

Tabla 39. Distribución docente en el PROFIP

	Profesores Titulares	Profesores Adjuntos	Profesores asistentes
Servicio de Asistencia Psicoeducativa para los estudiantes con problemas para avanzar en la carrera de Psicología y la extensión a todos los estudiantes de la UNC.	Maldonado, Horacio		Torcomian, Claudia
Servicio de Orientación Vocacional y Ocupacional.	Josefina Passera	Stabile, Carmen	Peralta Valentín
Servicio Alumnos Tutores			Torcomian, Claudia Pablo Murillo

Docentes que participan de otras actividades desarrolladas por los docentes en el curso del 2011: Organización de jornadas, Foros, entre otros.

Tabla 40. Jornadas organizadas por docentes en 2011

Jornada	Profesores Titulares	Profesores Adjuntos	Profesores Asistentes
“El Niño en el Malestar actual” Escuela Freudiana			
Ciclo de Cine en Río Cuarto Debate en Psicopatología: Voces del Sufrimiento Humano			Ferrari Fernando
Ciclo de Cine y Psicoanálisis Show Must Go On. La Industria De la Imagen en la era de la Felicidad	Mariana Gómez		
Jornadas Importancia del arte en la Psicología Social de Pichón Riviere		Minhot, Leticia	Casseta, Germán
Los Prejuicios y su Relación con el Chisme ¿Sabías Que....?		Susana Ferrucci	
Problemáticas Emergentes En Salud Mental Hoy		Raúl Gómez	
Ciclo de Cine – Debate en Psicopatología.			Ferrari, Fernando
Conferencia Dr. Fiorini: Trastornos del Narcisismo: Historia de un Tratamiento			Ferrero, Griselda
Jornada de Deporte		Marita Morales	

Autoridad En las Escuelas: Cuestión en Debate		Horacio Paulín	Florencia D'Aloisio
Desarrollo de Programas y Estrategias de Prevención de la Violencia Domestica			Fabián Olaz
VII Jornadas de adulto Mayores Las Culturas como Red de Conversaciones y las Relaciones con la naturaleza en circularidad y horizontalidad		Silvia Plaza	

Tabla 41. Foros organizados por docentes en 2011

Foro	Profesores titulares	Profesores Adjuntos	Profesores Asistentes	Profesores Adscriptos
<i>Foro Psicología Organizacional</i>	Andrea Pujol Ana Correa Néstor Carola	Mónica Pan Andrea Bombillani	Mercedes López	Lorena Cherutti Ivana Sedevich
<i>Foro Comunitario</i>	Silvia Plaza Mirta Antonelli, Adolfo Buffa,			Cecilia Carrizo Silvina Henin
<i>Foro Psicología y Educación</i>		Horacio Paulin Maria Elena Duarte	Claudia Torcomian Daniel Lemme Daniela Marini	

En su actividad de vinculación con sectores externos, tanto públicos como privados, los profesores desarrollan actividades profesionales y, en algunos casos, temas para la realización de proyectos Integradores y de investigación. Las vinculaciones aludidas se logran a través de convenios en los que los docentes desarrollan funciones como responsables académicos, coordinadores generales, coordinadores académicos y responsables operativos o de informática, etc. (según el proyecto del que se trate).

Los sectores/organizaciones con los que se han concretado convenios se listan a continuación:

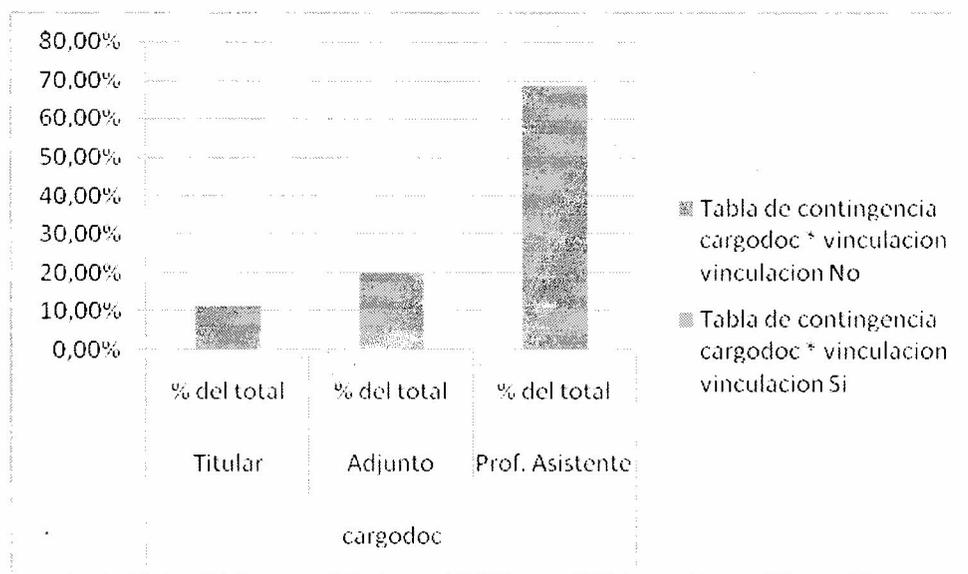
- Ministerio de Educación - La Voz del Interior
- Empresa TAMSE (Transporte Automotor Municipal Sociedad del Estado)
- Dirección de Violencia Familiar, Ministerio de Justicia
- Asociación Civil "Casandra"
- DASPU
- Ministerio de Educación PROCONVI
- Instituto de Nuestra Señora de la Misericordia
- Secretaría de Coordinación y Prevención de las Adicciones
- Ministerio de Educación - Propuesta Educativa
- Dirección General de Fabricaciones Militares
- Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de la Provincia de Córdoba
- Asociación Gremial de Empleados Judiciales

A continuación se presentan los datos referidos a la cantidad y porcentaje de docentes que desarrollan actividades de vinculación con el medio, tomando en cuenta su distribución según jerarquías.

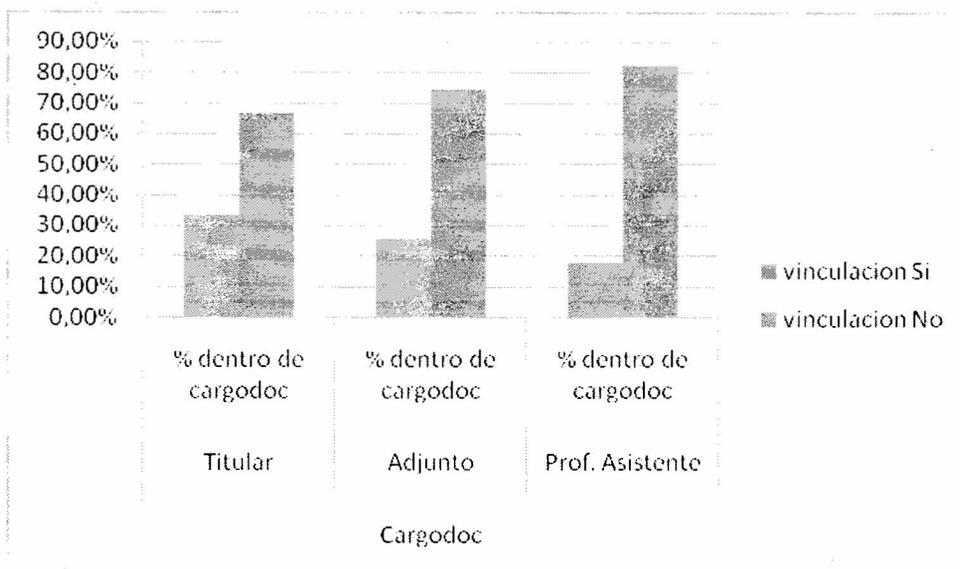
Tabla 42. Contingencia Cargos Docentes Vinculación

			Vinculación		Total	
			Si	No		
Cargo docente	Titular	Recuento	9	18	27	
		% dentro de cargo docente	33,3%	66,7%	100,0%	
		% dentro de vinculación	18,0%	9,6%	11,4%	
			% del total	3,8%	7,6%	11,4%
	Adjunto	Recuento	12	35	47	
		% dentro de cargo docente	25,5%	74,5%	100,0%	
		% dentro de vinculación	24,0%	18,7%	19,8%	
			% del total	5,1%	14,8%	19,8%
	Prof. Asistente	Recuento	29	134	163	
% dentro de cargo docente		17,8%	82,2%	100,0%		
% dentro de vinculación		58,0%	71,7%	68,8%		
		% del total	12,2%	56,5%	68,8%	
Total		Recuento	50	187	237	
		% dentro de cargo docente	21,1%	78,9%	100,0%	
		% dentro de vinculación	100,0%	100,0%	100,0%	
		% del total	21,1%	78,9%	100,0%	

A continuación, el gráfico correspondiente al porcentaje de los docentes que hacen y los que no hacen vinculación dentro de cada jerarquía en relación al total de docentes.



Aquí el porcentaje de docentes que hacen y los que no hacen vinculación dentro de cada jerarquía.



Se observa en las tres jerarquías que son más altos los porcentajes de docentes que no tienen actividades de vinculación que los que si la tienen. A pesar de ello, la no vinculación es mayor en el caso de los asistentes, ya que el 82,20 % no la tiene, y sólo el 17,8 % sí.

En cambio, en titulares el 33,3 % si la tiene y el 66,7 % no. Esto puede deberse a que a mayor jerarquía mayor vinculación, pero también puede ser efecto de que en la categoría asistentes se encuentra un porcentaje elevado de docentes simples, que no están obligados a hacer actividades de investigación o de extensión.

De modo general, del total de 237 docentes, el 21,1 % realiza actividades de extensión, "la tasa relativa" de actividad de extensión parece ser mayor a medida que aumenta el cargo.

Estos datos indican que es necesario e indispensable incrementar las actividades de vinculación con el medio, ya que estos datos representan un bajo porcentaje para una carrera cuyas posibilidades de realizar vinculación con el medio es esperable.

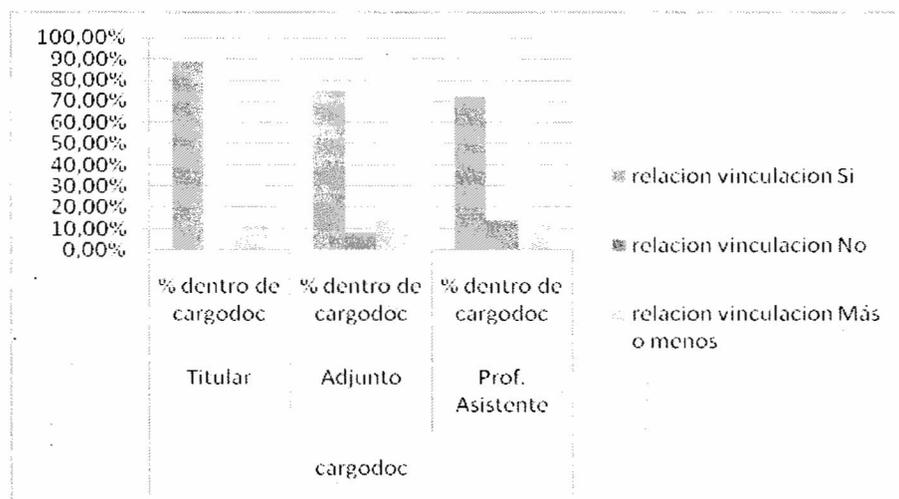
Ahora bien, considerando a la relación entre la actividad de vinculación y los contenidos de las asignaturas se pueden observar los siguientes datos.

Tabla 43. Contingencia Cargo Docente/Relación vinculación

			Relación vinculación			Total
			Si	No	Más o menos	
Cargo docente	Titular	Recuento	8	0	1	9
		% dentro de cargo docente	88,9%	,0%	11,1%	100,0%
		% dentro de relación vinculación	21,1%	,0%	14,3%	18,0%
		% del total	16,0%	,0%	2,0%	18,0%
Adjunto	Adjunto	Recuento	9	1	2	12
		% dentro de cargo docente	75,0%	8,3%	16,7%	100,0%
		% dentro de relación vinculación	23,7%	20,0%	28,6%	24,0%
		% del total	18,0%	2,0%	4,0%	24,0%

Prof. Asistente	Recuento	21	4	4	29
	% dentro de cargo docente	72,4%	13,8%	13,8%	100,0%
	% dentro de relación vinculación	55,3%	80,0%	57,1%	58,0%
	% del total	42,0%	8,0%	8,0%	58,0%
Total	Recuento	38	5	7	50
	% dentro de cargo docente	76,0%	10,0%	14,0%	100,0%
	% dentro de relación vinculación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	76,0%	10,0%	14,0%	100,0%

Aquí se presenta el cuadro que muestra los porcentajes dentro de cada jerarquía docente.



Como se observa en la tabla anterior, de la planta docente, el 76 % que realiza actividades de vinculación de contenidos que están relacionados con su actividad extensionista. No hay grandes diferencias entre Asistentes y Adjuntos, rondando el 75 %. Los que ofrecen porcentajes mayores son los Titulares, con un 88,9 %.

En relación a la dedicación de aquellos que tienen actividades de vinculación y los que no, ya se hizo referencia en el punto 3.1. Se reitera simplemente que la tasa relativa del nivel de dedicación docente parece ser mayor a medida que aumenta el porcentaje de vinculación / extensión con el medio.

A continuación, se muestra una tabla que presenta la distribución de la relación entre las actividades de vinculación y la tarea docente por cada tipo de dedicaciones.

Tabla 44. Contingencia Dedicación/Relación vinculación

			Relación vinculación			Total
			Si	No	Más o menos	
Dedicación	Exclusivo	Recuento	8	1	1	10
		% dentro de dedicación	80,0%	10,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de relación vinculación	21,1%	20,0%	14,3%	20,0%
		% del total	16,0%	2,0%	2,0%	20,0%
	Semi exclusivo	Recuento	28	2	5	35
		% dentro de dedicación	80,0%	5,7%	14,3%	100,0%
		% dentro de relación vinculación	73,7%	40,0%	71,4%	70,0%
		% del total	56,0%	4,0%	10,0%	70,0%
	Simple	Recuento	2	2	1	5
% dentro de dedicación		40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	
% dentro de relación vinculación		5,3%	40,0%	14,3%	10,0%	
	% del total	4,0%	4,0%	2,0%	10,0%	
Total	Recuento	38	5	7	50	
	% dentro de dedicación	76,0%	10,0%	14,0%	100,0%	
	% dentro de relación vinculación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	76,0%	10,0%	14,0%	100,0%	

Los datos muestran que del total de docentes que realizan vinculación / extensión (50 en total) el 76 % realiza estas tareas en áreas relacionadas con su actividad docente. Aún más, un patrón consistente indica que los cargos de mayor dedicación (Exclusivos y Semis) poseen un 80 % de sus docentes con actividad de vinculación / extensión en íntima relación con su actividad docente / cátedra. Este patrón se reduce en un 50 % para los cargos Simples. La tasa relativa parece indicar que a mayor dedicación, mayor focalización en actividades extensionistas relacionadas con el contenido dado frente a curso.

Si bien no se destacan los porcentajes obtenidos en el sistema de docentes que hacen vinculación, se estima que el número real es mayor y se hace necesario mencionar que son procesos que presentan poca formalización, y por lo tanto es más difícil, por su bajo nivel de anclaje institucional poder mostrarlos adecuadamente.

❖ Acciones que se llevan adelante en el marco de las políticas de actualización y perfeccionamiento docente

Diversas acciones que institucionalmente desarrolla la Facultad se han mencionado en la Dimensión 1 del presente informe. Aquí se hará una breve referencia a las mismas.

Por un lado, se han desarrollado becas de actualización o finalización de maestrías, especializaciones o doctorados. La Facultad de Psicología a través de la Secretaría de Postgrado, ofrece la posibilidad de formación y actualización continua. Esa secretaría tiene por función general la de gestionar y brindar soporte académico y administrativo a toda actividad que tenga como principal objetivo la formación, actualización y perfeccionamiento académico-profesional de los docentes de la Facultad de Psicología o carreras afines. A su

vez, existe una amplia gama de cursos y programas de Postgrado. Existen, básicamente, dos tipos de ofertas realizadas desde la Secretaría de Posgrado, a saber (para una mejor comprensión y desarrollo del presente tema ver el punto 4.10 de la Dimensión 4):

1) **Programas y Cursos:** dentro de esta categoría se enmarcan todas aquellas actividades que se desarrollan en el marco de la RHCD 390/05, que incluyen: Programas de Postgrado, Cursos de Postgrado y Cursos de Actualización Profesional.

Sobre una muestra de 32 Programas y Cursos de Postgrado y Actualización implementados en el año 2011, *los responsables académicos fueron 15 docentes de la Facultad de Psicología (47 %) y 17 docentes externos (53 %)*. La misma muestra evidencia que los inscriptos oscilan entre 8 y 63, siendo 33 alumnos la media. De los inscriptos, los docentes de la Facultad representan un 10 % aproximado.

2) **Carreras de Postgrado:** Carrera de Doctorado en Psicología y carreras de Maestría o especialización. La carrera de Doctorado está compuesta por 11 Docentes de la Facultad con título máximo que ocupan los cargos de Director, Director Alterno, Comité Académico y Comité Asesor, y sobre quienes recae la actividad académica de dicha oferta de formación. Desde que se creó la Facultad de Psicología los egresados de la Carrera de Doctorado ascienden a 29, de los cuales, 22 son docentes de la Facultad.

• Conclusión

La SECyT-UNC, conjuntamente con los Programas del Ministerio de Educación de la Nación y del CONICET como órganos rectores de la política de investigación nacional, constituye el núcleo central de la actividad investigativa en la Facultad de Psicología.

El 61,2 % de los docentes de la Facultad realiza investigación. Han aumentado la cantidad de avales y subsidios otorgados por la SECyT-UNC a grupos de investigación de la Facultad de Psicología en las últimas convocatorias. La Facultad de Psicología también promueve la conformación de equipos interdisciplinarios de investigadores con distintos niveles de formación y la integración temprana de los estudiantes (Programa de Prácticas de Investigación) y jóvenes graduados. Los datos muestran que la tasa relativa del nivel de categorización parece ser mayor a medida que aumenta la jerarquía.

Las actividades extensionistas, están adecuadamente articuladas con los contenidos de las asignaturas, sin embargo es bajo el porcentaje de docentes que participan de actividades de extensión (21%). La tasa relativa parece ser mayor a medida que aumenta el cargo y la dedicación. La mayoría de los docentes articulan las actividades de extensión con los contenidos de su asignatura.

La Unidad Académica promueve la actualización y perfeccionamiento del cuerpo docente, a través de la Secretaría de Postgrado. Cerca del 40% de la planta docente posee títulos de posgrado.

En la Unidad Académica se desarrollan cursos, programas y carreras de posgrado. Los docentes participan como formadores en la mayoría de estas actividades. La carrera de Doctorado está compuesta por 11 Docentes de la Facultad con título máximo que ocupan los cargos de Director, Comité Académico y Comité Asesor, y sobre quienes recae la actividad académica de dicha oferta de formación.

Se apoya la formación del docente a través de becas para actualización, finalización de maestrías, especializaciones o doctorados.

3.5. *No corresponde*

3.6. *Analizar los **mecanismos de selección, evaluación y promoción** así como también la **continuidad** de la planta docente en relación con los objetivos de la carrera.*

Valorar los procedimientos implementados para la evaluación docente; indicar si los resultados tienen incidencia en promociones o sanciones, y describirlos sintéticamente. Señalar la forma en que todos estos mecanismos se dan a conocimiento público. Indicar la forma en que se encuentra documentada la trayectoria académica y la formación profesional de los miembros del cuerpo académico.

La evaluación docente implica valorar el entrecruzamiento de las funciones que se les demanda, y su correspondencia con los objetivos de la carrera (consignados en la Dimensión 2 del presente informe). Implica un control de gestión (es decir, controlar horarios, presentación de programas, de informes anuales), y además, abarca la complejidad que significan las prácticas docentes en el marco de la UNC con sus tres funciones: docencia, investigación y extensión.

La docencia como práctica posibilita el desarrollo de la función enseñanza, la gestión de los recursos humanos, la investigación, la extensión, la vinculación tecnológica y la difusión del conocimiento. El claustro es el principal recurso que sostiene el trabajo de una institución y su reputación, y un medio para instrumentar la renovación y el cambio. Ubicándolo en la intersección del resto de los actores para la construcción conjunta de las prácticas de enseñanza y aprendizaje.

Las dificultades que enfrenta el sistema de evaluación son instaurar la mirada de una cultura de la evaluación como mejora en las prácticas docentes, la inclusión de actores relacionados con los procedimientos de evaluación de manera más pro activa, así como profundizar la práctica cotidiana de evaluación de pares.

Se describen a continuación los dos aspectos que integran el régimen de ingreso y permanencia del personal académico, a saber: procedimiento de ingreso y sistema de evaluación de desempeño, este último como mecanismo de permanencia y control de gestión docente.

• **PROCEDIMIENTO DE INGRESO**

Nuestra unidad académica se encuadra en los mecanismos que rigen a la Universidad Nacional de Córdoba, por los cuales se accede a la docencia por concurso público abierto de títulos, antecedentes y oposición; siguiendo la tradición de las universidades públicas en la Argentina, ratificada por el Artículo 51 de la Ley de Educación Superior.

Según el Estatuto de la UNC el ingreso a la docencia es por concurso de títulos, antecedentes y oposición; sujeto a normas de imparcialidad, difusión, conformación de jurados, garantías en la presentación de recursos, etc., que supone la participación abierta de postulantes y la selección del más idóneo. En casos de urgencia, los cargos se cubren interinamente, previo una selección de antecedentes que se rige por reglamentación al efecto.

Las formas de ingreso a la docencia en la Facultad de Psicología son dos: *Concurso de títulos, antecedentes y oposición* y *Selección de antecedentes* (para coberturas interinas de cargos), ambos procedimientos son abiertos. La designación directa no se utiliza en esta Facultad (es anti reglamentaria).

❖ **Concursos Docentes**

La Ordenanza 8/86 del HCS (texto ordenado por RR 433/09) es la normativa general en materia de concursos que rige en toda la UNC y en base a la cual cada Facultad ha dictado sus propias reglamentaciones. Se adjunta en el Anexo del presente informe y se encuentra publicada en la página Web de esta Facultad (www.psych.unc.edu.ar).

Para Titular, Asociado y Adjunto, se realiza en base al "Reglamento de Concursos para Profesores Regulares" RHCD 227/91 FFyH modificada por RHCD 118/96 FFyH y

adoptadas como propias al momento de la creación de la Facultad de Psicología por Resolución 2/99 de la Decana Normalizadora.

Para profesores auxiliares en base al "Reglamento de Concurso para Profesores Auxiliares", RHCD 106/91 FFyH modificada por RHCD 117/96 FFyH, adoptadas como propias al momento de la creación de la Facultad de Psicología por Resolución 2/99 de la Decana Normalizadora.

Se aplica a los cargos de Profesor Asistente, Profesor Ayudante A y Profesor Ayudante B. Cabe aclarar, además, que antes la denominación de Profesor Asistente era la de "Jefe de Trabajos Prácticos".

En ambos casos, tanto para los Profesores Regulares como para los Profesores Auxiliares, el proceso de concurso está compuesto de dos instancias: análisis y evaluación de los títulos y antecedentes académicos y profesionales; y prueba de oposición, la que consiste en clase y entrevista personal.

Los llamados a concurso de Profesores Regulares, con los correspondientes tribunales propuestos, son evaluados por el HCD y luego aprobados por el HCS.

Los llamados a concurso de Profesores Auxiliares son aprobados por el HCD.

Hasta el año 2008, la *permanencia* en la docencia se daba por aplicación del régimen de concurso al vencimiento del mismo (siete años para profesores titulares y cinco años para profesores adjuntos y asistentes) o por designación interina anual, siempre y cuando no mediaren causas disciplinarias, éticas, reglamentarias, etc. que lo impidan. A tal fin, cada cátedra realiza un control de cumplimiento que es elevado al HCD.

➤ Procedimiento de Concursos

El cronograma de llamados a concursos se eleva para su aprobación al HCD y luego se envía al HCS para su conocimiento y demás efectos, de manera anual. Luego, según este plan de trabajo, se realizan los llamados que especifican cargo, espacio de trabajo, funciones, dedicaciones y si fuera pertinente el perfil a cubrir, todos los datos necesarios a fin de garantizar la igualdad de posibilidades entre los aspirantes.

Los llamados a concurso se corresponden con un régimen que está caracterizado por ser abierto, por lo tanto, se publica internamente en los transparentes de la Universidad, en lugares visibles y externamente en el Boletín Oficial de la Universidad Nacional de Córdoba, y se difundirá por los Servicios de Radio y Televisión de la Universidad dos veces al día como mínimo durante tres días. De igual manera se envían a las Universidades del país donde exista el área que se concursa o áreas afines, solicitando su exhibición en transparentes u otros espacios que para ese fin cada Unidad Académica disponga. También se envían como anuncio a diarios locales y del país.

El jurado estará integrado por cinco miembros titulares y cinco miembros suplentes a saber: tres miembros titulares y tres miembros suplentes que deberán ser o haber sido profesores por concurso en ésta u otras Universidades Nacionales del país o del extranjero u otros especialistas destacados en la materia. Por los menos un titular y su suplente no deberán tener relación de dependencia con esta Universidad. Un miembro titular y un miembro suplente propuestos por los Estudiantes que deberán ser estudiantes regulares de la Facultad o dependencia de la carrera que incluya en su curriculum la o las materias objeto de la clase pública, quienes deberán tener aprobadas dichas materias, y como mínimo la mitad más una de la totalidad de materias de la carrera o la mitad de los años de la carrera. Un miembro titular y un miembro suplente, quienes deberán ser egresados de la carrera o de carreras, afines de esta u otras Universidades Nacionales, no tener relación de dependencia con ninguna de ellas y tener residencia permanente en la provincia de Córdoba.

Tanto el estudiante como el egresado podrán inhibirse de pronunciarse en aquella parte del concurso que hace a la evaluación de títulos y antecedentes científicos de los concursantes.

Existen mecanismos de recusaciones que podrán ser efectuadas por docentes de esta u otras Universidades Nacionales, por los aspirantes y por las asociaciones de docentes, de graduados o de estudiantes reconocidas y serán solucionados antes de la sustanciación del concurso.



La solicitud de inscripción consigna los datos personales, el domicilio real y el especial constituido a los fines del concurso y la declaración bajo juramento de que se conoce el régimen de incompatibilidad, copia auténtica del legajo personal, en caso de haberse desempeñado en otra unidad académica de ésta u otra Universidad Nacional, copia de títulos y antecedentes, copia auténtica de los títulos obtenidos en la especialidad o afines a la misma, carpeta de comprobantes con originales o copias auténticas de todos los demás títulos y antecedentes incluyendo libros, publicaciones y trabajos inéditos que se mencionen en la presentación. En el caso de que se hallen incorporados en el legajo personal obrante en la unidad académica en la cual se presente a concurso, bastará hacer la remisión correspondiente.

También y con la finalidad de una evaluación integral, presentan por escrito una ponencia sobre un tema a elección, similar a una comunicación, a un congreso científico de la especialidad, la cual será defendida en la entrevista personal, en sobre cerrado.

Los aspirantes a cargo de profesores titulares entregan en sobre cerrado un proyecto de programa de materia, con exposición de objetivos y explicación de su puesta en práctica y un esbozo de plan de investigación.

El concurso se sustancia en dos momentos: Estudio y evaluación de títulos y antecedentes, y prueba de oposición, en dos instancias, una clase y entrevista personal donde deberá responder sobre el proyecto de trabajo para la cátedra, analizar contenidos y objetivos de la materia, sobre la ponencia y donde se valorará también sus conocimientos científicos.

En estas instancias la evaluación se realiza teniendo en cuenta estos ítems: con relación a los conocimientos de la materia o área concursada, con respecto a las aptitudes pedagógicas y didácticas, con referencia a la planificación, organización, estructuración y actividades académicas en la materia o área pertinente, con miras a mostrar cómo el postulante concibe la Universidad y su inserción en la realidad regional y nacional. Siendo todas las instancias del mismo públicas y obligatorias.

Los miembros del Jurado emiten dictamen en forma individual o conjunta, conteniendo la justificación ampliamente fundada en el caso de aconsejar que se declare desierto el concurso, nómina de concursantes cuyos antecedentes, pruebas de oposición y calidades exigidas, debidamente evaluadas y analizadas determinen que no están en condiciones de ocupar el cargo concursado, nómina de los candidatos en condiciones de ser designados en el cargo o cargos objeto del concurso, dejándose constancia del criterio valorativo adoptado y del orden de mérito correspondiente.

Teniendo elementos que se enuncian y se valoran los siguientes:

- a. Títulos universitarios, nacionales o extranjeros, que acrediten grados académicos de jerarquía.
- b. Obras, publicaciones, trabajos científicos, artísticos y profesionales
- c. Pruebas de oposición y entrevista personal.
- d. Participación en cursos y conferencias como expositor, conferenciante u autor de ponencias en el ámbito universitario o en organismos e institutos de reconocida jerarquía.
- e. Participación en congresos, seminarios, jornadas o reuniones científicas artísticas o técnicas. No constituirá antecedente la mera asistencia.
- f. Los premios, distinciones o títulos que el concursante acredite cuando los hubiere otorgado universidades o institutos y organismos oficiales o privados de reconocido prestigio
- g. Antecedentes en la docencia, en actividades creativas o de extensión universitaria.
- h. Resultado y evaluación del control de gestión, si lo hubiere. Participación en la formación de recursos humanos para su integración a los cuadros docentes y de investigación de la Universidad, como así también la formación de recursos humanos en la ciencia, y la tecnología y el arte que contribuyan al desarrollo nacional.
- i. Todo otro elemento de juicio que se considere valioso incluida la participación demostrada en el ámbito universitario y comunitario.



Existe reglamentación de impugnación de los mismos, con la finalidad de lograr la máxima de transparencia y participación. Terminado el procedimiento, el órgano competente se responsabiliza de su designación en el régimen de dedicación establecido en el respectivo llamado a concurso.

➤ **Selecciones interinas**

El proceso de selección abierta de antecedentes para la cobertura de cargos interinos es otra forma de ingreso a la docencia, con menos formalidades que el Concurso Docente, pero con las mismas garantías de idoneidad. Se utiliza para la cobertura de licencias, por razones de urgencia o para la designación de docentes interinos hasta tanto se realice el concurso.

Los llamados a selección tanto de Profesores Regulares como Profesores Auxiliares, con los correspondientes tribunales propuestos, son evaluados y aprobados por el HCD. Todo este procedimiento se rige por la Ordenanza 1/99 FFyH, adoptada como propia y sus ampliaciones RHCD 25/02 y 17/09. Documentos anexados al presente y en la página Web de la Facultad.

• **SISTEMA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO**

La Unidad Académica cuenta con mecanismos formales para la selección de docentes, de manera de garantizar la idoneidad de los mismos en cada una de las disciplinas impartidas. Luego del ingreso (regular o interino), existen mecanismos de evaluación de los docentes para monitorear su desempeño, buscando el mejoramiento continuo en la calidad de la enseñanza, por ejemplo: informes anuales en los que los docentes describen las actividades desarrolladas durante el año lectivo anterior; informes de los docentes responsables de la asignatura (titulares y/o adjuntos a cargo).

Secretaría Académica y Secretaría de Asuntos Estudiantiles, permiten el acompañamiento de la gestión de los docentes habilitando un diálogo permanente con ellos para solucionar inconvenientes o a través de las acciones que se pudieran hacer a través del Consejo Directivo y su Comisión de Enseñanza.

La elaboración del *Informe Anual y del Plan de Actividades* reviste una importancia significativa, ya que se corresponde con un criterio de evaluación permanente, en el marco del cual se proporcionan oportunidades para sistematizar el trabajo académico, cuya dinámica implica una evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje presente en la planificación y la evaluación en proceso, la descripciones y acciones propia de la práctica áulica y sus articulaciones y la evaluación ex post.

La evaluación ex ante se produce porque las distintas instancias de la Facultad elaboran sus planes, orientadas por los objetivos del plan de estudios vigente. Estos procesos de planificación son dinámicos, en los diferentes niveles, y participativos. Por lo tanto, el plan de cada docente es el producto de su propuesta y el diálogo y consenso con el equipo de cátedra, en el marco de los proyectos de la Facultad y el Plan de estudios. Una vez acordado e institucionalizado el plan, éste constituye un compromiso mutuo de los distintos actores que llevan adelante la implementación del plan de estudios.

Como se requerirán a lo largo del proceso informes anuales, informes sectoriales (Ej. Informe de los alumnos, del responsable de la cátedra, etc.) resulta posible evaluar en proceso y realizar recomendaciones que posibiliten producir reorientaciones, cuando se percibe la necesidad de realizar ajustes o correcciones en la tarea, si es necesario.

La evaluación de cada docente en el marco del sistema de evaluación de desempeño se refiere al estudio de la docencia como actividad cotidiana que es desarrollada por determinados actores, siendo cada docente en particular, la unidad de análisis del mismo. Todo profesor es *evaluado en forma independiente en cada cargo que posee dentro de la unidad académica, teniendo en cuenta funciones y dedicación del mismo.*



En el marco del sistema de evaluación, el control de gestión garantiza la eficiencia y el logro de una meta prevista; constatar el cumplimiento de tareas normativizadas. Actualmente, dicho control es desarrollado por los responsables de cátedra, a través de los informes que presentan al momento de la evaluación anual, y por diversos actores que de manera cotidiana informan y valoran la práctica docente.

El control de gestión aporta datos sobre asistencia, presentación de programas, cumplimiento en la elevación de informes y temas similares; y también indica información relativa a la apropiación del conocimiento por parte de los estudiantes, del establecimiento de ciertos vínculos y/o relaciones dentro de los gestores del proceso de enseñanza y aprendizaje, de la calidad de la articulación teoría-práctica y de la articulación con extensión e investigación.

• CARRERA DOCENTE

En el 2008, y a partir del cambio en los estatutos de la Universidad, se implementa la carrera docente como sistema de evaluación y mecanismo de permanencia y control de gestión docente. Esta modalidad de renovación de las designaciones por concurso de los Profesores Regulares y de los Profesores Auxiliares, apunta a brindar una instancia de evaluación de la práctica docente y la estabilidad en el cargo, de todo aquel que satisfaga las exigencias de la función asignada; según normativas que regulan dicho Régimen de Evaluación (Ord. 06/08 y Ord. HCD N° 03/08).

La Ordenanza HCD N° 03/08, y la Ordenanza HCD N° 01/09, establecen las condiciones generales, mecanismos y regímenes para la implementación de este sistema dentro de nuestra Unidad Académica. Las mismas se adjuntan en el Anexo del presente informe y están publicadas en la página Web de la Facultad,

Se considera el desempeño del Rol Docente en la Universidad como una práctica educativa que supone múltiples articulaciones, la complejidad que implica y la dificultad que ello representa para su evaluación.

Se espera la superación de la calidad académica del docente y la eficaz prestación del servicio educativo, en aspectos considerados en los *Módulos prefijados* (los aspectos a evaluar en cada módulo, se detallan en el Art. 25 de la Ord. HCS 06/08. A las cuales, nuestra facultad, agrega tres -Ord. HCD 03/08, Art. 10):

❖ Módulo Docencia

- Clases (incluye teóricos, trabajos prácticos, laboratorios, talleres, etc.)
- Número de alumnos atendidos y carga horaria.
- Indicadores estadísticos de alumnos a cargo del docente
- Asistencia y Puntualidad
- Programa o Plan de Actividades según corresponda.
- Disposición para consultas de alumnos
- Criterios de evaluación de estudiantes
- Dirección de pasantes, tutorías, trabajos de campo
- Actualización Disciplinar, Profesional o Pedagógica (Seminarios, Cursos, Simposios, Conferencias, Jornadas, etc.)
- Formación de Posgrado del docente, y cursos de postgrado dictados.
- Formación de Adscriptos y Ayudantes Alumnos.

En este módulo, nuestra Facultad agrega: se considerará toda actividad docente derivada del cargo en evaluación (cargas anexas, etc.).

❖ Módulo Investigación, Creación Artística o Innovación Tecnológica:

- Participación y/o dirección de proyectos debidamente acreditados
- Publicaciones
- Presentaciones a Congresos
- Producciones Artísticas
- Innovaciones Tecnológicas (proyectos, convenios, patentes, etc.)

- Becas de Investigación obtenidas

❖ **Módulo Extensión**

- Participación y/o en Programas o Proyectos debidamente acreditados
- Publicaciones
- Presentaciones a Congresos
- Becas de Extensión
- Pasantías
- Dirección de becarios o pasantes
- Participación en convenios
- Asistencia técnica y transferencia tecnológica avaladas por la institución.

En este módulo, nuestra Facultad agrega: consultorías.

❖ **Módulo Práctica Profesional / Asistencial**

- Ejercicio Profesional/Asistencial en organismos dependientes de la UNC (Unidades Académicas, Centros, Servicios, Programas o Proyectos, etc.)
- Ejercicio Profesional/Asistencial de modo independiente relacionado al cargo que desempeñe.
- Actividades de transferencia de la experiencia profesional al grado y posgrado (publicaciones, seminarios, cursos, eventos, etc. vinculados al ejercicio profesional y destinado a colegas y/o alumnos de grado o posgrado)

❖ **Módulo Gestión y Participación Institucional:**

- Participación en órganos de gobierno de la Universidad
- Participación en Comisiones de evaluación, reforma curricular, proyectos académicos, etc., vinculadas al cargo docente.
- Funciones o actividades de gestión vinculadas al cargo docente.

En este módulo, nuestra Facultad agrega: actividad gremial docente, debidamente acreditada.

❖ **Módulo Formación de Recursos Humanos**

- Dirección de becarios
- Dirección de Trabajos Finales de Grado y Tesis de Posgrado

El procedimiento incluye la presentación de la siguiente documentación:

- *Solicitud de Evaluación* del docente en condiciones de ingresar o renovar su designación por concurso a través de este sistema;
- *Informe de las Actividades* realizadas por el docente durante el período en consideración;
- *Informe sobre el Desempeño del Docente* emitido por el responsable de la cátedra en la que el profesor haya ejercido su actividad;
- *Informe del Responsable del o los Proyecto/s de Investigación;*
- *Informe del Responsable del o los Proyectos de Extensión,* en los que haya participado durante el período en consideración;
- *Informes con los resultados de la consulta periódica a los estudiantes* que hayan tenido al profesor como docente durante el periodo considerado.
- *Informes sobre la Formación de Recursos Humanos.*
- *Plan de Actividades Académicas* propuesto para el período para el cual aspira a ser designado, según cargo y dedicación.

Esta información es presentada según formularios elaborados a tal fin, publicados en la página Web de la Facultad, en la que se detallan a quien/es le corresponde la gestión de los mismos en cada caso (a los docentes o a Secretaría Académica).

Es un requisito indispensable haber ejercido efectivamente la docencia en ese cargo al menos durante el 60 % del período por el que fue designado (Art. 4 Ord. 06/08 HCS),

salvo lo dispuesto en el Art. 23 (Ord. 06/08 HCS), según el cual, si el docente, durante la vigencia de su designación en el cargo respecto del que se lo evalúa, fue nombrado interinamente en un cargo de mayor jerarquía, la evaluación deberá realizarse conforme las pautas y criterios correspondientes a cada cargo docente efectivamente desempeñado durante los respectivos períodos.

Nuestra reglamentación define tres áreas o ciclos entre los que se dividen los docentes que aspiran a renovar sus cargos concursados a través de este procedimiento: Ciclo Inicial, Medio y Final (Ord. HCD 03/08 (Art. 7 y Anexo).

A los fines de reducir el problema que puede significar el grado de implicancia que puede existir entre evaluadores y evaluados, la normativa vigente exige que el Comité Evaluador esté *integrado por cuatro docentes y un estudiante*:

- 2 miembros son Profesores Regulares de esta unidad académica
- 1 miembro es Profesor regular de la Universidad Nacional de Córdoba, pero no de la unidad académica a la que pertenece el cargo en el que se evalúa al docente (único respecto del cual no rige la exigencia de especialidad).
- 1 miembro es Profesor Regular de otra Universidad Nacional.

Se considera que el grado de arbitrariedad potencial en la evaluación puede disminuir en la medida en que participe una mayor cantidad de actores, aunque éstos den cuenta de aspectos parciales (por ejemplo: el estudiante solo evalúa el módulo docencia).

Los miembros docentes deberán *ser o haber sido Profesores Regulares* de ésta u otra Universidad Nacional en el área de evaluación o especialistas destacados. Y deberán tener o haber tenido jerarquía docente igual o superior a la del profesor a evaluar. El miembro estudiante deberá serlo de una carrera de grado del área o de una carrera afín, y tener al menos el 50 % de las materias aprobadas de la carrera al momento de la designación; pudiendo emitir opinión solamente en lo relacionado al dictado de clases por parte del docente evaluado.

Como resultado de la evaluación de Control de Gestión Docente, el evaluado puede ser revalidado en su cargo por cinco años más, solamente por dos en caso de observaciones leves, o no reconfirmado en caso de que su desempeño haya sido considerado insuficiente o no satisfactorio.

El docente debe solicitar ser evaluado bajo este régimen voluntariamente, en caso contrario, el cargo es sometido a concurso.

❖ Implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño

A partir del 2009, año de su implementación, los docentes en condiciones de presentarse son notificados a través de dos mecanismos: un listado publicado en la Página Web de la Facultad y, en forma personalizada, por Secretaría Académica.

Los docentes en condición de ingresar a este sistema, son aquellos cuyos concursos vencen entre el 1° de noviembre y el 31 de octubre del año siguiente, de acuerdo a un cronograma dividido en dos momentos: en *octubre*, cuando el concurso vence entre el 1° de noviembre del año en curso y el 28 de febrero del año siguiente; y en *febrero*, cuando el concurso vence entre el 1° de marzo y el 31 de octubre del mismo año.

Los mismos presentan la *Solicitud de Evaluación* del docente, el *Informe de las Actividades* realizadas por el Docente durante el período en consideración y el *Plan de Actividades Académicas* propuesto para el período para el cual aspira a ser designado, según cargo y dedicación; *Informe sobre el Desempeño del Docente* emitido por el responsable de la cátedra en la que el profesor haya ejercido su actividad; *Informe del Responsable del o los Proyecto/s de Investigación* e *Informe del Responsable del o los Proyectos de Extensión*, en los que haya participado durante el período en consideración e *Informes sobre la Formación de Recursos Humanos*. Se incluye la evaluación periódica emitida por los estudiantes que se realiza a todos los docentes de la casa.

Existe en Secretaría Académica un sector encargado de estas tramitaciones, cuyas acciones instrumentadas contemplan tres aspectos: *Implementación, Seguimiento y Evaluación continua* del mismo.

Este sector tiene como funciones orientar a los profesores en la presentación de sus informes, organización de reuniones informativas destinadas a quienes se encuentren en condiciones de presentarse, reuniones por grupos de cátedra, asesoramiento vía online y telefónico para el cumplimiento de los plazos y condiciones de la presentación, actualizar la información correspondiente al procedimientos en el link de la Página Web de la Facultad (listado de docentes, nómina de docentes en condiciones de ser convocados como evaluadores, comités evaluadores), trabajar en la profundización de la definición de parámetros y estándares relativos a los distintos aspectos evaluados, definidos en los correspondientes módulos y diseñar los formularios a presentar (Informe Docente y CV), gestionar los informes de los docentes elaborados por las distintas Secretarías (Extensión, Investigación, Formación de Recursos Humanos) y por los Docentes Responsables de valorar regularmente la actividad del profesor (Profesores Titulares y/o Secretaría Académica, según sea la jerarquía del cargo), recuperar las copias de los informes docentes, elaborados en Sistema Guaraní, y presentados al HCD, acopiados en los expedientes de sus respectivas cátedras e integrarlos a los legajos académicos de los mismos, entre otras.

En lo que respecta a la implementación y seguimiento, se continúan desarrollando las acciones que garantizan la implementación anual de esta modalidad de revalidación del nombramiento de los docentes en sus cargos, en el caso de sortear satisfactoriamente las periódicas evaluaciones, según lo establece la reglamentación vigente (Ord. HCS 06/08 y Ord. HCD 3/08 y 1/09).

- La Facultad de Psicología en el marco de Ordenanza HCS 4/08
- Análisis comparativo Octubre 2008 - Octubre 2011 de Concursos y Planta de personal docente de la UNC

Para poner en contexto los datos de la planta regular de la unidad académica de psicología, presentamos datos de la *Secretaría de Asuntos Académicos de la Universidad Nacional de Córdoba* que muestran la situación de la planta docente a octubre de 2011.

Tabla 45. Cantidad de cargos concursados en la UNC

Unidad Académica	Cantidad de cargos cubiertos por concurso			En proceso de sustanc.	Porcentaje de aumento 2008-2011	
	Oct. 2008	Oct. 2011	Incr.	Oct. 2011	Concursos	Concluidos
Esc. de Ciencias de la Información	35	90	55	6	157,1%	174,3%
Esc. de Trabajo Social	48	73	25	11	52,1%	75,0%
Facultad de Ciencias Agropecuarias	243	341	98	7	40,3%	43,2%
Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño	346	453	107	72	30,9%	51,7%
Facultad de Ciencias Químicas	309	484	175	18	56,6%	62,5%
Facultad de Ciencias Económicas	253	451	198	42	78,3%	94,9%
Facultad de Derecho y Cs. Sociales (Abogacía)	282	298	16	73	5,7%	31,6%
Facultad de Filosofía y Humanidades	257	457	200	41	77,8%	93,8%
Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	417	796	379	110	90,9%	117,3%
Facultad de Lenguas	81	197	116	29	143,2%	179,0%
Facultad de Ciencias Médicas	241	545	304	57	126,1%	149,8%
Facultad de Odontología	147	330	183	37	124,5%	149,7%
Facultad de Psicología	91	143	52	10	57,1%	68,1%
Facultad de Matemática, Astronomía y Física	165	226	61	1	37,0%	37,6%
TOTAL UNC	2915	4884	1969	514	67,5%	85,2%

Fuente: elaboración en base al sistema SIU-PAMPA e información de las Unidades Académicas

En el Cuadro 1 se advierte que en estos tres años de vigencia de la normativa, *se cubrieron 1969 nuevos cargos por concurso, lo que representa el 67,5 % de aumento con respecto a la situación existente en 2008.*

Tabla 46. Cantidad de cargos concursados e interinos en la Facultad de Psicología

			Designación		Total
			Concurado	Interino	
Dedicación Docente	Exclusivo	Recuento	28	4	32
		% dentro de Dedicación Docente	87,5%	12,5%	100,0%
		% dentro de Designación	25,7%	3,1%	13,5%
		% del total	11,8%	1,7%	13,5%
	Semi exclusivo	Recuento	69	86	155
		% dentro de Dedicación Docente	44,5%	55,5%	100,0%
		% dentro de Designación	63,3%	67,2%	65,4%
		% del total	29,1%	36,3%	65,4%
	Simple	Recuento	12	38	50
		% dentro de Dedicación Docente	24,0%	76,0%	100,0%
		% dentro de Designación	11,0%	29,7%	21,1%
		% del total	5,1%	16,0%	21,1%
Total	Recuento		109	128	237
	% dentro de Dedicación Docente		46,0%	54,0%	100,0%
	% dentro de Designación		100,0%	100,0%	100,0%
	% del total		46,0%	54,0%	100,0%