

Puede observarse que el tipo de designación (concursado o interino) de los docentes de nuestra Facultad muestra una relación inversa respecto de la dedicación (Exclusivo, Semi o Simple).

Tabla 47. Distribución de la modalidad de designación de la planta docente, discriminada por jerarquía

| Cargo | Concursado | Interino | Total |
|-----------|------------|----------|-------|
| Titular | 16 | 13 | 29 |
| Adjunto | 25 | 33 | 58 |
| Asistente | 73 | 124 | 197 |
| Total | 114 | 170 | 284 |

De la totalidad de los cargos, un porcentaje ligeramente superior al 40 % está concursado. Se agrega a estos valores los cargos que están en trámites de sustanciación, acorde al cronograma de concurso aprobado por el H.C.D. La política institucional de la U.N.C. y la Facultad es la de incrementar los cargos concursados y concursables en la planta docente. Con el objeto de mejorar el mencionado porcentaje se presenta un plan de mejora.

El objetivo de reducir al máximo la planta de profesores interinos, hoy tiene dos herramientas, el proceso de cobertura de cargos por concurso y la aplicación del Régimen de Evaluación del Desempeño Docente, el cual permite renovar la vigencia de cargos concursados (sólo para permanencia, no así para ingreso o promoción a cargos superiores, situaciones en que deben realizarse los concursos públicos). Esta política garantiza la calidad, pero también estabiliza la planta y reduce la competitividad externa en el momento de revalidar la situación de planta de los docentes.

Tabla 48. Planta docente concursada en por unidades académicas UNC. Oct. 2011

| Unidad Académica | Concursados oct-11 | Planta concurable | % concursos/ concurables | Llamados sin sustanc | % conc+llamad s/concurables |
|---|-----------------------|----------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Esc. de Ciencias de la Información | 90 | 210 | 42,86% | 6 | 45,71% |
| Esc. de Trabajo Social | 73 | 105 | 69,52% | 11 | 80,00% |
| Facultad de Ciencias Agropecuarias | 341 | 399 | 85,46% | 7 | 87,22% |
| Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño | 453 | 635 | 71,34% | 72 | 82,68% |
| Facultad de Ciencias Químicas | 484 | 572 | 84,62% | 18 | 87,76% |
| Facultad de Ciencias Económicas | 451 | 637 | 70,80% | 42 | 77,39% |
| Facultad de Derecho y Cs. Sociales (Abogacía) | 298 | 803 | 37,11% | 73 | 46,20% |
| Facultad de Filosofía y Humanidades | 457 | 649 | 70,42% | 41 | 76,73% |
| Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales | 796 | 1088 | 73,16% | 110 | 83,27% |
| Facultad de Lenguas | 197 | 309 | 63,75% | 29 | 73,14% |
| Facultad de Ciencias Médicas | 545 | 1239 | 43,99% | 57 | 48,59% |
| Facultad de Odontología | 330 | 420 | 78,57% | 37 | 87,38% |
| Facultad de Psicología | 143 | 233 | 61,37% | 10 | 65,67% |
| Facultad de Matemática, Astronomía y Física | 226 | 233 | 97,00% | 1 | 97,42% |
| TOTAL UNC | 4884 | 7532 | 64,84% | 514 | 71,67% |

Fuente: elaboración propia con datos del sistema SIU-PAMPA e información de las unidades académicas.

Como se advierte en el Cuadro 3, el valor medio de la UNC es de 64,8 de cargos concursados, como el 71,7 % al que se llegará al momento de sustanciar los concursos que ya están llamados. En ese marco, nuestra Facultad muestra un porcentaje de crecimiento de 65.67 % si incluimos los cargos de profesores regulares y los concursos llamados.

Sin embargo, estos datos no se corresponden de manera unívoca con el porcentaje de interinos y concursados de la planta total, visto que en estos cuadros de la UNC, el denominador está constituido por la “planta concursable” sensiblemente más pequeña que la planta real. Esta diferencia está constituida por los cargos que tienen dificultades para ser concursados (cargos impugnados, en procesos de cambios curriculares, áreas que no se consolidaran a futuro o planes pilotos que tiene personal rentado de planta nombrado en cargos interinos)

• **REGISTRO DE LOS ANTECEDENTES DEL PERSONAL DOCENTE**

Los antecedentes del personal docente se mantienen en dos Sistemas de Registro diferenciados:

1. **Legajo Personal:** de acceso restringido (Archivo Papel) que lleva el Departamento Personal y Sueldos, donde constan elementos de orden laboral y legal relacionados con los servicios prestados en la Facultad. El personal docente tiene su registro de cargos actuales y su historial de cátedra en que se desempeña, el cargo, su dedicación, la fecha de vencimiento de su concurso y si se halla en condición de interinato, suplencia, etc. (Altas, Bajas, Licencias, Designaciones, Certificaciones de Sueldos, etc.).
2. **Legajo Académico:** de acceso restringido (Archivo Papel) a cargo de la Secretaría Académica. (Sistema Siu-Guaraní).
 - Un formulario en el que figuran los datos personales del docente, los datos correspondientes al o los cargos desempeñados.
 - Informe Anual de Actividades, el cual contiene datos relativos a las actividades (docencia, investigación, extensión, gestión, formación de recursos humanos, práctica profesional, entre otras). Se completa a través del Sistema Guarani y se presenta por Mesa de Entradas hasta el 31 de

marzo de cada año. Se confecciona un expediente que pasa a la Secretaría Académica.

- Copia de las resoluciones de ingreso a la práctica docente, a través de concurso de títulos y antecedentes.
- Copia del o los dictámenes de la/s evaluaciones realizadas al docente, emitidos por los correspondientes Comités Evaluadores.
- En caso de haber sido evaluado con observaciones: el Plan de Mejoras presentado al momento de dicha evaluación (en versión papel y digital).

La Secretaría Académica, recientemente ha adherido a la propuesta de la Prosecretaría de la Universidad para que la presentación de la información de los docentes al régimen de evaluación de desempeño se realice a través del Sistema Integral de Gestión y Evaluación (SIGEVA). En ese marco, dicha Prosecretaría está realizando las gestiones ante CONICET, para que se modifique el SIGEVA con la idea de configurar el núcleo central del legajo académico digital.

- **Conclusión**

Esta Unidad Académica cuenta con mecanismos formales para el ingreso de docentes por concurso, de manera de garantizar la idoneidad de los mismos en cada una de las disciplinas impartidas. El mecanismo es eficiente para garantizar la calidad, idoneidad, y a su vez son transparentes, abiertos y públicos.

Existen mecanismos de seguimiento, control y evaluación de los docentes para monitorear su desempeño, buscando el mejoramiento continuo en la calidad de la enseñanza. Estos mecanismos tienen órganos claros de aplicación, Secretaria Académica, HCD, Comisión de enseñanza, comisiones curriculares y otras.

Actualmente, también se implementa un sistema de Evaluación de Desempeño Docente para todo el cuerpo docente concursado de esta Facultad.

Cuando existen fundadas razones de urgencia o necesidad, se realiza una selección abierta para la cobertura interina del cargo. La designación directa no se utiliza, no está prevista en las reglamentaciones vigentes.

Existe un Registro de antecedentes académicos en versión papel y de acceso restringido a cargo de Secretaría Académica.

La UA promueve la formación en docencia universitaria para aquellos docentes que lo requieran.

Síntesis:

- Existen y son aceptables los mecanismos de selección, evaluación y promoción.
- Estos mecanismos permiten un seguimiento continuado y promueven la actualización permanente de los docentes.
- Dichos procedimientos son públicos y se muestran diversos medios para su difusión y accesibilidad informativa.
- Existe documentación de la trayectoria académica y la formación profesional de los miembros del cuerpo académico y es accesible a su requerimiento.



3.7. *Indicar si la carrera integra a los profesionales pertenecientes a instituciones no universitarias, cuya colaboración se requiere para funciones docentes, a través de algún reconocimiento formal. De ser así, describir los mecanismos de designación y la normativa respectiva.*

Existen múltiples articulaciones con profesionales pertenecientes a los sistemas público de salud, educación, seguridad, economía y otros. También ONG e Instituciones privadas. En muchos casos se requiere que personas de estas instituciones desarrollen prácticas de enseñanza aprendizaje, incluyéndose como dinamizadores en la aplicación del plan de estudios vigente.

Dentro de la lógica del plan de estudio está prevista la articulación, en las instancias desde donde esto es posible, con la formación de los estudiantes, y se acrediten según resoluciones que así lo permiten, las actividades de estos profesionales.

❖ En Relación a las Prácticas de las Cátedras

La integración de los profesionales en los convenios de las cátedras, y a partir de acuerdos sobre su función y espacio dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje reconocida a través de convenios, actas acuerdos y otros instrumentos legales, existentes en las diferentes actividades curriculares.

En la actualidad existen 60 convenios, que posibilitaron a un número de entre 60 a 120 profesionales se articularan en experiencias prácticas extra áulicas supervisadas por docentes de la Facultad, en un área específica de ejercicio profesional. Cada convenio tiene entre 1/3 profesionales a cargo de la supervisión por la institución. Estos datos están incluidos en la Dimensión 2.

❖ En Relación a las Prácticas Supervisadas

Las PS que se realizan dentro de las diferentes áreas de intervenciones cuentan con numerosos convenios que permiten la articulación entre la Facultad y diferentes espacios de la comunidad en la cual se encuentra inserta. Cada uno cuenta con un supervisor, que son docentes de la Facultad y profesionales de la Institución). Los alumnos tienen la posibilidad de tener una supervisión orientada a la articulación teórica-práctica y otra teniendo en cuenta las particularidades de los agentes y la institución a la cual se insertan. En 2011 (Ver Dimensión 2) se firmaron 66 convenios, que implican a 66 profesionales idóneos.

En total, la cantidad de profesionales externos, todos pertenecientes a instituciones de trayectoria y prestigio en el área de la psicología, se corresponde para el 2011 con Prácticas de cátedras 120 profesionales y 60 convenios, y Prácticas Supervisadas, 66 profesionales con 66 convenios. En total 186 profesionales.

❖ En Relación a los Seminario Electivos No Permanentes

En la actualidad, encontramos nueve profesionales a cargo de SENP que ejercen la docencia libre y 25 colaboradores egresados participando en los mismos. En total, 34 profesionales pertenecientes a instituciones públicas y privadas.

La acreditación de las actuaciones se reglamenta por el régimen de Seminarios Electivos no permanentes. (Ver Dimensión 2)

❖ En Relación a las Prácticas Supervisadas de Investigación, y los Trabajos de Integración Final de Investigación.

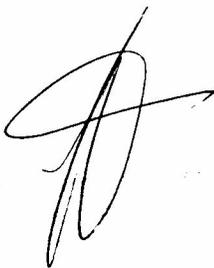
A su vez, es también importante destacar los profesionales que dirigen tesis de grado en la vertiente de TIF, orientada desde las prácticas de investigación. No es posible establecer el número, sin embargo, es importante en el total de directores y codirectores de Trabajos finales de investigación. Se encuentran reglamentadas en la Dimensión 2.

Como resultado de las interacciones entre las instituciones y la Facultad, se generaron espacios de intercambios, de trabajo conjunto consustanciados en el mismo objetivo: el aprendizaje del rol profesional en condiciones de supervisión e inserto en un marco ético y de compromiso con la comunidad.

Se han compartido espacios de presentación de casos en ateneos clínicos; dictado de Seminarios Internos sobre temas de interés para cada área de práctica y para temas que son transversales a todos los contextos, y se realizaron Encuentros y Jornadas organizadas desde la Facultad.

En síntesis, la carrera integra a los profesionales pertenecientes a instituciones no universitarias, cuya colaboración se requiere para funciones docentes, en un número importante y en diversos espacios, con articulación pertinente.

Existen diversas reglamentaciones que permiten su inserción, seguimiento y acreditación de la labor y éstas indican diversos roles según sus formación y función. Para cada espacio existe una reglamentación y la acreditación.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

3.8. Tomando en cuenta los cuadros de composición del cuerpo académico de la carrera (Formulario Electrónico de Carrera), junto con los antecedentes científicos, de investigación y el área de desempeño del docente (Fichas Docentes) y los docentes que participan en actividades de investigación y vinculación con el medio (Fichas de Actividades de Investigación Científico – Tecnológicas y Fichas de Actividades de Vinculación con el Medio) indicar y justificar si resulta conveniente o indispensable incrementar:

- la formación de posgrado del cuerpo académico (indicar si resulta necesario hacerlo en determinadas áreas),
- la dedicación de los docentes que tienen formación de posgrado,
- la proporción de docentes que realizan investigación o vinculación con el medio,
- las actividades de investigación y desarrollo tecnológico o las actividades profesionales que llevan a cabo los docentes,
- la difusión de los conocimientos producidos, incluyendo una mejora en los medios utilizados.

En caso de una respuesta afirmativa, estimar si existen áreas de formación en las cuales estas características se acentúan. Señalar si se están desarrollando acciones para mejorar estos aspectos y describirlas o, en su defecto, señalar las acciones que sería necesario desarrollar.

A) Con Relación a la Formación de Postgrado del Cuerpo Docente

Para analizar si es necesario incrementar la formación de postgrado del cuerpo docente se retoman algunos datos vertidos en el punto 3.1 del presente informe, y se consideran los datos bajo la perspectiva histórica.

Volviendo la mirada, se toma en cuenta lo señalado en diferentes procesos de evaluación de la calidad académica: Proyecto de evaluación de calidad académica de la Escuela de Psicología de 1998; Jornadas del 7 de Julio de innovación y autoevaluación; Consejo consultivo de la Escuela de 1998 y Evaluación Externa a la UNC de 2003. A través de estas distintas instancias de reflexión institucional se muestra que la situación, en relación a la formación de Postgrado, era sustancialmente diferente a la actual.

Por un lado, los docentes advertían la exigencia de contar con formación de postgrado que no eran capaces de solventar con recursos económicos propios, por otro lado, se observa un bajo nivel de mecanismos facilitadores /reforzadores como becas, licencias o retribuciones por título, para lograrlo. En 1998 se relevó que el nivel de formación del cuerpo docente era el siguiente:

Tabla 49. Nivel de Formación del Cuerpo Docente:

| Doctorado cursando o concluido | Maestría cursando o concluido | Cursos de actualización o postgrado |
|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 5,7% | 18,6% | 43% |

Actualmente, y como se señaló en el punto 3.1, de un total de 237 docentes, el 36,7 % posee formación de postgrado, y dentro de ellos, se destaca que el 19,9 % han obtenido el título máximo.

De la tabla presentada en el apartado mencionado, se desprenden los siguientes datos.

| | Grado Académico máximo alcanzado | | | | Total |
|----------|----------------------------------|----------|--------------|--------|---------|
| | Doctor | Magíster | Especialista | Grado | |
| Recuento | 47 | 33 | 7 | 150 | 237 |
| % | 19,80% | 13,90% | 3,00% | 63,30% | 100,00% |

Actualmente, como también se mencionara, hay un porcentaje de profesores que se encuentran en proceso de capacitación de acuerdo a los datos aportados por las Fichas Docentes completadas para la presente evaluación.

Del cuadro correspondiente se desprenden los siguientes datos:

Tabla 50. Docentes en Formación de Posgrado

| | Tipos de Estudios en curso | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|--|----------------------------------|--------------------|---------------------------|--------|
| | Por rendir tesis Doctorado | Por rendir tesis Maestría Especialidad | En curso Maestría / Especialidad | En curso doctorado | Realizando Post-doctorado | |
| Docentes con estudios en curso | 4 | 11 | 13 | 16 | 4 | 48 |
| Docentes totales | | | | | | 237 |
| Porcentaje sobre el total | | | | | | 20,25% |

Considerando las diferencias con los datos históricos mencionados, se puede estimar que han mejorado ciertas condiciones/posibilidades de formación, permitiendo que se pueda jerarquizar el claustro docente.

Los profesores con formación de posgrado constituyen una fortaleza dentro del cuerpo académico, ya que cuentan con competencias y habilidades relacionadas con la investigación científica de calidad y/o con conocimientos que les permiten profundizar u operar teórica, conceptual o instrumentalmente un campo del saber.

La mayoría de doctores se encuentran integrando cátedras de primero, segundo y tercer año de la carrera, correspondiéndose esencialmente con materias del área de la formación básica.

Al tomar el total de docentes, se considera que la formación del cuerpo académico es moderadamente adecuada, por lo tanto, la Facultad se encuentra ante la oportunidad de optimizar el aprovechamiento de sus recursos docentes desarrollados y de incrementar el porcentaje de los mismos con respecto al total del cuerpo académico actual. Para esto y para estimular a aquellos que no están en procesos de formación, se estima de sustancial ayuda incrementar la dedicación horaria.

B) La Dedicación de los Docentes que tienen Formación de Posgrado

En el reporte 3 de la solicitud de acreditación CONEAU “Cuerpo Académico”, se presenta la planta docente distribuida según título máximo y dedicación. A continuación analizamos sus datos.

Tabla 51.

| | Dedicación | | | | Total |
|---------------------|-------------------|-------------------|---|--|-------|
| | Entre 10 y 19 hs. | Entre 20 y 29 hs. | Entre 30 y 39 hs. Un simple más un semi | Igual o mayor a 40 hs. Puede haber dos semis | |
| Grado universitario | 40 | 78 | 6 | 31 | 155 |
| Especialista | 6 | 3 | 0 | 0 | 9 |
| Magister | 3 | 13 | 3 | 13 | 32 |
| Doctor | 8 | 22 | 0 | 19 | 49 |
| Total | 57 | 116 | 9 | 63 | 245* |

Se observa que, ni para el grupo de Doctores ni para el de Magíster las dedicaciones simples ocupan el mayor porcentaje de cargos. Sin embargo, es necesario advertir que particularizando el análisis, se encuentra un grupo de ocho doctores con una dedicación simple que es necesario revertir.

En el grupo de docentes con título de grado la semi-dedicación (entre 20 y 29 horas) es la que muestran la mayor cantidad de casos. Empero, entre magíster y doctores, la mayor cantidad de cargos los representan las dedicaciones Exclusivas o iguales o mayores a 40hs. si se suman los doctores simples (8) a los semidedicados 22 obtenemos que un 61,22% de la planta de doctores no se corresponde con la dedicación necesaria para que su formación, altamente calificada, pueda ser trasferida en procesos de formación, de vinculación con la comunidad o de producción de conocimientos.

C) La Proporción de Docentes que realizan Investigación o Vinculación con el medio.

En primer término, se plantea la proporción de docentes que realizan investigación.

En el punto 3.1 se presentó la distribución de los aquellos que investigan y los que no, en relación a las dedicaciones y en el 3.4, a las jerarquías docentes.

A continuación, se citan las cantidades y porcentajes generales de los que investigan en relación al total del cuerpo académico de la Facultad.

| | Realiza investigación | | Total |
|----------|-----------------------|--------|---------|
| | Si | No | |
| Recuento | 145 | 92 | 237 |
| % | 61,20% | 38,80% | 100,00% |

Si bien estos porcentajes muestran que la investigación es una práctica sostenida por más del 60 % del cuerpo académico, es indispensable incrementar esa proporción observada. La investigación representa un factor de fundamental importancia en la creación de conocimientos y prácticas, y es un eje central de la institución universitaria.

En segundo término, se plantea la proporción de docentes que realizan vinculación con el medio. En el punto 3.1 se presentó la distribución de los mismos en relación a la dedicación horaria y en el 3.4 a las jerarquías. Por otro lado, también se abordó el tema del cargo ocupado y si las investigaciones se relacionaban o no con los contenidos dictados frente a curso.

Ahora se presentarán las cantidades y porcentajes generales de los que desarrollan actividades de vinculación en relación al total del cuerpo académico de la Facultad.

| | Realiza vinculación | | Total |
|----------|---------------------|--------|---------|
| | Si | No | |
| Recuento | 50 | 187 | 237 |
| % | 21,10% | 78,90% | 100,00% |

Aquí, en cambio, la proporción es muy baja, lo cual evidencia que es imprescindible incrementar las actividades de vinculación Facultad – Comunidad. Estas prácticas son centrales para una institución que promueve la dialéctica entre las acciones de docencia, investigación y extensión.

Como se plantea en la Dimensión 1 de este informe, diversos programas han avanzado en este sentido favoreciendo el retorno de la experiencia de intercambio de la extensión a la docencia de grado, postgrado y de investigación.

D) Actividades de Investigación y Desarrollo Tecnológico / Actividades Profesionales que llevan a cabo los Docentes

En puntos anteriores, 3.1, 3.3 y 3.4, se ha descrito lo referido a las actividades de investigación desarrolladas por los docentes.

Tomando en cuenta que la investigación y el desarrollo tecnológico son funciones inherentes a una institución universitaria, se propone continuar con el desafío de lograr su incremento ante un contexto tan competitivo como el actual. Es importante que se pueda sostener el estímulo de las acciones de investigación y desarrollo tecnológico a través de las políticas institucionales o de incentivos.

Las actividades profesionales que desarrollan los docentes ya fue abordado anteriormente en los puntos 3.1, 3.3 y 3.4. Allí se destacó, entre otros aspectos, que más del 50 % del cuerpo docente cuenta con actividad profesional, lo cual le aporta una importante experticia, constituyendo un indicador muy importante por tratarse de una carrera con una fuerte orientación e impronta profesional.

Como se consideró al inicio del tratamiento de esta Dimensión, las prácticas de los docentes no son independientes del contexto histórico, político, institucional y social del que forman parte. La actividad profesional, fue priorizada en determinados momentos históricos que convertían a la docencia universitaria en una actividad secundaria (Informes de autoevaluación de 1998 y 2003), más allá que el estatuto de la UNC fija como objetivo que la dedicación exclusiva es el régimen normal de trabajo del docente universitario.

Ciertas condiciones planteadas en la década del '80 generaron por ejemplo, que muchos docentes, por dedicarse a actividades extra-universitarias no pudieran sostener procesos formativos sistemáticos. El desarrollo de la actividad profesional en el área clínica era predominante y las capacitaciones extramuros habilitaban para ampliar la experiencia valiosa en el campo laboral. Otros dos componentes influyeron, por un lado, a la escasa retribución económica percibida por los docentes y la escasa cantidad de cargos con dedicación exclusiva. De este escenario se desprende lo observado en el reporte 3 de la

Solicitud de Acreditación – CONEAU, “Docentes con experiencia profesional”, en el cual es claramente observable la trayectoria profesional desarrollada por el cuerpo docente de la Facultad en esta última década, donde del total de Docentes, 178, han realizado o desarrollan actividades profesionales extramuros.

De ello puede estimarse que el cuerpo académico de la Facultad cuenta con una amplísima trayectoria profesional que es capaz de capitalizar en la construcción de su práctica docente.

E) La Difusión de los Conocimientos Producidos, incluyendo una mejora en los medios utilizados

Ya se ha hecho referencia a la difusión del conocimiento y de las producciones de esta Unidad Académica en la Dimensión 1 de este Informe de autoevaluación. Allí, se destacan diversas acciones desarrolladas en la Facultad vinculadas a la difusión de los conocimientos producidos.

Un elemento destacable es el impulso dado a la actividad de divulgación científica emprendida por la Secretaría de Ciencia y Técnica y la Prosecretaría de Comunicación Institucional (participación activa en la Red de Divulgadores de Córdoba, gestión del contacto con los medios masivos de comunicación con fines de divulgación científica de la disciplina y sus áreas de ejercicio).

Por otra parte, la SECyT de la Facultad de Psicología ha encarado en los últimos años una serie de acciones dirigidas a consolidar la investigación en la institución. Por ejemplo, ha coordinado la realización de congresos (I, II y III Congreso de Psicología “Ciencia y Profesión”) como espacio para la socialización de las investigaciones realizadas por los grupos de la Facultad y de intercambio con colegas de otras unidades académicas de la propia UNC o de otras instituciones. En ese marco se han realizado publicaciones en formato papel y en versión electrónica. También la Facultad ha organizado el V Simposio Internacional sobre Representación en Ciencia y Arte (Sirca-2011) (Ver punto 1.4) En la misma línea, se ha apoyado a docentes y grupos de investigación de la Casa para que realicen jornadas de investigación específicas. Estos aspectos se detallan en la Dimensión 1 de este Informe de autoevaluación.

La existencia de revistas desarrolladas por investigadores de la Casa, que se han constituido en publicaciones de reconocido prestigio, ofrece espacios para la socialización de las producciones del cuerpo académico de la Facultad. Si bien las mismas han sido desarrolladas en apartados anteriores simplemente se mencionan aquí: Revista Evaluar, Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, revista Tesis y revistas Pathos y Representaciones.

Por otra parte, el indicador 16 que se obtiene de las fichas docentes del sistema de solicitud de acreditación CONEAU informa que el promedio de publicaciones muestra lo que se cita a continuación:

| Revistas con arbitraje | Comunicaciones en congresos | Capítulos de libros | Libros |
|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------|
| 3,75490188598633 | 10,4509801864624 | 2,02614378929138 | 0,7124183177948 |

Otros datos son útiles para el análisis de la difusión de los conocimientos producidos. Los mismos se obtienen en el reporte 19 del sistema de solicitud de acreditación CONEAU “Información adicional del cuerpo académico”, el cuál se desprende de varios campos de las fichas docentes.



| Docentes con publicaciones y/o congresos | Total Docentes |
|--|----------------|
| 83,74% | 237 |

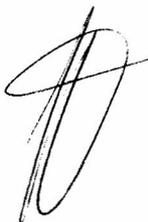
- **Conclusión**

La formación del cuerpo académico es moderadamente adecuada, además de los docentes que ya cuentan con titulaciones de postgrado (cerca del 40%) existe una cantidad importante de profesores que se encuentran cursando carreras de especialidades, maestrías y doctorados.

Una parte destacada del cuerpo académico, con formación altamente calificada, posee cargos con bajas dedicaciones. Del análisis de los datos se desprende que a mayor dedicación aumenta la participación de los docentes en investigación.

La proporción de docentes que realizan investigación (61%) es adecuada (considerando los cargos simples existentes), en cambio se considera escasa la participación en actividades de vinculación con el medio (21,10%).

Constituye una fortaleza del cuerpo académico la amplia trayectoria profesional. La difusión de los conocimientos producidos, son moderadamente satisfactorios. Los docentes presentan los resultados de sus investigaciones en congresos, nacionales e internacionales, sin embargo es bajo el porcentaje de publicaciones de libros o artículos.



ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA CARRERA E IDENTIFICACIÓN DE LOS DÉFICITS PARA ESTA DIMENSIÓN

Resumir, en no más de 50 líneas, los aspectos más destacados del Cuerpo Académico así como también aquellas cuestiones que son considerados déficits y que impiden que la carrera cumpla con los criterios de calidad establecidos en los estándares. En tal sentido, las argumentaciones y conclusiones de la dimensión orientan y organizan la búsqueda e identificación de los déficits. También se recomienda realizar un repaso de las pantallas que brindan información sobre la unidad académica y la carrera.

Para hacer este resumen es necesario tener presente los estándares relativos a la Dimensión señalados en el Anexo IV de la resolución ministerial.

El cuerpo Académico es adecuado en formación, y en términos generales suficiente en cantidad y dedicación.

Sin embargo en el análisis particular, la cantidad de docentes resulta desfavorable. La ratio docente alumno es poco adecuada para los procesos de enseñanza aprendizaje, a lo largo de todo el trayecto curricular., en especial en los primeros años.

En los últimos 10 años se muestra un importante crecimiento cuantitativo de cargos docentes. Las políticas de transformaciones han posibilitado el incremento de dedicación de los cargos, lo que se puede vislumbrar en el porcentaje de exclusivos y semi dedicados actuales.

En términos de la jerarquía de los cargos docentes y teniendo en cuenta la organización de las actividades curriculares por cátedras se puede afirmar que la distribución de las mismas es adecuada. Sin embargo y dada la importante capacitación que muestra el cuerpo docente, existe capacidad instalada para que los docentes incluidos en las jerarquías mas bajas pueden ascender a cargos de mayor jerarquía.

La carrera de Licenciatura en Psicología posee un cuerpo académico idóneo, con sólida formación teórica y practica, lo que permite la capacitación de nuevos profesionales.

Se destaca en el cuerpo docente, las actividades de investigación, las que se articulan con las asignaturas en donde se desempeñan los mismos. Existe una cantidad importante de docentes categorizados en el sistema de incentivos de la Secyt – UNC..

En términos de los docentes con titulaciones de pos grado, casi el 50 % de la planta posee un título o esta cercano a conseguirlo. La necesidad de formación de posgrado y actualización del cuerpo académico está instalada en la cultura del docente de esta Facultad.

Las actividades del cuerpo docente en extensión y vinculación son pertinentes a las asignaturas en donde se desempeñan. Sin embargo es necesario fortalecer la política de vinculación, extensión y servicios.

Las actividades extensionistas que se desarrollan en el ámbito de la Facultad son de calidad, sin embargo debería incrementarse en cantidad y diversificación.

Las actividades de desarrollo tecnológico y actividades profesionales de innovación que llevan a cabo los docentes deben ser fortalecidas. En este sentido la comunicación y difusión de los conocimientos producidos se valora como moderadamente suficiente.

A pesar de la insuficiente cantidad de docentes y cargos, su formación y compromiso con el proyecto educativo facilita el desarrollo de las acciones que llevan adelante en docencia, investigación, extensión y vinculación.

La Facultad cuenta con mecanismos formales para el ingreso y promoción del cuerpo académico: concurso de antecedentes y oposición abierto y publico y selección de antecedentes los que garantizan la idoneidad de docentes en cada una de las actividades curriculares.

Luego del ingreso existen mecanismos de evaluación de los docentes para monitorear su desempeño, buscando el mejoramiento continuo en la calidad de la enseñanza.

Existe un Registro de Antecedentes Académicos y Profesionales de los docentes.

Existe una importante cantidad de profesionales externos que colaboran en el desarrollo de las distintas actividades de la Facultad: Docencia (Materias y seminarios electivos no permanentes como docentes a cargo y colaboradores docentes o egresados; Referentes



institucionales en el asesoramiento del trayecto final de la carrera; docentes adscriptos) Extensión (Cursos); Postgrado (Cursos, Programas y Carreras) e Investigación (miembros de las investigaciones).

Si bien a lo largo de los años la idoneidad, sentido de pertenencia y compromiso del cuerpo docente, han podido sostener la dinámica de las actividades de formación, investigación y extensión, el potencial de desarrollo en estas funciones se ve afectado y en parte desaprovechado. Esto se debe en gran parte a las tareas que los docentes deben desarrollar para resolver las permanentes dificultades que los aspectos vinculados a la masividad implican.

A lo largo del análisis de esta dimensión se puede vislumbrar que los problemas planteados no obedecen solo a circunstancias coyunturales sino a condiciones instaladas tales como la insuficiencia en dedicación y cantidad de docentes, la masividad y los escasos recursos financieros y presupuestarios, entre otros.



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.

- Resulta necesario fortalecer la composición del cuerpo académico. A partir del análisis pormenorizado de la situación del cuerpo académico se advierte que este es insuficiente. La naturaleza del problema es presupuestaria para disponer de recursos humanos. Plan de mejora N° 4: Plan de aumento de la Planta docente.
- Escaso involucramiento de los profesores simples en las actividades no relacionadas con la docencia. Resulta necesario revertir esta situación. La naturaleza de este déficit es presupuestario, de los Recursos Humanos y Organización interna. Plan de mejora N° 16: Plan de aumento de dedicación de la planta docente. Plan de mejora N° 25 Programa de formación continua en investigación
- Dificultades generadas a partir del análisis de la situación de los docentes que cuentan con más de un cargo 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. La naturaleza implica mayor presupuesto para optimizar el recurso humano y la Organización interna. Plan de mejora N° 29 Plan de fusión de cargos de semidedicación.
- Es necesario estimular a los docentes a transformar sus prácticas pedagógico-didácticas en nuevas tecnologías y permanecer en formación continua. La naturaleza de los problemas es de organización interna. Plan de mejora N° 30 Plan de formación en docencia universitaria
- Tomando en cuenta los cuadros de composición del cuerpo académico en relación con su trayectoria profesional, formación de postgrado, junto con los antecedentes científicos, de investigación, extensión se considera necesario acompañar a los docentes en la orientación de su formación. La naturaleza del problema es de organización interna. Plan de mejora N° 31 Plan de formación en evaluación de desempeño.

