

Tabla 9. Cantidad de docentes agrupados según jerarquía y categoría de investigación en CONICET

Cargo	Carrera del Investigador CONICET					
	IS	IP	II	AD	AS	
Profesores	0	1	1	4	2	8
Auxiliares	0	0	0	0	3	3
Total	0	1	1	4	5	
Total	11					

En relación a la categorización en el Sistema de Incentivos MECYT, como se detallará más adelante en el punto 3.4 en la actualidad un 50 % del total de profesores de la Planta docente (117 de 237) se encuentra categorizado, porcentaje que se espera superar ya que un grupo de docentes se han presentado a la segunda convocatoria.

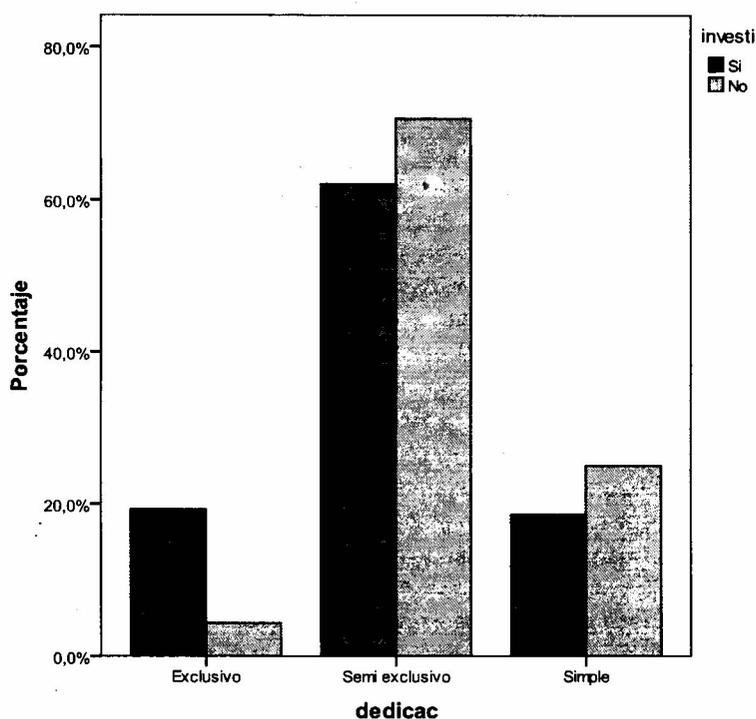
El aumento de las categorizaciones en los últimos años es el resultado del esfuerzo de los profesores que han presentado proyecto que fueran aprobados en estas últimas convocatorias por SECyT-UNC. Esto representa un importante avance, sobre todo porque ha permitido la incorporación un alto número de docentes al sistema

Existe, según reporta el sistema de solicitud de acreditación CONEAU, una cantidad de docentes categorizados en otros sistemas de promoción de la investigación científico tecnológica.

Tabla 10. Docentes que investigan según dedicación

Contingencia dedicación - investigación

Dedicación	Exclusivo	Recuento	Investigación		Total
			Si	No	
		28	4		32
		% dentro de dedicación	87,5%	12,5%	100,0%
		% dentro de Investigación	19,3%	4,3%	13,5%
		% del total	11,8%	1,7%	13,5%
	Semi exclusivo	Recuento	90	65	155
		% dentro de dedicación	58,1%	41,9%	100,0%
		% dentro de Investigación	62,1%	70,7%	65,4%
		% del total	38,0%	27,4%	65,4%
	Simple	Recuento	27	23	50
		% dentro de dedicación	54,0%	46,0%	100,0%
		% dentro de Investigación	18,6%	25,0%	21,1%
		% del total	11,4%	9,7%	21,1%
	Total	Recuento	145	92	237
		% dentro de dedicación	61,2%	38,8%	100,0%
		% dentro de Investigación	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	61,2%	38,8%	100,0%



Sobre el total de docentes de nuestra Facultad, el 61,2 % realiza investigación. La tabla muestra que hay una correlación fuerte entre las dedicaciones y la investigación. En este sentido, se observa que a medida que aumenta la dedicación docente aumenta la realización de investigaciones (54 % de los simples, 58 % de los Semis y 87 % de los Exclusivos), con lo cual todo parece indicar que para mejorar nuestros índices de investigaciones deberíamos aumentar la dedicación de nuestros docentes.

Tabla 11. Docentes: relación dedicación y función en investigación

		cargo investigador			Total	
		Director	Co Director	Miembro		
Dedicación	Exclusivo	Recuento	20	0	8	28
		% dentro de dedicación	71,4%	,0%	28,6%	100,0%
		% dentro de cargo investigador	33,9%	,0%	9,4%	19,2%
		% del total	13,7%	,0%	5,5%	19,2%
Semi exclusivo	Recuento	33	2	56	91	
	% dentro de dedicación	36,3%	2,2%	61,5%	100,0%	
	% dentro de cargo investigador	55,9%	100,0%	65,9%	62,3%	
	% del total	22,6%	1,4%	38,4%	62,3%	
Simple	Recuento	6	0	21	27	
	% dentro de dedicación	22,2%	,0%	77,8%	100,0%	
	% dentro de cargo investigador	10,2%	,0%	24,7%	18,5%	

	% del total	4,1%	,0%	14,4%	18,5%
Total	Recuento	59	2	85	146
	% dentro de dedicación	40,4%	1,4%	58,2%	100,0%
	% dentro de cargo investigador	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	40,4%	1,4%	58,2%	100,0%

Al igual que en este cuadro, se observa que existe relación entre la dedicación y la función en investigación. Esto significa que la mayor dedicación se corresponde con docentes en calidad de Directores, la Semi-Dedicación está distribuida entre docentes con funciones de Director y con integrantes. La dedicación simple se corresponde mayoritariamente con docentes con función de integrantes.

❖ **Actividades de Vinculación**

Las actividades de extensión y vinculación con el medio posibilitan una retroalimentación de la formación docente, ya que logran la articulación de las necesidades sociales con la docencia y la investigación.

El retorno de la experiencia a través del intercambio generado en terreno beneficia la actualización de algunos de los problemas que la sociedad le demanda a la Psicología. De esta forma, se convierte en una práctica nutritiva de la formación de los profesores de la Facultad.

Las actividades de vinculación con el medio y se presentan bajo una multiplicidad de formas: servicios abiertos a la comunidad, foros, talleres, conferencias, jornadas, encuentros, ciclos y cursos entre otras. (El detalle se presenta en la Dimensión 1 de esta autoevaluación)

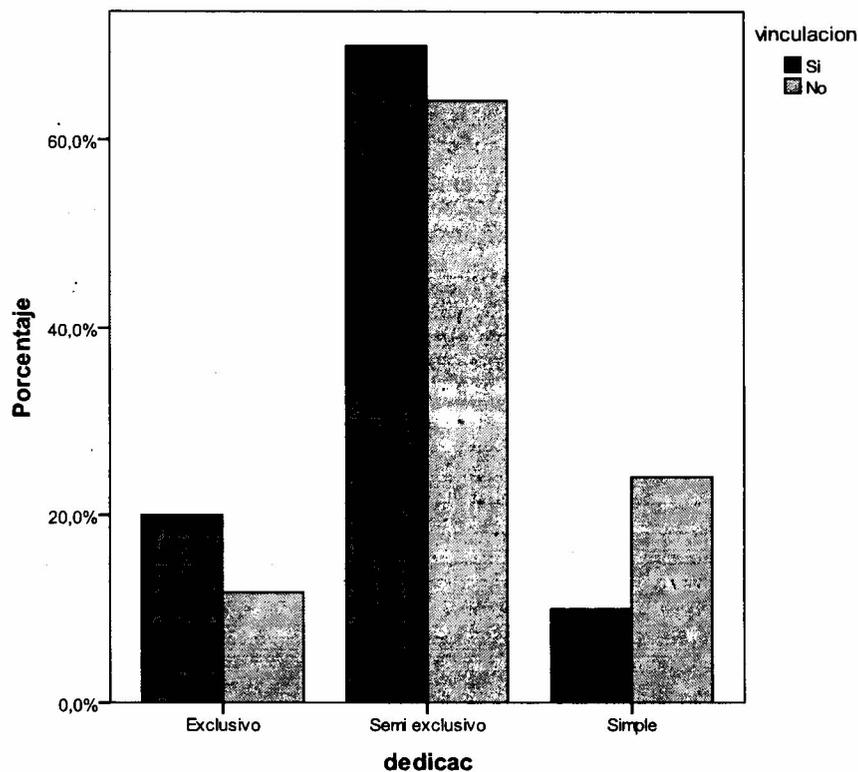
La gestión de los servicios de extensión corresponde a equipos de docentes que pertenecen a distintas cátedras y/o están vinculadas a programas de investigación. Estos docentes gestionan equipos conformados con graduados en formación.

Es de destacar que una nómina de docentes de la U.A. conforman el Banco Nacional de Evaluadores de extensión de la UNC. Otro grupo participa como evaluador en los proyectos de extensión del Programa de Becas SEU de la UNC. Allí analizan los proyectos que los postulantes a becas presentan.

Tabla 12. Relación dedicación y vinculación con la comunidad

			vinculación		Total
			Si	No	
Dedicación	Exclusivo	Recuento	10	22	32
		% dentro de dedicación	31,3%	68,8%	100,0%
		% dentro de vinculación	20,0%	11,8%	13,5%
		% del total	4,2%	9,3%	13,5%
Semi exclusivo	Semi exclusivo	Recuento	35	120	155
		% dentro de dedicación	22,6%	77,4%	100,0%
		% dentro de vinculación	70,0%	64,2%	65,4%
		% del total	14,8%	50,6%	65,4%
Simple	Simple	Recuento	5	45	50
		% dentro de dedicación	10,0%	90,0%	100,0%
		% dentro de vinculación	10,0%	24,1%	21,1%
		% del total	2,1%	19,0%	21,1%
Total	Total	Recuento	50	187	237
		% dentro de dedicación	21,1%	78,9%	100,0%

	% dentro de vinculación	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	21,1%	78,9%	100,0%



El gráfico y la tabla muestran dos patrones claros de relación: a) tan solo el 21,1 % de nuestros docentes realizan actividades de vinculación / extensión; y b) a medida que aumenta la dedicación docente, aumenta el porcentaje de vinculación / extensión. 10 % de los Simples, 22,6 % de los Semis y 31,3 % de los Exclusivos poseen actividades de vinculación / extensión. Claramente, una estrategia para vincular mejor nuestra Facultad con el medio es aumentar las dedicaciones.

Es necesario incrementar la vinculación de la docencia con la comunidad, estimulando a los docentes con un aumento de dedicación en sus actuales cargos. (Ver Plan de Mejora N° 16)

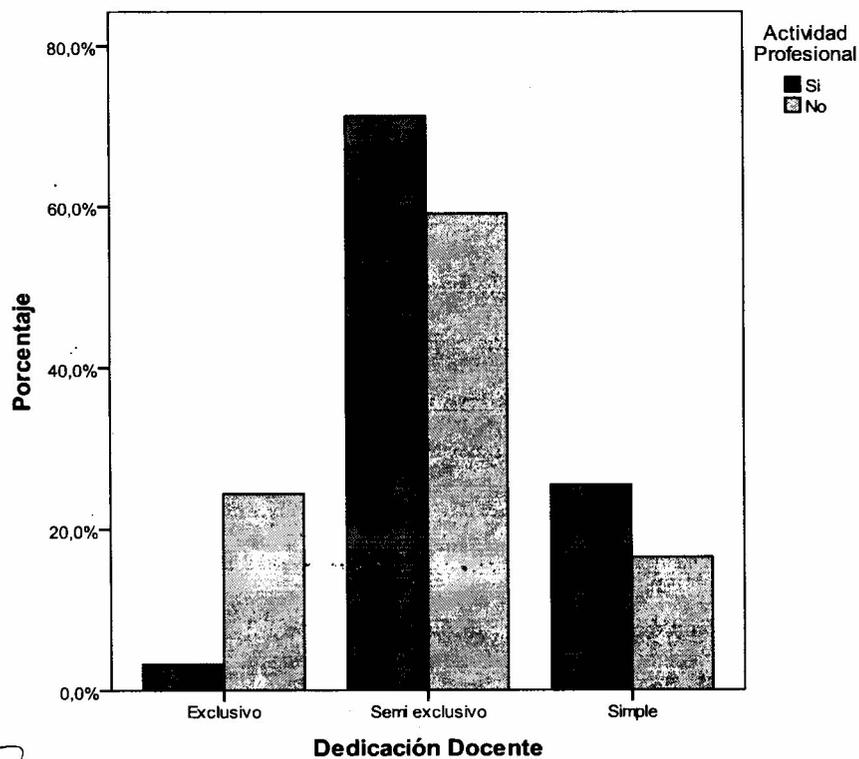
Se destaca como positivo, que docentes de dedicación simple realicen actividades extensionistas, sin tener el requerimiento atento a su dedicación, pero encontrando de este modo un mecanismo para fortalecer sus prácticas.

❖ Trayectoria Profesional

La trayectoria profesional se considera un indicador muy importante por tratarse de una carrera con una fuerte orientación en este sentido. La experiencia resultante del ejercicio profesional es un indicador de idoneidad del docente para la formación de los futuros profesionales. Esto cobra especial relevancia en los docentes responsables de las asignaturas pertenecientes al área de formación profesional.

Tabla 13. Relación entre Dedicación Docente y Actividad Profesional

			Actividad Profesional		Total	
			Si	No		
Dedicación Docente	Exclusivo	Recuento	4	28	32	
		% dentro de Dedicación Docente	12,5%	87,5%	100,0%	
		% dentro de Actividad Profesional	3,3%	24,3%	13,5%	
			% del total	1,7%	11,8%	13,5%
	Semi exclusivo	Recuento	87	68	155	
		% dentro de Dedicación Docente	56,1%	43,9%	100,0%	
		% dentro de Actividad Profesional	71,3%	59,1%	65,4%	
			% del total	36,7%	28,7%	65,4%
	Simple	Recuento	31	19	50	
% dentro de Dedicación Docente		62,0%	38,0%	100,0%		
% dentro de Actividad Profesional		25,4%	16,5%	21,1%		
		% del total	13,1%	8,0%	21,1%	
Total		Recuento	122	115	237	
		% dentro de Dedicación Docente	51,5%	48,5%	100,0%	
		% dentro de Actividad Profesional	100,0%	100,0%	100,0%	
		% del total	51,5%	48,5%	100,0%	



[Handwritten signature]

La mayoría de los docentes de nuestra Casa que poseen cargos semiexclusivos o Simples, realizan actividad profesional independiente. Es posible inferir que los cargos semiexclusivos o Simples orientan a que nuestros docentes tengan que generar sus ingresos por fuera de la Facultad.

❖ **Becas y Premios**

Según lo informado en la Ficha Docente, los docentes han recibido 44 becas y 43 premios, expresión de su idoneidad y formación.

Síntesis en cuanto a la suficiencia en formación. La historia de la Facultad de Psicología muestra que la mejora de las condiciones y de las oportunidades de formación inmediata en los últimos años ha posibilitado a un número mayor de docentes desarrollar una continuidad entre el grado y el postgrado, jerarquizando la composición del cuerpo docente de las cátedras y su idoneidad.

Al porcentaje de docentes con titulaciones de posgrado sumamos el número de docentes que están cursando su formación de postgrado, ya sea en doctorados, maestrías o especialidades, expresando una muy favorable tendencia en cuanto a la formación y actualización.

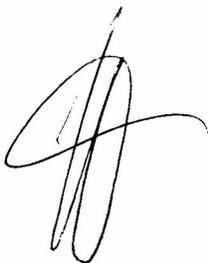
Con respecto a la investigación, se incrementaron los proyectos, la cantidad de avales y subsidios otorgados por la SECyT-UNC a grupos de investigación de la Facultad de Psicología en las últimas convocatorias (2008-2009/ 2010-2011). Mayoritariamente los docentes de la Facultad participan en al menos un proyecto de investigación, desempeñando funciones de Director, Codirector o integrante.

Por otra parte, el 50 % de los docentes está categorizado, destacándose un mayor porcentaje en la categoría inicial que expresa la incorporación de un gran número de docentes que ingresaron en el Programa de Incentivos para docentes investigadores del Ministerio de Educación de la Nación (Decreto N° 2427/93).

• **Conclusión**

Analizados los datos se concluye:

- Que la cantidad de docentes es pobremente satisfactoria en función de la cantidad de alumnos, por lo que se considera necesario fortalecer la composición del cuerpo académico con la creación de nuevos cargos, en todas las jerarquías, en los distintos tramos y ciclos, señalándose las situaciones consideradas críticas (1ero. y 2do. año).
- Es necesario pensar en medidas que mejoren los recursos. Esto no significa simplemente aumentar los cargos sino distribuirlos de modo que impacten de manera más eficiente en la calidad educativa.
- Tal como se ha analizado, sería razonable para primer y segundo año, contar con la posibilidad de separar equipos de trabajos, aumentando el número de docentes.
- Se advierte que del análisis de la trayectoria en formación del actual cuerpo docente, la carrera cuenta con los recursos suficientes para eventualmente llevar adelante un proyecto de esta envergadura.
- Se entiende que de esta manera la relación docente-alumnos se vería mejorada.
- Del mismo modo, se ha analizado la situación de los docentes que cuentan con más de un cargo, que deben distribuirse en dos o más cátedras, y responden a requerimientos y responsabilidades en dos equipos, situación que actúa en desmedro de su desempeño. Con el objeto de mejorar esta situación se considera conveniente un programa de unificación de los cargos.
- En cuanto a las dedicaciones del cuerpo docente, éstas son medianamente suficientes en Profesores Titulares y adjuntos (incluyendo los cargos de semi y exclusivo); en cambio poco satisfactorias en profesores asistentes. Si bien el aumento de la



dedicación en los últimos años ha sido positivo, todavía se mantiene un número significativo de cargos simples ocupados por profesores asistentes, docentes que desempeñan la función, con una carga horaria limitada para el desarrollo de actividades de investigación, extensión y formación de recursos humanos. Otra variable a considerar en la gestión de estas actividades es la incidencia de la baja cantidad de docentes, el insumo del tiempo para tareas de docencia más allá de las reales indicadas, en desmedro de la articulación con la investigación y/o la extensión.

- Se hace necesario otorgar a estos docentes una mejoría en su actual dedicación, propendiendo con ello a fortalecer su carrera docente, toda vez que les será posible el desarrollo de las tareas inherentes a la función del docente universitario (Arts. 47 al 49 del Estatuto universitario).
- Al mismo tiempo, esta necesidad se fundamenta en la fuerte correlación observada entre la dedicación del cargo con la investigación y la extensión.
- La formación del cuerpo académico es moderadamente adecuada, sobre todo si se tiene en cuenta la tendencia creciente en lo que respecta a la capacitación, reflejada en los docentes que se encuentran cursando carreras y participando en investigaciones.
- Sin embargo, es necesario por un lado estimular a los docentes que no están en procesos de formación a que puedan hacerlo, y por otro, comprometer a los recursos formados a permanecer involucrados en el proyecto educativo de la Facultad.
- Mejorar la suficiencia en cantidad, dedicación y formación de los docentes como aspecto central en la jerarquización de la docencia universitaria y la calidad académica, ha sido y es, tal como se ha documentado en páginas anteriores, un objetivo principal para toda la comunidad educativa de la Facultad.

3.2. Considerando la opinión de los equipos docentes que figura en las Fichas de Actividades Curriculares y la siguiente información que figura en el Módulo de Carrera:

- *La cantidad de ingresantes y la cantidad total de alumnos de la carrera durante los últimos 8 años,*
- *Las situaciones de desgranamiento o deserción que pueden apreciarse a partir de los cuadros de alumnos y graduados por cohorte,*
- *La cantidad total de docentes agrupados según su cargo y su dedicación,*
- *La diferencia en la composición del equipo docente actual respecto del existente hace 5 años.*

Señalar la adecuación en la cantidad total de docentes y, particularmente, en la cantidad de docentes de cada jerarquía y dedicación. Establecer si resulta necesario o conveniente efectuar cambios generales y si estos cambios resultan de mayor relevancia en algunas áreas de formación o actividades curriculares. Justificar la conclusión

Para el análisis de la adecuación en la cantidad de docentes en cada jerarquía y dedicación se considerará cada año en particular, por tratarse de realidades bien diferenciadas en los primeros y últimos años, fundamentalmente en lo que respecta al número de alumnos.

- a) La cantidad de ingresantes y la cantidad total de alumnos de la carrera durante los últimos 8 años,
- b) Cantidad de alumnos por asignatura, cantidad total de docentes y cantidad de profesores asistentes con sus ratios resultantes. Además, la opinión de los docentes (FAC) acerca de la composición del cuerpo académico de la cátedra.



- c) Las situaciones de desgranamiento o deserción que pueden apreciarse a partir de los cuadros de alumnos y graduados por cohorte.
- d) La cantidad total de docentes agrupados según su cargo y su dedicación,
- e) La diferencia en la composición del equipo docente actual respecto del existente hace cinco años.

α) Cantidad de ingresantes y total de alumnos de la carrera durante los últimos 8 años

La cantidad de ingresantes y la cantidad total de alumnos de la carrera durante los últimos 8 años, presenta algunas variaciones, tal como se aprecia en la Tabla siguiente.

El promedio de ingresantes en los últimos ocho años es de 1.557 alumnos, y el promedio anual de egresados de 447. La tasa de egreso, calculada como relación de estos valores, es de 25.6 %.

Tabla 14. Cantidad de Ingresantes, Alumnos y Egresados

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Postulantes	3209	2713	2410	2313	2266	2375	2634	2381
Ingresantes	1547	1261	1445	1451	1363	1579	1674	2137
Cantidad Total de alumnos	8714	8587	8692	8865	8958	9239	9745	10026
Egresados	452	400	442	404	552	410	572	344

A partir del 2011, se consideran alumnos a todos aquellos que se matriculan, por lo cual el número de ingresantes aumenta (en el año 2011 fue de 2.137 alumnos, comparado con el 2010, con 1.674). Sin embargo, aproximadamente 1.100 son los alumnos que ingresaron en 2011 (según Informe del Curso de Nivelación 2011), lo que representa un 51 % de los inscriptos en dicho año. Se retoma este tema en el análisis del desgranamiento y en el ítem 4 de este informe de autoevaluación.

b) Alumnos y docentes por asignatura

A continuación, se presentan las tablas de cada asignatura agrupadas por su ubicación en el plan de la carrera.

➤ Ciclo de Nivelación

Está integrado al plan de estudios como primera asignatura.

Tabla 15-Cantidad de inscriptos

Asignatura	Alumnos	Docentes	Profesores Asistentes	Alumnos por Docente	Alumnos por profesor Asistente
Curso de Nivelación	2.127	25	20	85.08	106,35

Situación del Curso de Nivelación

En la actualidad, el ingreso es irrestricto, y el curso de nivelación cuenta con un Coordinador General y tres Coordinadores de Turno (Mañana, Tarde y Noche), quienes son los encargados del dictado de las clases teóricas, y un Coordinador de la modalidad a distancia; 20 Coordinadores de Trabajos Prácticos y 10 Ayudantes Alumnos completan el equipo con que se cuenta actualmente. Los cargos son interinos y la designación es por dos cursos de nivelación, siendo su duración de cuatro meses cada uno.

Con la finalidad de modificar en sentido positivo la relación docente alumno, la UNC destinó un monto del presupuesto para financiar Programas de Fortalecimiento del Ingreso a la Universidad (RHCS 835/10), aprobando la creación de tres nuevos cargos (RHCS 1424/10), consistentes en un cargo de profesor Titular de semi dedicación con funciones de coordinador general, y dos profesores adjuntos con funciones de Coordinadores de turno. Este cuerpo docente comenzará a cumplir funciones a partir del Ingreso 2012 y se mantendrá estable por el tiempo que duren las designaciones en dichos cargos.

Por otro lado, el resto del plantel docente del Curso de Nivelación (otros dos profesores adjuntos, 20 profesores asistentes y 10 Ayudantes Alumnos), serán designados por el período correspondiente al dictado intensivo del Ciclo de Nivelación entre los meses de Diciembre y Abril, tal como lo indica la reglamentación vigente.

Opinión de los docentes

Tanto en las autoevaluaciones como en los informes del Curso de Nivelación correspondientes al último lustro, se señala la necesidad de dotarlo de una estructura docente designada de manera permanente como primera acción destinada a su fortalecimiento. Entre sus fundamentos, se menciona la importancia de un equipo abocado, en el período en que no se realizan actividades presenciales con los alumnos (de mayo a noviembre), a la evaluación en lo que respecta a revisión y actualización de contenidos, preparación de planes de mejoras, seguimiento a alumnos libres, preparación de material bibliográfico, entre otras.

En el mismo sentido, en la FAC se menciona la insuficiente cantidad de docentes en relación a la cantidad de ingresantes.

Tabla 16. Primer Año

Asignaturas 1° Año	Alumnos	Docentes/cargos	Profesores asistentes	Alumnos por Docente	Alumnos / Profesor asistente
Introducción a la Psicología (Completo y por semestre)	1221-615	9	6	135,6-68,30	203,5
Escuelas, Corrientes y Sistemas de la Psicología Contemporánea	2167	14	7	154,7	309,57