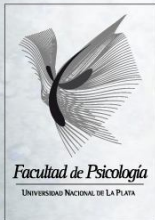


INFORME DE AUTOEVALUACIÓN



Dimensión 3. Cuerpo Académico

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

3.1. Cantidad, dedicación y formación del Cuerpo Académico

La conformación del Cuerpo Académico de la Facultad ha tenido un desarrollo signado por dos circunstancias. La primera alude a la doble implementación de la carrera, cuya reapertura en el año 1984 requirió de la recuperación de los docentes que quedaron por fuera de la vida universitaria. La segunda a la necesidad de formación de nuevos docentes.

Las políticas encaradas en tal sentido se inscriben en la progresiva consolidación de ese cuerpo, en las distintas categorías de prestaciones, que se ha logrado progresivamente, en particular a partir de la creación de la Facultad, en el año 2006.

Los objetivos en tal sentido refieren a la sustanciación de los respectivos concursos, que garanticen el desempeño docente en base a los méritos y antecedentes de los postulantes.

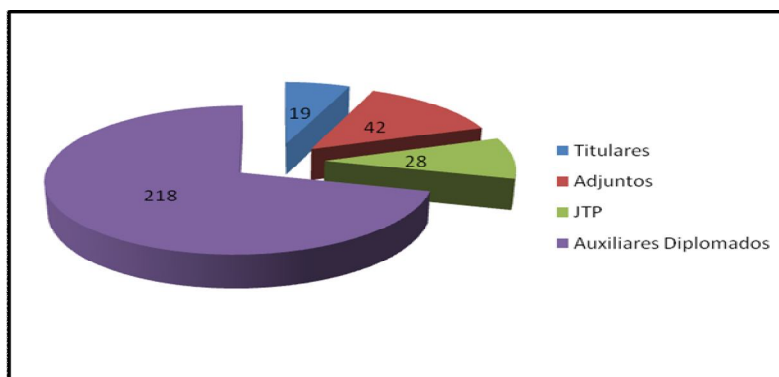
3.1.1. Cantidad y composición por categoría

La Facultad de Psicología cuenta en la actualidad con 306 docentes y 395 cargos docentes, en razón de que algunos de ellos ocupan más de un cargo.

En la carrera de Licenciatura en Psicología se desempeñan 275 docentes que cubren 363 cargos.

Su composición según categoría se ofrece en el siguiente gráfico.

Grafico 1. Composición del Cuerpo docente según categoría

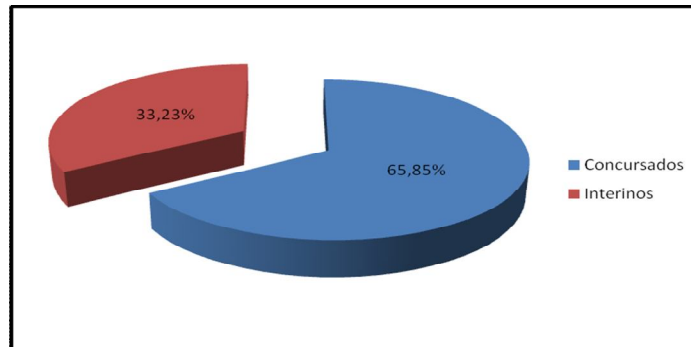


3.1.2. Composición según mecanismo de designación

El 65,85% de los cargos se han ocupado a través de concursos docentes. El 33,23% restante corresponde mayoritariamente a auxiliares docentes en trámite de ser concursados o bien se trata de suplencias por el uso de licencias reglamentarias de los titulares. Otro porcentaje comprende a docentes que dictan seminarios optativos. En este último caso, la naturaleza de tales espacios curriculares requiere una diversidad de ofertas en cada ciclo académico, razón por la cual no son susceptibles de concursarse.

De este modo, los concursos docentes y las designaciones interinas aseguran la selección adecuada del cuerpo docente.

Gráfico 2. Cantidad de docentes concursados



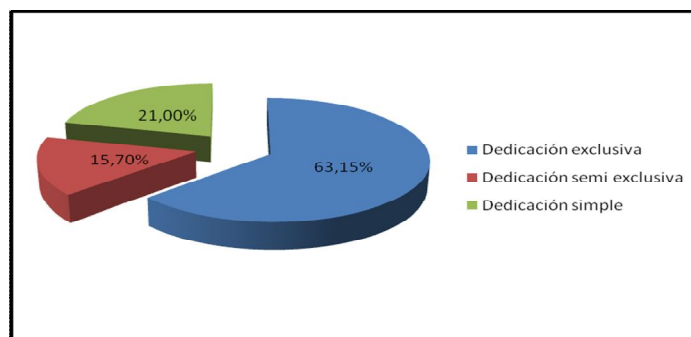
3.1.3. Composición según dedicación

La carrera cuenta con 19 docentes con dedicación exclusiva (6,9%), que corresponde a una carga horaria semanal de 40 horas, 35 docentes con semi dedicación (12,7%), que corresponde a una carga horaria semanal de 20 horas, y 221 docentes con dedicación simple (80,4%), que corresponde a una carga horaria semanal de 9 horas. Su distribución según el cargo varía., de acuerdo al siguiente detalle.

Dedicación de Profesores Titulares.

Con respecto a la dedicación de los profesores titulares se observa que el 63,15% (12 docentes) posee una dedicación exclusiva, el 15,7% (3 docentes) posee una dedicación semi exclusiva y el 21% (4 docentes) posee dedicación simple.

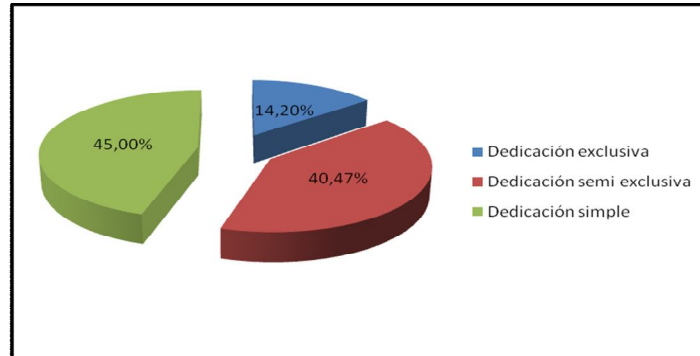
Gráfico 3. Dedicación Profesores Titulares



Dedicación de Profesores Adjuntos

El 14,2% (6 docentes) de los profesores adjuntos posee una dedicación exclusiva, el 40,47% (17 docentes) poseen semi dedicación y el 45% (19 docentes) poseen dedicación simple.

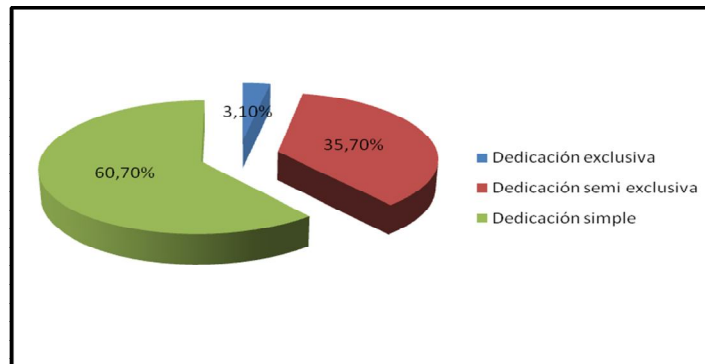
Gráfico 4. Dedicación Profesores Adjuntos



Dedicación Jefes de Trabajos Prácticos

El 3,1% (1 docente) de los jefes de trabajos prácticos posee una dedicación exclusiva, el 35,7% (10 docentes) poseen semi dedicación y el 60,7% (17 docentes) poseen dedicación simple.

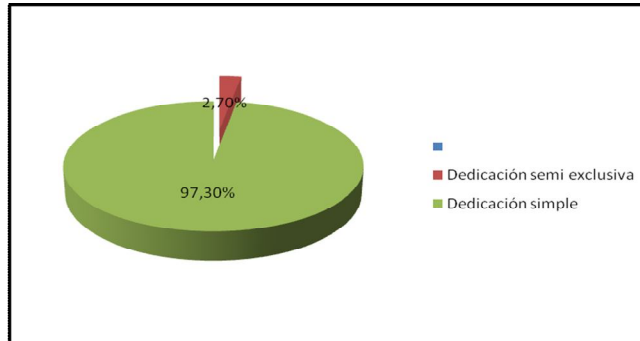
Grafico 5. Dedicación JTP



Dedicación de Auxiliares Docentes

El 97,3% (181 docentes) de los afiliados posee una dedicación simple, el 2,7% (5 docentes) poseen semi dedicación.

Gráfico 6. Dedicación Auxiliares Docentes



Al analizar la conformación del cuerpo docente según dedicación se observa que es acorde con las políticas de la UNLP y de la Facultad, destinadas a garantizar las mayores dedicaciones a los responsables de la planificación, secuenciación e implementación de las actividades de docencia, investigación y extensión.

3.1.4. Composición según formación

Del total de Profesores Titulares, el 73,68% (14 docentes) cuenta con titulaciones de posgrado, (8 doctores, 3 magíster, 3 especialistas). En el caso de los Profesores Adjuntos el 60 % (25 docentes) poseen títulos de posgrados

Entre los Auxiliares Docentes el 32,1 % de los Jefes de Trabajos Prácticos y el 11,2% de los Ayudantes Diplomados se han postulado.

Se concluye que el 64% (39 docentes) de los profesores y el 14% (30 docentes) de los auxiliares poseen título de posgrado.

Gráfico 7. Profesores Titulares y Adjuntos según título de grado o posgrado

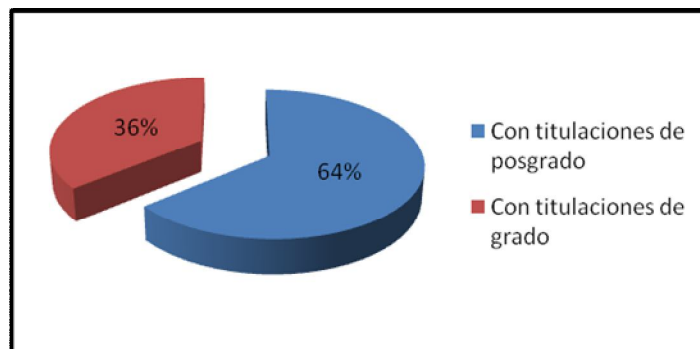
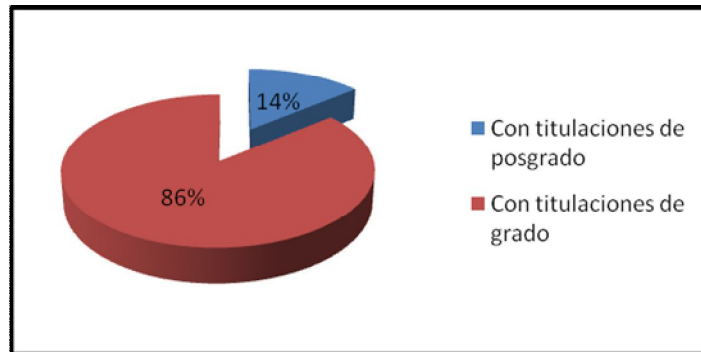
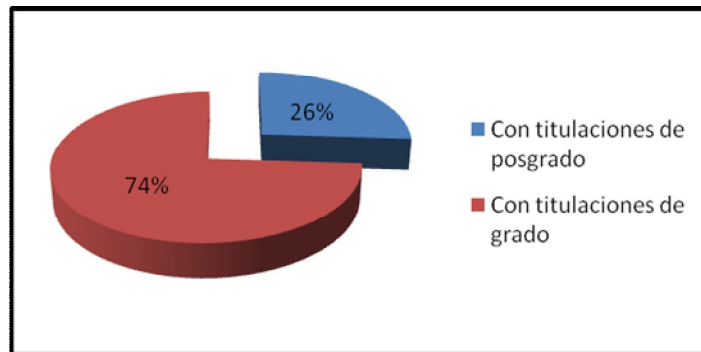
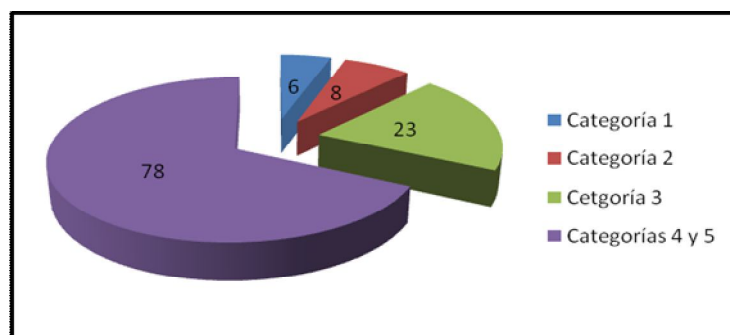


Gráfico 7. Auxiliares Docentes según título de grado o posgrado**Gráfico 8. Total Personal Docente según título de grado o posgrado**

Mayoritariamente la formación de posgrado del cuerpo docente en las categorías de Titular y Adjunto se inscribe en el mismo sentido de las dedicaciones a los cargos que detentan.

3.1.5. Participación en el Programa de Incentivos

El 43% (115 docentes) del Cuerpo Docente participa en el Programa de Incentivos. Entre ellos el 32,17% está habilitado para la dirección de proyectos: 6 revisten en la Categoría 1, 8 en la Categoría 2 y 23 en la categoría 3. Los 78 restantes en las categorías 4 y 5. Asimismo participan en el Programa de incentivos docentes no categorizados aún.

Gráfico 9. Participación según categoría

En su conjunto garantizan las actividades de investigación que, respecto de diferentes líneas, se llevan adelante. A la fecha, tal como se informara precedentemente, comprende un total de 85 proyectos finalizados y 15 en curso. Cabe señalar que todos los proyectos han sido exitosos y han dado lugar a numerosas publicaciones y presentaciones en eventos científicos nacionales, extranjeros e internacionales. A título de ejemplo se mencionan algunas de ellos, cuya totalidad respecto de los últimos cinco años está especificada en las fichas correspondientes.

- Delucca, N. (2010). La práctica Interdisciplinaria con Familias en Juicio. XIV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. *XXI Jornadas Nacionales de ADEIP: Psicodiagnóstico, culturas y evaluaciones. Diferencias y semejanzas*. Corrientes, Argentina.
- Dominguez Lostaló, J. C. (2009). Diagnóstico criminológico. Jornadas de Reflexión. *XXX Aniversario Reforma Penitenciaria de Costa Rica*. Costa Rica.
- Flynn, J. R. & Rossi Casé, L. (2011). Modern women match men on Raven's Progressive Matrices. *Personality and individual differences*. 50, 52-75.
- Gavilan, M; Chá, T & Quiles, C. (2010). La Orientación Educativa Ocupacional como estrategia de equidad. *JIVA The Career Counselling and Livelihood Planing Project*. IAEVG. Conference Bangalore. India.
- Lunazzi, H. & Urrutia, M. I. (2009). Investigaciones iberoamericanas. Comparaciones entre muestras de no pacientes demográficamente representativos de 7 regiones de Argentina. *XIV Congreso Latinoamericano de Rorschach y técnicas proyectivas*. Goiana. Brasil
- Napolitano, G. et al. (2009). Los fenómenos de automutilación en la clínica diferencial. *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XVII Jornadas de Investigación. Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Buenos Aires.
- Pérez E. A., Domínguez Lostaló, J. C., Alessandro C., Ascaini, I., Lucesole, N. & Oddorizzi E. (2010). Infanticidios: Historias de Vida. *Revista de Psicología. "Segunda Época", 11, 233-246.*
- Piacente, T. (2009). Especificidad de la evaluación psicológica en los procesos de aprendizaje del lenguaje escrito. Evolución y estado actual (Conferencia Central). *7mo. Congreso Iberoamericano de Evaluación Psicológica*. Buenos Aires.

Las actividades de producción de conocimientos tienden a incrementarse y tener progresivamente mayor impacto en las actividades de transmisión y transferencia.

3.2. Selección, evaluación y promoción de los docentes

3.2.1. Mecanismos de selección

El mecanismo de selección de los docentes en todas las categorías que opera en esta Facultad como en todas las universidades públicas, es el concurso por méritos, antecedentes, clase de oposición, entrevista y propuesta pedagógica, que incluye los proyectos del programa de asignatura, de investigación y de extensión.

Está regulado en la Ordenanza N° 179 y sus modificatorias. La evaluación está a cargo de un Jurado compuesto por tres profesores (dos de ellos externos a la unidad académica), un graduado y un alumno. Este Jurado recomienda el orden de prelación de los aspirantes, cuando proceda, o bien declara desierto el concurso en cuestión. El dictamen unánime o por mayoría y minoría se trata con posterioridad en la Comisión de Enseñanza, quien emite el despacho a ser tratado en el HCD. Este a su vez gira las actuaciones al HCS, última instancia de designación. En la Resolución del HCD N° 331/10 se especifican las condiciones para los concursos destinados a cubrir cargos de Auxiliares Docentes (Jefes de Trabajos Prácticos y Ayudantes Diplomados Ordinarios).

El llamado a concurso se da a conocimiento público a través de periódicos de circulación nacional y local. Una vez sustanciado el concurso y emitidos y aprobados los dictámenes correspondientes se da conocimiento a los interesados, quien tienen la potestad de presentar impugnaciones debidamente fundamentadas, cuyo tratamiento queda a cargo de las mismas instancias de gestión.

3.2.2. Mecanismos de evaluación

Los docentes en ejercicio con mayores dedicaciones son evaluados anualmente a partir de un informe de las actividades implementadas de docencia, investigación y extensión en el período. El tratamiento de la evaluación correspondiente está a cargo de la Secretaría de Investigación.

En cada ciclo lectivo los Profesores Titulares y/o adjuntos presentan ante la Secretaría Académica los programas de asignaturas para su tratamiento y ulterior aprobación en el HCD. Los criterios de evaluación corresponden a la actualización y pertinencia de los objetivos, contenidos y bibliografía seleccionada, respecto de las actividades teóricas y prácticas incluidas.

Los docentes que se presentan a categorización para participar en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores son evaluados por comités de pares regionales, tal como sucede en todas las universidades públicas del país.

Los proyectos de investigación que presentan los docentes ante la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad, se acreditan a través de un proceso de evaluación a cargo de pares externos a la Universidad. Los docentes que dirigen proyectos, evalúan a los integrantes del equipo correspondiente. Los directores entregan informes de avance y finales a ser evaluados a través de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad, por una comisión de pares externos a la Universidad. En los informes se presentan los resultados alcanzados a través de las producciones del conjunto de los integrantes, que corresponden a publicaciones, presentaciones en eventos científicos, formación de recursos humanos (becarios y tesistas) y actividades de extensión realizadas.

Los proyectos de extensión se presentan en dos instancias: una corresponde al llamado a concurso de la Secretaría de Extensión de la Universidad. Allí son evaluados para su financiamiento o acreditación por una comisión de pares. La otra convocatoria emana de la Secretaría de Extensión de la misma Facultad. Las

actividades y/o proyectos de extensión son evaluados por la Comisión de Extensión del HCD.

3.2.3. Mecanismos de promoción

El conjunto de los procedimientos de selección y evaluación hace posible la promoción en la carrera docente. El ejercicio de las actividades académicas pone de manifiesto la necesidad del incremento de los méritos y antecedentes para avanzar en la jerarquía docente, habida cuenta de los requerimientos de mayor nivel que se exigen para distintas categorías de desempeño.

A su vez todo ese proceso se encuentra abonado por otras actividades específicas tales como los cursos y carreras de posgrados conducentes a título. La universidad asimismo ha implementado una serie de recursos adicionales de estímulo a la carrera académica. Ellos corresponden a la carrera de Especialización en Docencia Universitaria, y a la remuneración diferencial según título de posgrado de los docentes.

Por otra parte el Convenio celebrado entre la UNLP y ADULP ha posibilitado el dictado de numerosos cursos de posgrado gratuitos, con vistas a promover la formación de los docentes en distintas áreas del conocimiento.

De particular interés ha resultado el Sistema de Adscripción a la Docencia Universitaria, como vía de iniciación en la formación docente, que lleva tres años de implementación y ha convocado a numerosos graduados. Cada uno de ellos se adscribe a una asignatura en particular, en la que se sistematizan las actividades que debe realizar. Para el conjunto de ellos se dictan, además, cursos específicos.

3.3. Políticas de incremento de la formación docente

Desde la Facultad se impulsa la formación docente a través de las actividades formativas de posgrado, de las carreras conducentes a título y de su inserción en actividades de investigación y extensión.

Si bien el perfil formativo del cuerpo académico es satisfactorio, se promueven las titulaciones de posgrado para la mayoría de sus miembros, cualquiera sea la categoría en la que revisten.

En tal sentido se ha impulsado la presentación a los concursos de becas en distintas entidades, que ha crecido ostensiblemente a partir de la creación de la Facultad, de presentaciones de proyectos de investigación y extensión. Asimismo, en el reciente Instituto de Investigaciones en Psicología, está previsto un espacio de tutorías destinadas al diseño e implementación de proyectos que culminan con la postulación. A su vez, desde el Centro de Extensión de Asistencia a la Comunidad se promueve la capacitación para la presentación e implementación de proyectos de extensión.

Los resultados obtenidos hasta la fecha, si bien alentadores y similares a los de otras unidades académicas de la misma y de otras disciplinas, requiere continuar impulsando una progresión mayor a corto, mediano y largo plazo.

Para ello se prevé diversificar progresivamente la oferta de posgrados en distintas áreas del quehacer disciplinar, de las líneas de investigación y de extensión pasibles de ser implementadas. Asimismo se pretende incrementar la difusión a través de medios electrónicos de los conocimientos producidos, para garantizar una cobertura mayor a la que emana de los eventos y publicaciones científicas.

3.4. Adecuación del Cuerpo Académico

El conjunto de las características señaladas así como la matrícula de alumnos, permite sostener que el Cuerpo Académico resulta suficiente y adecuado en cuanto a cantidad, dedicación y formación.

No obstante, pueden hacerse dos consideraciones a ese respecto. En primer lugar la situación de las materias de los primeros años, que incluyen a un número sustantivo de alumnos, con una tendencia a un desgranamiento significativo.

En segundo lugar la necesidad de garantizar una cobertura de mayor intensidad no sólo en las actividades de docencia, especialmente en el caso de las PPS, sino además en las de investigación y extensión. Al respecto, las políticas gestionadas desde esta Facultad se orientan hacia el incremento progresivo de mayores dedicaciones más que al incremento de cargos, y a la redistribución de la carga horaria y a la incorporación gradual de las nuevas tecnologías de la información y comunicación que posibiliten dar respuesta a ambas situaciones.

Análisis de la situación actual de la carrera

La carrera de Licenciatura en Psicología cuenta con un Cuerpo Docente, que por su formación, selección, evaluación y promoción posibilita cumplir con las normativas ministeriales en la materia, estipulados en la Resolución N° 343/09 y su modificatoria, Resolución N° 800/11.

No obstante se pretende alcanzar niveles de excelencia, a partir de algunas de las políticas de gestión enunciadas que se desarrollarán específicamente en el Plan de Mejoramiento que acompaña a este documento.

Del análisis realizado se desprende que la carrera cumple con las normativas ministeriales, sin desmedro de la necesidad de optimizar algunos de los aspectos considerados, tal como se evidencia en el Plan de mejoramiento que se propone.