falta de recursos financieros y presupuestarios, recursos humanos y organización interna. Estos aspectos se articulan con las dimensiones 1, 3 y 4. Plan de mejoras N° 4: Aumento de la planta docente, N° 16: Aumento de la dedicación docente, N° 29: Plan fusión de cargos –

- En relación al trabajo final integrador que los alumnos deben realizar para obtener el título de Licenciatura en Psicología, sin bien son adecuados, se presenta la necesidad de mejorar las tareas de supervisión y seguimiento de los estudiantes. La naturaleza de los problemas obedece a recursos financieros y presupuestarios, organización interna y la falta de normativas que permitan la vinculación entre los grupos de investigación y los alumnos que realizan los trabajos finales integradores de investigación. Este déficit se articula con las dimensiones 3 y 4. Plan de mejoras N° 9 – Plan de egreso supervisado –.

- Profundización de las prácticas supervisadas en el tramo de egreso. Separación del contexto clínico del sanitario y articulación de las prácticas supervisadas con los servicios que funcionan en la Secretaría de extensión. La naturaleza de este problema es presupuestaria, de normativas y organización interna. Planes de mejora N° 12: cargos en prácticas supervisadas y N° 15: Plan de promoción de las actividades de extensión en Psicología.

- La oferta de actividades curriculares optativas resulta suficiente y adecuada para



asegurar una formación de carácter generalista. Sin embargo, sería beneficioso reforzar el sistema de prácticas de investigación, siendo las causas una falta de organización interna y coordinación institucional de planificación y seguimiento. Este déficit se articula con la dimensión 4 – Plan de mejoras N° 7: ampliación de prácticas de investigación para estudiantes de psicología.

▪ Los *espacios áulicos destinados a investigación y tareas de extensión y vinculación con el medio*, son apropiados pero escasos. Es necesario mejorar la cantidad de acervo bibliográfico disponible para los alumnos. La causa de estos déficits tiene que ver con falta de recursos financieros y de presupuesto lo que impacta en el diseño curricular. Se articula con Dimensión 5 y 4. Planes de Mejoras N° 5: Plan de ampliación de los espacios áulicos de psicología. N° 6: Creación de laboratorios en psicología. N° 14: Plan de reforzamiento bibliográfico en contenidos mínimos obligatorios y N° 33: Plan de profundización de la estrategia de open course.

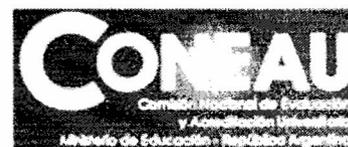


Acreditación de Carreras de Grado

# AUTOEVALUACIÓN

Carrera de Licenciatura en Psicología

Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Córdoba



## DIMENSION 3: CUERPO ACADÉMICO



A handwritten signature in black ink, located in the bottom left corner of the page.

Córdoba,  
Diciembre de 2011

## Dimensión 3. Cuerpo Académico

3.1 Analizar, en forma general, la suficiencia en cantidad, dedicación y formación del cuerpo académico. Evaluar la necesidad de introducir mejoras justificando sintéticamente las causas.

Para el análisis de la composición del cuerpo académico de la carrera, en cantidad, idoneidad y formación para el desempeño de sus funciones, se consignan primeramente las características generales del plantel docente en cuanto a la cantidad de cargos, su jerarquía, dedicación y formación.

Posteriormente, en el siguiente apartado (3.2) se describe la composición del cuerpo académico, considerando de modo particular cada asignatura y año de la carrera en la que se encuentra.

### ❖ Misión del Docente en el contexto del Estatuto de la Universidad Nacional de Córdoba

El Estatuto de la Universidad define las funciones de la docencia universitaria a partir de la misión de la Universidad como *institución rectora de los valores sustanciales de la sociedad y el pueblo al que pertenece. Su misión se centra en:*

- a. *La educación plena de la persona humana.*
- b. *La formación profesional y técnica, la promoción de la investigación científica, el elevado y libre desarrollo de la cultura y la efectiva integración del hombre en su comunidad, dentro de un régimen de autonomía y de convivencia democrática entre profesores, estudiantes y graduados.*
- c. *La difusión del saber superior entre todas las capas de la población mediante adecuados programas de extensión cultural.*
- d. *Promover la actuación del universitario en el seno del pueblo al que pertenece, destacando su sensibilidad para los problemas de su época y las soluciones de los mismos.*
- e. *Proyectar su atención permanente sobre los grandes problemas y necesidades de la vida nacional, colaborando desinteresadamente en su esclarecimiento y solución.*

Seguidamente se señalan, con el objeto de facilitar la comprensión del análisis de la dimensión, los artículos más pertinentes contemplados en el mencionado estatuto que refieren específicamente al régimen de la docencia:

### **Régimen de la Docencia (Título VI): Personal Docente- Profesor**

- *Artículo 44. Composición del cuerpo académico: Profesores Regulares y Auxiliares.*
- *Artículo 45. Tareas específicas del personal docente: la enseñanza; la creación científica, tecnológica, literaria, artística y cultural; la extensión universitaria y, cuando corresponda, la participación en el gobierno de la Universidad.*
- *Artículo 46. Dedicación: la dedicación del personal como exclusiva, semi-exclusiva y simple. Corresponde un desempeño de:*
  - a. *40 (cuarenta) horas semanales para la dedicación exclusiva.*
  - b. *20 (veinte) horas semanales para la dedicación semi-exclusiva.*
  - c. *10 (diez) horas semanales para la dedicación simple.*
- *Artículo 47. Objetivos de la dedicación exclusiva: es el régimen normal de trabajo del docente universitario. La Universidad considera a este régimen como el instrumento óptimo para integrar las tareas enunciadas en el Art. 45, en cualquiera de las etapas de actividad del docente: iniciación, perfeccionamiento y superior.*
- *Artículo 48. Dedicación semi-exclusiva: se utilizará en aquellos casos que por razones especiales necesiten un régimen menos restrictivo que el de la dedicación exclusiva, aunque conceptualmente similar al definido en el artículo precedente.*



- *Artículo 49. Dedicación Simple: se reserva para aquellos docentes de quienes la Universidad requiere una actividad específica que no quede encuadrada en los regímenes típicos definidos en los dos artículos precedentes. También se podrá utilizar el régimen de dedicación simple para el personal docente que pertenezca a otras instituciones pero que tenga como lugar de trabajo a la Universidad y realice en ella tareas con características especificadas para los regímenes de dedicación exclusiva y semi-exclusiva.*
- *Artículo 56. Docencia libre: expresa que la Universidad fomentará y facilitará la docencia en los cursos oficiales, en los de docencia libre y en los cursos paralelos, como así en la labor de extensión universitaria correspondiendo a cada Facultad determinar la reglamentación respectiva. La docencia libre no podrá ser restringida, ni limitada la actuación de los docentes de esa categoría una vez reconocida la idoneidad del aspirante por el Consejo Directivo, o por el Consejo Superior en apelación. El docente libre integrará las comisiones de exámenes o de promoción de los alumnos asistentes a sus clases siempre que hubiere desarrollado un curso completo. En ningún caso a los docentes libres se les asignará sueldo*

#### ❖ El Contexto Histórico, las Trayectorias Docentes y su Actualidad

La historia del país y su repercusión particular en la carrera de Psicología, su cierre transitorio en la época del Proceso, su reapertura bajo condiciones limitadas y la reincorporación paulatina de los docentes con formación académica a los claustros, marcan una composición heterogénea del actual cuerpo académico.

Algunos de los profesores que en la década del '70 emigraron del país se reinsertaron lentamente a la docencia. Posteriormente, la democratización fue permitiendo normalizar los procesos académicos, sin embargo, las circunstancias críticas que fue atravesando el país en materia económica y las condiciones imperantes en la década del '80 obligaron a algunos docentes a combinar la docencia universitaria con múltiples actividades extra-universitarias, que repercutió en la imposibilidad de sostener procesos formativos sistemáticos que se derivaran en titulaciones acreditables. La cultura académica profesional suponía capacitaciones extramuros que habilitaban para ampliar la experiencia valiosa en el campo laboral.

Es así que en los informes de autoevaluación que se realizaron en 1998 y 2003 señalan la condición docente como una actividad secundaria a la profesional. Esto guardaba relación con la remuneración económica, que obligaba a combinar esta labor con actividad profesional independiente, como así también con la escasa existencia de cargos con dedicación exclusiva.

Respecto a las características de los docentes en aquel momento, se mencionaba su escasa formación de postgrado y una orientación predominantemente clínica. Por otra parte, se contaba con un escaso porcentaje de docentes categorizados, escasas investigaciones y sus consiguientes publicaciones y se señalaba como insuficiente la cantidad de profesores acorde al número de alumnos.

Paulatinamente, la mejora de las condiciones y de las oportunidades de formación inmediata posibilitó a docentes más jóvenes desarrollar una continuidad entre el grado y los postgrados, la cultura institucional comenzó a transformarse y hoy los docentes entienden la necesidad de incorporarse a procesos formativos de educación cuaternaria. Esto se puede observar comparando el número de docentes que se encuentran en la actualidad cursando especialidades, maestrías y doctorados en esta Facultad y en la UNC, con los reportes de años anteriores.

#### ❖ Transformaciones en los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje.

En estos últimos años, los docentes han incorporado en su práctica las potencialidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), utilizando recursos tecnológicos y/o virtuales en las clases teóricas o prácticas. La Facultad

cuenta para ello con el Aula Virtual para todas las asignaturas obligatorias, electivas permanentes y no permanentes, bases de datos informatizadas y accesibles a partir de la disponibilidad de conexiones a red de la Facultad o de la UNC de uso libre. Todos estos dispositivos contribuyen y agilizan los procesos de producción científica, sistematización y articulación de las actividades realizadas en investigación, extensión y docencia y mejoran y aceleran la respuesta a los cambios que el entorno le impone como desafíos a la formación universitaria.

La utilización por parte de docentes y alumnos de las herramientas virtuales surge como alternativa para habilitar una vía adicional para las interacciones en el proceso de enseñanza y aprendizaje en condiciones de masividad, moderando sus posibles efectos negativos. Si el docente era el principal enlace entre el alumno y los contenidos, ahora los recursos virtuales amplían las posibilidades y se ofrecen como nuevos mediadores en los procesos educativos.

Esta tecnología permite a los docentes volcar un cúmulo de información para el proceso educativo, de tal modo que los alumnos dispongan de los programas, cronogramas de clases, panel de novedades, requisitos para las distintas convocatorias, comunicación de calificación de exámenes y foros, entre otros.

El Aula Virtual brinda además, espacios de intercambio a través de foros, en los que se vehiculizan consultas, tanto académicas como administrativas, disponibilidad de materiales didácticos a través de los cuales los estudiantes interactúan entre sí generando aprendizajes colaborativos tutorizados o no por los profesores.

La Universidad de Córdoba ofrece a través del Programa de Educación a Distancia (PROED) cursos de Introducción al Uso del Aula Virtual, Navegación de Aulas virtuales, Producción de materiales para el Aula Virtual, Usos Pedagógicos del Aula Virtual, La Educación a Distancia en el Nivel Superior, Tutores virtuales, etc., dictados entre otros por docentes y no docentes de la Facultad

El desarrollo más pormenorizado de los recursos virtuales de que dispone la Facultad para docentes, alumnos, no docentes y egresados está referenciado en la Dimensión 1.8

#### ❖ Suficiencia en Cantidad y Dedicación del Cuerpo Académico

Se aborda el análisis global de la carrera en cuanto a la Suficiencia en Cantidad, Dedicación y Formación del Cuerpo Académico. Para este ítem se tendrán en cuenta la cantidad de docentes, las jerarquías y las dedicaciones. Estas se relacionarán con las ratio promedio en cada año de la carrera

#### ➤ Suficiencia en Cantidad del Cuerpo Académico

La carrera de Licenciatura en Psicología cuenta con un total de **237 docentes** que cubren **298 cargos** docentes de diferentes dedicaciones.

De los 298 cargos, 237 son docentes con un cargo, 57 de ellos tienen un segundo cargo y cuatro de éstos últimos una tercera actividad curricular a su cargo.

Las dedicaciones se relacionan con las horas de trabajo docente, que según corresponda deberán distribuirse en las funciones de docencia, investigación y extensión.

A continuación, se muestra en la tabla 1 la cantidad de cargos docentes distribuidos según su jerarquía, y en la tabla 2 la cantidad de cargos distribuidos según su dedicación.

**Tabla 1.** Cantidad de Cargos Docentes agrupados según su cargo

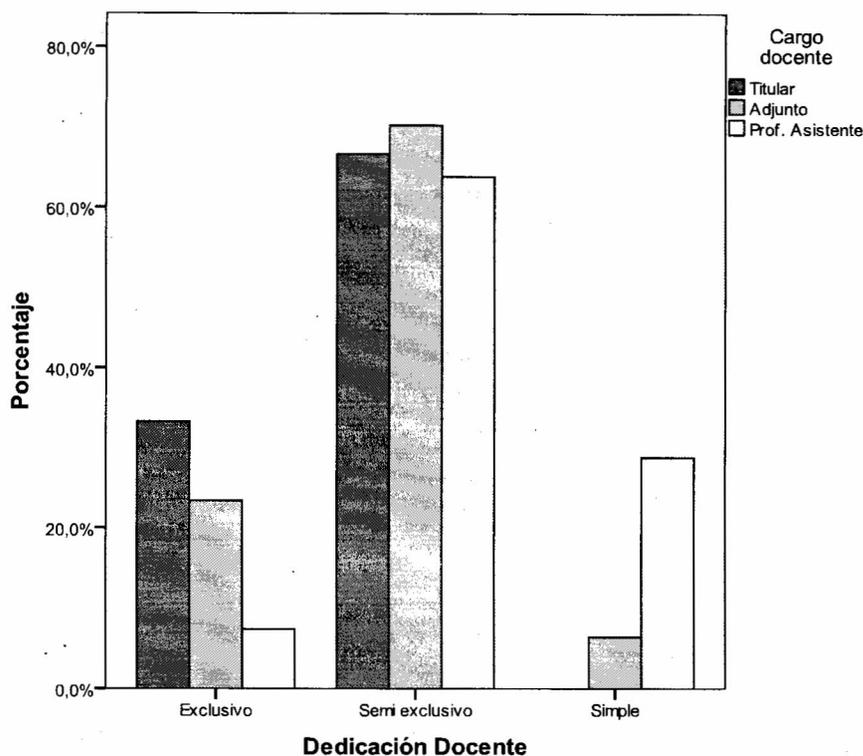
Cargo	Titular	Adjunto	Asistente	Total
Cantidad	38*	58	197	298
Porcentaje	12.75%	19.46%	66.10%	100

\* De los 38 titulares, 10 se corresponden con docentes pertenecientes al régimen de docencia libre.

➤ **Cantidad Total de Docentes Agrupados según Jerarquía y Dedicación**  
En el caso de docentes con más de un cargo asignado a tareas docentes en la carrera, en el cuadro se incluirá sólo el cargo de mayor jerarquía; y en el caso de cargos de igual jerarquía, se incluirá sólo el de mayor dedicación.

**Tabla 2.** Distribución de la dedicación en las distintas jerarquías

			Cargo docente			Total
			Titular	Adjunto	Asistente	
Dedicación Docente	Exclusivo	Recuento	9	11	12	32
		% dentro de Dedicación Docente	28,1%	34,4%	37,5%	100,0%
		% dentro de Cargo docente	33,3%	23,4%	7,4%	13,5%
		% del total	3,8%	4,6%	5,1%	<b>13,5%</b>
	Semi exclusivo	Recuento	18	33	104	155
		% dentro de Dedicación Docente	11,6%	21,3%	67,1%	100,0%
		% dentro de Cargo docente	66,7%	70,2%	63,8%	65,4%
		% del total	7,6%	13,9%	43,9%	<b>65,4%</b>
	Simple	Recuento	0	3	47	50
		% dentro de Dedicación Docente	,0%	6,0%	94,0%	100,0%
		% dentro de Cargo docente	,0%	6,4%	28,8%	21,1%
		% del total	,0%	1,3%	19,8%	<b>21,1%</b>
Total	Recuento	27	47	163	237	
	% dentro de Dedicación Docente	11,4%	19,8%	68,8%	100,0%	
	% dentro de Cargo docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	<b>11,4%</b>	<b>19,8%</b>	<b>68,8%</b>	100,0%	



La tabla muestra que el porcentaje mayor de cargos de la planta docente cuenta con mayor cantidad de profesores con Semi-dedicación (el 65.4 %), luego, con una dedicación Simple (21,1%), y el menor porcentaje en dedicaciones exclusivas (el 13,5 %).

La distribución de los cargos, profesores asistentes (68,8 %), adjuntos (19,8 %) y titulares (11,4 %), se corresponde con una distribución característica de la estructura de cátedras, equivalente a una pirámide con base amplia.

Los cargos de dedicación exclusiva se reparten casi de manera equivalente para cada una de las jerarquías docentes, sin embargo, si consideramos que el porcentaje de titulares es menor (11,4 %), el impacto de los exclusivos en esta jerarquía es mayor, dado que la tercera parte son exclusivos.

Contribuye a esta distribución lo instrumentado a partir del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos Académicos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación para aumento de dedicación (ampliado más adelante en este informe). Este programa estipulaba requisitos excluyentes para la reconversión de dedicaciones y los docentes que podían adherirse al mismo lo hicieron mediante la presentación de planes y propuestas específicas.

La distribución de las dedicaciones se presenta para el porcentaje mayor, en cargos semidedicados, situación que refleja lo planteado por la política de los últimos años de la Facultad, que propone llevar los cargos simples a semidedicados, considerando la cantidad de alumnos de la Facultad, y la disponibilidad horaria para actividades de extensión, investigación y difusión de conocimientos.

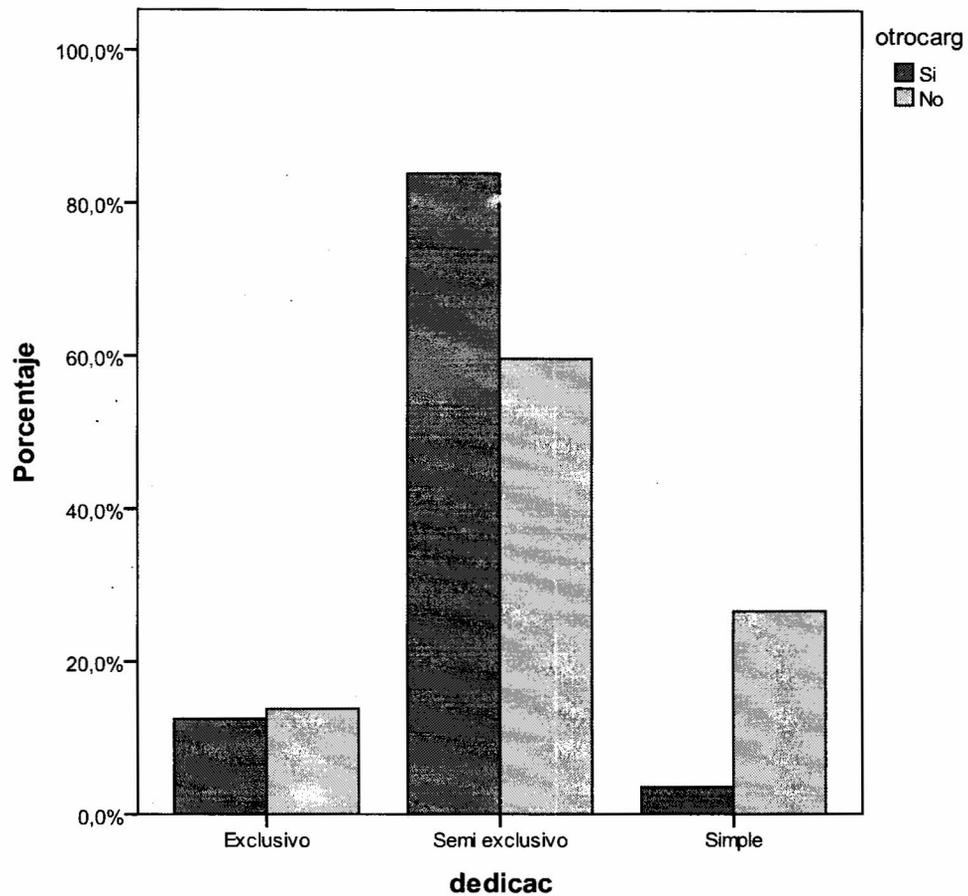
Las *dedicaciones simples* representan en cantidad, el segundo porcentaje, concentrándose en la base de la estructura de la cátedra, ocupada por profesores asistentes. Del total de cargos simples, el 94 % lo ocupan profesores asistentes, que corresponde a 47 docentes. Estos desempeñan tareas inherentes a la función docente, por lo cual la dedicación es insuficiente para promover un docente más comprometido con un proyecto educativo, interesado en su actualización, vinculación con la comunidad y participe de la producción de conocimientos.

Esta situación requiere ser revertida con el objeto de consolidar una planta docente idónea con la misión de la docencia universitaria, incrementando la dedicación de estos docentes.

- Docentes con Más de Un Cargo distribuidos según Dedicaciones  
 En el siguiente cuadro se describen diferentes situaciones.

**Tabla 3.** Distribución de los docentes con más de un cargo según dedicación

			Otro Cargo		Total
			Si	No	
Dedicación	Exclusivo	Recuento	7	25	32
		% dentro de dedicación	21,9%	78,1%	100,0%
		% dentro de otro cargo	12,5%	13,8%	13,5%
		% del total	3,0%	10,5%	13,5%
	Semi exclusivo	Recuento	47	108	155
		% dentro de dedicación	30,3%	69,7%	100,0%
		% dentro de otro cargo	83,9%	59,7%	65,4%
		% del total	19,8%	45,6%	65,4%
	Simple	Recuento	2	48	50
		% dentro de dedicación	4,0%	96,0%	100,0%
		% dentro de otro cargo	3,6%	26,5%	21,1%
		% del total	,8%	20,3%	21,1%
Total	Recuento	56	181	237	
	% dentro de dedicación	23,6%	76,4%	100,0%	
	% dentro de otro cargo	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	23,6%	76,4%	100,0%	



Esta tabla muestra una importante cantidad de docentes exclusivos que poseen una carga anexa en seminarios electivos no permanentes (7); algunas articuladas a las actividades de vinculación y de investigación. La motivación por encargarse del dictado de electivo no permanente es una opción que realizan los docentes a través de los cuales transfieren los temas de su especialización en investigación y vinculación con la comunidad. Esto puede judicarse como una fortaleza.

Como puede observarse, la categoría semi-exclusivo agrupa una gran cantidad de docentes que poseen un segundo cargo, dentro de nuestra misma Facultad.