



## Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Rosario

### PLANES DE MEJORA



Rosario  
-Año 2011-

## **PLANES DE MEJORA**

Para finalizar el documento de Autoevaluación desarrollaremos el plan de mejoras de la siguiente manera: expondremos nuevamente los resúmenes de cada dimensión donde se plantean cuales son los déficits detectados y la naturaleza de los problemas y luego adjuntaremos los cuadros que reflejan estos déficits y las actividades que se concretarán para superarlos. Muchas problemáticas no se corresponden exclusivamente con una sola dimensión, por lo tanto, los fundamentos fueron enfocados desde diferentes perspectivas en cada uno de los capítulos del informe de Autoevaluación donde remitimos la lectura para una mejor comprensión de las problemáticas que afrontan estos planes de mejora.

En cada uno de los resúmenes se sintetizarán las dificultades institucionales y haremos referencia a los planes de mejoras elaborados específicamente a los efectos de mejorar la calidad de nuestra institución.

## RESUMEN DE DIMENSIÓN 1: CONTEXTO INSTITUCIONAL

### ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El 29 de noviembre de 1968 se crea la Universidad Nacional de Rosario como un desprendimiento de la Universidad Nacional del Litoral. En 1971 se crea la Escuela Superior de Psicología y Ciencias de la Educación. En el período de normalización (1984 – 1988) la carrera se centró en tres ejes: confección y ejecución de un nuevo Plan de Estudio, remoción de los agentes académicos e institucionales de la dictadura y su reemplazo por un proceso de normalización laboral de la planta docente, y gestiones para convertir a la Escuela de Psicología en una facultad autónoma. El 15 de Diciembre de 1987, la Asamblea Universitaria de la Universidad Nacional de Rosario resuelve crear la Facultad de Psicología sobre la base de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades y Artes. Con este acto, la Facultad de Psicología se convierte en la primera facultad de la UNR creada por una Asamblea Universitaria.

La misión institucional en lo concerniente a educación, investigación, extensión y difusión del conocimiento se encuentra reflejada en el ámbito de la carrera.

Actualmente, la capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes se enmarcan dentro de los requerimientos y normativas de la Carrera Docente de la Universidad Nacional de Rosario, en tanto se valoran las actividades de docencia, investigación y extensión.

La actualización y perfeccionamiento del personal de apoyo es adecuada pero insuficiente. Creemos necesario fortalecer la dotación y adecuar las categorías a las funciones del personal en algunas tareas y funciones específicas relacionadas con el mantenimiento, la administración y el apoyo a la docencia **(Plan de mejora 4)**.

En lo relativo a la dimensión comunicacional, la actual gestión entiende que la información es la base indispensable de todo mecanismo participativo y democrático, por lo que incluyó en su Plan de Gobierno un conjunto de acciones que permiten una circulación sistemática de la información, desde y hacia todos los sectores de la facultad **(Plan de mejora 2)**.

Se han diseñado proyectos de articulación entre las diferentes Secretarías que fortalecen las relaciones intrainstitucionales históricamente escindidas y que constituyen mecanismos para cumplir con la misión institucional, como por ejemplo crear un Centro de Publicaciones donde se reflejen las producciones científicas tanto de las prácticas extensionistas, de las investigaciones y de los posgrados, como así también, la de los departamentos y las cátedras de nuestra facultad **(Plan de mejora 9)**.

La generación y actualización de las reglamentaciones y normativas internas están bajo la responsabilidad del Consejo Directivo de la Facultad y de la Dirección de Administración, con instrucciones del Decanato **(Plan de mejora 5)**.

La Facultad cuenta con la infraestructura de conectividad básica para poder prestar servicios de una manera adecuada, sin embargo es necesario optimizar y actualizar los recursos en función de mejorar los procesos administrativos, aumentar la cantidad y calidad de información disponible, evitando la duplicación de las tareas **(Plan de mejora 1)**.

Respecto al estudiantado, la facultad cuenta con dispositivos y estrategias institucionales adecuadas pero no suficientes para abordar las problemáticas que surgen del seno del estudiantado **(Plan de mejora 25)** .

Actualmente, en la Facultad se llevan adelante 87 proyectos de investigación en los cuales participan docentes categorizados, docentes no categorizados, personal administrativo, adscriptos de cátedra, auxiliares de segunda *ad honorem* y estudiantes. El campo de las carreras de posgrado (doctorado, maestría y especializaciones) se ha desarrollado. Un número creciente de docentes de la Facultad de Psicología realiza estudios de posgrado. Finalmente, la Facultad de Psicología presenta un porcentaje importante respecto a la media de la UNR en cuanto a presentación de proyectos de extensión, aunque el número de docentes y estudiantes involucrados es muy bajo. Si bien las acciones en investigación, posgrado y extensión son coherentes respecto del Plan de Estudio y la misión institucional, se visualizan como déficits la escasa participación estudiantil en tareas de investigación y extensión y la escasa participación de docentes en tareas de extensión **(Plan de mejora 23 - 13)**.

La facultad cuenta con un importante número de convenios suscriptos (64). Los mismos son suficientes para la realización de Prácticas Pre profesionales en el área clínica, educacional, organizacional-laboral, social-comunitaria y jurídico forense.

Las carreras de posgrado de la Facultad de Psicología tienen un impacto positivo.

El plan de desarrollo presupuestario de la Facultad de Psicología en sus aspectos de inversión y gastos de operación es adecuado. Con los recursos financieros actuales, la carrera se está desarrollando correctamente, pero para lograr condiciones deseables de excelencia académica, son imprescindibles aportes presupuestarios mayores y continuos .

## **DEFINICIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS**

Es necesario generar actividades que instalen el interés sobre áreas curriculares de vacancia y que produzcan una plataforma argumentativa sostenida en una formación comprometida con la realidad social, la historia y los derechos humanos.

**Naturaleza del problema:** Normativa, procedimientos o diseño curricular/ Recursos Humanos/ falta de presupuesto **(Plan de mejora 3)**.

Encontramos un escaso aprovechamiento de dimensiones de la internacionalización vinculadas con la investigación conjunta entre universidades de distintos países. Entendemos que estas limitaciones están ligadas al déficit en los recursos humanos, ya que hoy la oficina se desempeña con sólo dos personas a cargo, y su personal administrativo tiene la categoría más baja en el escalafón. **Naturaleza del problema:** Recursos Humanos / lo cual implica también falta de presupuesto (**Plan de mejora 4**).

Las tareas relativas a investigación, extensión y publicación cuentan con escasa participación estudiantil. **Naturaleza del problema:** Recursos Humanos/ lo cual implica también falta de presupuesto y coordinación institucional, planificación y seguimiento (**Plan de mejora 23**).

Respecto a las publicaciones señalamos la ausencia de mecanismos propios para la realización de ediciones en soporte papel. Por lo cual se requiere de un Centro de Copiado que sirva, a su vez para abaratar los costos de los materiales de estudio (**Plan de mejora 10**).

Se necesitan mejores elementos de equipamiento e infraestructura, como así también recursos humanos especializados, para mejorar los sistemas de registro. **Naturaleza del problema:** recursos físicos y presupuesto/ Recursos Humanos especializados (**Plan de mejora 1**).

En el proceso de evaluación interna se destacaron dos déficit principales: la percepción de la Facultad como conjunto de "compartimentos estancos" y la desarticulación y desinformación existente entre las cátedras: **Naturaleza del problema:** coordinación institucional, planificación y seguimiento (**Plan de mejora 21**).

El Programa de Incentivos beneficia sólo al 25 % de sus miembros, dado que el 75% tiene cargos simples o aún no están categorizados y por tanto no pueden acceder al sistema de incentivos. **Naturaleza del problema:** recursos financieros y presupuesto (**Plan de mejora 17**).

Teniendo en cuenta la actual disposición del personal administrativo y técnico, y considerando los objetivos institucionales, creemos necesario fortalecer la dotación y adecuar las categorías a las funciones del personal en algunas tareas y funciones específicas relacionadas con el mantenimiento, la administración y el apoyo a la docencia. **Naturaleza del problema:** Recursos financieros y presupuesto y recursos humanos (**Plan de mejora 8 - 7**).

En lo que respecta a la administración, notamos carencia de personal en las Secretarías de Extensión, Relaciones Internacionales, Académica y Posgrado. A la vez, la creación de la Secretaría de Cultura y DDHH implicaría necesariamente la incorporación de personal administrativo y de apoyo. La recientemente creada Dirección de Comunicación y Difusión y los Departamentos tampoco cuentan con personal de apoyo. **Naturaleza del problema:** Recursos financieros y presupuesto y recursos humanos (**Plan de mejora 4**).

Si bien los convenios suscritos por la Facultad de Psicología son suficientes, los mismos han estado históricamente viciados de una falta de asesoramiento legal que en muchos casos, ha puesto en jaque su validez jurídica. **Naturaleza del problema:** normativa, procedimientos

Es aconsejable contar con un sistema contable que permita visualizar en cualquier momento la evolución del presupuesto y su aplicación. **Naturaleza del problema:** Recursos financieros y presupuesto y recursos humanos.

Los recursos financieros con los que cuenta la Facultad son suficientes para su desarrollo básico, pero para lograr condiciones deseables de excelencia académica, son imprescindibles aportes presupuestarios mayores y continuos. **Naturaleza del problema:** recursos financieros y presupuesto.

## RESUMEN DE DIMENSION 2: PLAN DE ESTUDIO Y FORMACIÓN

### ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Plan de Estudio vigente de la Carrera de Psicología brinda una formación de carácter generalista y cumple con todos los contenidos curriculares básicos propuestos por la Resolución Ministerial N° 343/09.

La organización del Plan de Estudio vigente muestra coherencia entre el perfil profesional propuesto, los objetivos generales de la carrera, los alcances del título, y la metodología de enseñanza y aprendizaje implementada. La normativa vigente (reuniones de cátedra, departamentos y plenarias) favorece la articulación entre cátedras y entre docentes de diferentes áreas y asignaturas. De todos modos, creemos necesario profundizar las actividades de los departamentos en la búsqueda de acciones cooperativas entre los diferentes protagonistas del acto educativo, a fin de establecer criterios en común respecto del desarrollo de los contenidos de los programas y de las diferentes actividades curriculares que dichos contenidos requieren. Al mismo tiempo es necesario profundizar los mecanismos de seguimiento del Plan de Estudio mediante la creación de una Comisión de Seguimiento **(Plan de mejora 15 - 8 - 21)**.

La carga horaria del Plan de Estudios de la Carrera de Psicología es superior a la establecida por la Resolución Ministerial que fija los estándares, ya que suma un total de 3.840 hs. Esta cantidad de horas se justifica por la relevancia que la formación práctica posee en la estructura de nuestro Plan de Estudio. Los porcentajes de carga horaria teórica se adecuan a las Áreas de Formación requeridas por la Resolución Ministerial N° 343/09 y también la cantidad de horas con presencia simultánea de docentes y estudiantes.

La planta docente implicada en la formación teórica y práctica de los estudiantes es adecuada pero debe ser optimizada mediante potenciaciones para lograr un trabajo de seguimiento y supervisión acorde al correcto desarrollo de las tareas, teniendo en cuenta que la mayoría de nuestros docentes cuentan con cargos que no exceden las 11 hs semanales, lo que claramente refleja la dificultad de la labor especialmente en aquellas materias que comprometen una mayor intensidad práctica **(Plan de mejora 17)**.

Las actividades curriculares optativas (Seminarios de Pre-Grado) constituyen una instancia de opción en la formación del estudiante que respeta el interés personal a través de la posibilidad de elección curricular.

Respecto a los Departamentos, en el contexto de las áreas temáticas que los constituye, poseen la tarea de articular los

contenidos curriculares tanto en su verticalidad como en su horizontalidad, aprobar los programas, realizar actividades de formación docente, extensión e investigación; Estas tareas requieren de nuevos cargos para sus Directores así como también de personal de apoyo administrativo **(Plan de mejora 21 - 8)**.

El Trabajo integrador Final está regulado por los respectivos programas de las Residencias Clínica y Educativa con aprobación del Consejo Directivo, es decir, no posee una normativa institucional que lo reglamente. Advertimos entonces que para cumplimentar todos los requisitos del TIF se necesita una reglamentación institucional de manera que no dependa solamente de los programas de las cátedras, sino que se constituya como condición de la titulación **(Plan de mejora 14)**.

Finalmente, la metodología de enseñanza en la carrera de Psicología contempla modalidades teóricas y prácticas, espacios de consulta y seguimiento del cursado, los que están explicitados en los distintos programas, al igual que la evaluación, instancias coherente con la normativa vigente y con la metodología prevista por los programas de las cátedras en razón de alcanzar con suficiencia los contenidos que se transmiten en el acto pedagógico.

### **NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS**

Es necesario profundizar los mecanismos de seguimiento del Plan de Estudios mediante la creación de una Comisión de Seguimiento de Plan de Estudios. Naturaleza del problema: Normativo, procedimental y de diseño curricular; coordinación institucional, planificación y seguimiento; organización interna **(Plan de mejora 15)**.

La planta docente implicada en la formación teórica y práctica de los estudiantes es adecuada pero debe ser optimizada mediante potenciaciones para lograr un trabajo de seguimiento y supervisión acorde al correcto desarrollo de las tareas. Asimismo es necesario reglamentar la figura del Ayudante de Segunda o Ayudante Alumno. A la vez, es importante considerar el reconocimiento de la tarea de los Ayudantes de 2da como antecedente docente y como labor rentada lo cual implica un problema de naturaleza presupuestaria **(Plan de mejora 11)**.

Respecto a los Departamentos, en el contexto de las áreas temáticas que los constituye, poseen la tarea de articular los contenidos curriculares tanto en su verticalidad como en su horizontalidad, aprobar los programas, realizar actividades de formación docente, extensión e investigación; Estas tareas requieren de nuevos cargos para sus Directores así como también de personal de apoyo administrativo. Naturaleza del problema: recursos humanos **(Plan de mejora 8 - 21)**

La diversidad en la oferta de abordajes de los contenidos mínimos desde diversos enfoques teórico epistemológicos resultan



provechosas en el proceso de formación de los estudiantes, por lo tanto, el estímulo en la creación de cátedras paralelas abonaría a mejorar la calidad académica respecto al perfil planteado. Para cumplir con esto, es necesario disponer de cargos de asociados y presupuesto necesario para el sostén de dichas cátedras paralelas **(Plan de mejora 19)**.

El Trabajo integrador Final está regulado por los respectivos programas de las Residencias Clínica y Educativa con aprobación del Consejo Directivo, es decir, no posee una normativa institucional que lo reglamente. Advertimos entonces que para cumplimentar todos los requisitos del TIF se necesita una reglamentación institucional de manera que no dependa solamente de los programas de las cátedras, sino que se constituya como condición de la titulación **(Plan de mejora 14)**.



## RESUMEN DE LA DIMENSIÓN 3: CUERPO ACADÉMICO

### ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El cuerpo académico de esta Facultad, como hemos señalado, en términos generales es el adecuado en formación, cantidad y dedicación, permitiendo el desarrollo específico de su propósito institucional. En términos particulares, es necesario destacar que la dedicación de sus docentes es inadecuada para el desenvolvimiento de las tareas que involucran al quehacer del docente universitario. En cuanto a la cantidad, resalta que la relación docente – estudiantil no es suficiente para el proceso de enseñanza aprendizaje en el Ciclo Introdutorio. Se requiere a corto plazo el incremento tanto de la cantidad de docentes como de sus dedicaciones. Esta situación se reitera en el Ciclo Básico en algunas de las materias al igual que en el Ciclo Superior, este desequilibrio entre las cátedras respecto a la cantidad de estudiantes en comisiones de prácticos debe leerse a la luz de 25 años de historia en torno a una política de privilegios, al manejo discrecional de los cargos, a la insuficiente participación de los departamentos en las propuestas de las políticas institucionales fundamentadas en las necesidades laborales, pedagógicas y académicas **(Plan de mejora 17 - 19)**.

Se diseñó una política de concurso que no contempló las disimetrías existentes entre las diversas cátedras, sin dimensionar las necesidades reales de la cursada y la relación docente estudiantil propiciando una mejor distribución del estudiantado y del equilibrio de las cátedras.

Respecto a las jerarquías docentes se ha analizado que la distribución de las mismas, teniendo en cuenta la organización de nuestro plan de estudios, es la adecuada. Asimismo, dada la sólida formación que presenta el cuerpo académico, tanto a nivel de la formación de posgrado, como la profesional práctica, existe la posibilidad de que los docentes con jerarquías más bajas puedan promoverse a jerarquías mayores **(Plan de mejora 19)**.

La gran cantidad de investigaciones que se realizan en el marco de la Secretaría de Ciencia y Tecnología, donde los docentes de diversas dedicaciones y jerarquías producen conocimiento articulado en la formación del grado, nos permite sostener políticas transformadoras en el desempeño de la actividad pedagógica. El compromiso con un proyecto educativo debe facilitar el desarrollo de acciones tendientes a mejorar la eficacia de una formación basada en la investigación, la vinculación, la extensión con criterios tendientes a un profesional generalista desde el punto de vista del pluralismo teórico y la perspectiva multidisciplinaria **(Plan de mejora 16 - 13)**.

Las actividades de vinculación con el medio y extensión de los docentes son pertinentes en cuanto a la articulación con la formación del grado, sin embargo es necesario fortalecer e incrementar la política institucional al respecto a fin de producir diversificación en la formación, avance y desarrollo de las actividades orientadas a y con la comunidad **(Plan de mejora 23 - 13 - 17)**.

La Facultad como integrante de las 12 unidades académicas de la UNR cuenta con mecanismos de ingreso y promoción de sus docentes. El concurso público nacional para la incorporación de nuevos profesionales en el cuerpo docentes se realiza por medio de 3 instancias formales: antecedentes, oposición y exposición, garantizan la idoneidad de los docentes en cada una de las actividades curriculares.

La Carrera Docente, a posteriori del concurso, sostiene un sistema de evaluación perfectible para el mejoramiento de la enseñanza en la universidad.

### **DEFINICIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS**

El proyecto pedagógico y el mejor funcionamiento del proceso enseñanza aprendizaje necesita de un incremento considerable de cargos docentes, tanto en cantidad como en jerarquías y dedicaciones. **Naturaleza del problema:** Recursos financieros y presupuesto **(Plan de mejora 17 - 19)**.

La distribución de los cargos docentes en cada una de las cátedras de la Carrera de Psicología y la cantidad de actividades curriculares que realizan en las mismas es desequilibrada, y en algunas materias al no contar con cargos de profesores asociados o adjuntos suficientes los reemplazos por enfermedad, situaciones personales, año sabático, etc., complican profundamente la actividad curricular y el dictado de las clases. **Naturaleza del problema:** Recursos Humanos, lo que implica a su vez recursos financieros y presupuesto **(Plan de mejora 18)**.

Respecto al equipo de gestión, dada la composición de la gestión universitaria, es necesario considerar que no debieran utilizarse cargos docentes para llevar adelante el gobierno ni la administración de la carrera. Es necesario contar con cargos de gestión genuinos. **Naturaleza del problema:** Recursos financieros y presupuesto **(Plan de mejora 6)**.

Los Jefes de Trabajos Prácticos, en su gran mayoría, son cargos simples, lo cual no permite desplegar las funciones de investigación y extensión. Solo el 1% tienen cargos exclusivos y 29% semidedicaciones. **Naturaleza del problema:** Recursos financieros y presupuesto **(Plan de mejora 17)**.

Las materias con instancias prácticas en terreno requieren de supervisiones periódicas y constantes seguimientos de parte de

los docentes, lo que no se puede realizar adecuadamente con cargos simples. **Naturaleza del problema:** Recursos financieros y presupuesto (**Plan de mejora 17**).

Es necesario contar con cargos para el desempeño de la Dirección y Secretaria de los Departamentos, como también para las asignaturas optativas (**Plan de mejora 20**). Asimismo, la incorporación del proyecto de tutorías por pares y graduados y el curso de ingreso a la carrera, requiere contar con cargos móviles para el desempeño de estas tareas. **Naturaleza del problema:** Recursos Humanos, lo que implica a su vez recursos financieros y presupuesto (**Plan de mejora 25 - 21**).

Teniendo en cuenta la totalidad de los docentes de la planta permanente de la Facultad de Psicología, sólo el 27 % cobra incentivos, ya que tienen cargos simples o no se encuentran categorizados. **Naturaleza del problema:** Presupuesto y procedimientos referidos a las categorizaciones (**Plan de mejora 17**).

En cuanto al seguimiento y registro, el déficit detectado está en relación con la implementación de sistemas de registro como el PAMPA y la divulgación por medios virtuales del calendario académico, planificación de las diversas actividades de la Unidad Académica y actualización constante de los datos que permitan el acceso democrático y mayoritario de la comunidad institucional (**Plan de mejora 22**). Además, se debe incluir como déficit la falta de informatización de los legajos del cuerpo académico y la actualización y acceso a los currículos de los docentes. El plan de mejoras para esta dimensión explicita la necesidad de crear un Registro de Antecedentes Académicos y Profesionales de los docentes. **Naturaleza del problema:** normativa, procedimientos y coordinación institucional, planificación y seguimiento (**Plan de mejora 21**).

## RESUMEN DE LA DIMENSION 4: ESTUDIANTES Y GRADUADOS

### ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

\* El cuerpo académico de la carrera, en términos generales es el adecuado en formación, cantidad y dedicación, permitiendo el desarrollo específico de su propósito institucional. Sin embargo, en términos particulares, es necesario destacar que la dedicación de sus docentes es inadecuada para el desenvolvimiento de las tareas que involucran al quehacer del docente universitario, tanto en relación a la cantidad como a la dedicación y jerarquía. Dada la sólida formación que presenta el cuerpo académico, tanto a nivel de la formación de posgrado, como la profesional práctica, existe la posibilidad de que los docentes con jerarquías más bajas puedan promoverse a jerarquías mayores. **(Plan de Mejora 17-19)**

\* A partir de la remodelación del edificio, no hay problemas de falta de infraestructura para el desarrollo de las clases en la carrera de Psicología. Quedan algunas cuestiones de mejoras, como el cerramiento de balcones y pasillos y el reacondicionamiento del pabellón 6 que ha quedado del viejo edificio, el que sería importante recuperar para poder construir en esas salas el Jardín de Infantes y el Centro Cultural de la Facultad. **(Plan de Mejora 28-12)**

\* Se advierte que el alumno ingresante llega a la Facultad con múltiples expectativas acerca de su inicio de la vida universitaria, sin embargo, por los datos que hemos ya señalado en este mismo informe, es muy bajo el porcentaje que finaliza el primer año. Actualmente la Facultad cuenta con un Plan de Seguimiento para Ingresantes que se encuentra a cargo de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles y el Departamento de Primer Año. Las cátedras realizan tareas de apoyo y seguimiento de sus estudiantes, la secretaría estudiantil, además de la organización del Cursillo de Ingreso, realiza entrevistas con los estudiantes que lo solicitan y cuenta también con asesoramiento on-line a través de la página Web de la facultad, de lista de mails con información actualizada y de las Redes Sociales. Las agrupaciones estudiantiles también realizan acciones de orientación e información para los estudiantes. Sin embargo estas medidas no son suficientes, por lo que la gestión de gobierno está trabajando en dos ejes: - Acciones relativas a atender la deserción en el primer año de la carrera y - Acciones relativas a atender la deserción y el desgranamiento de 2do. a 6to. Año. **(Plan de Mejora 25)**

\* El Rectorado administra y gestiona las becas destinadas a los estudiantes de Psicología. El programa ofrece becas de ayuda económica, de ayuda académica y de estudio, de ayuda de movilidad y de ayuda alimenticia. Las mismas en el período que se analiza se han demostrado insuficientes en cantidad y en sus mecanismos de accesibilidad. Como así también los programas UNR-CIN (2 becas), Escala (1) y AVE estudiantil (1). **(Plan de Mejora 24)**

\* La participación estudiantil en las actividades de investigación es constante pero insuficiente. Teniendo en cuenta que la

cantidad total de estudiantes de la carrera de Psicología es de cinco mil seiscientos cincuenta y dos (5652) estudiantes activos, sólo el 3 % de los mismos realizan actividades de investigación en el marco de proyectos acreditados. Los proyectos de extensión vigentes son trece (13) e incorporan a estudiantes que se desempeñan como ayudantes alumnos en las cátedras que los desarrollan. Tal como señaláramos en relación a los estudiantes vinculados a los proyectos de investigación, tampoco en este caso contamos con el número de estudiantes que se encuentran desarrollando actividades en proyectos de vinculación con el medio, considerando esta situación como una debilidad que habrá de ser ajustada en el Plan de Mejoras previsto **(Plan de Mejora 23)**.

\* Finalmente, si bien hay un número importante de graduados que tienen contacto con la facultad, la institución entiende deficitario el seguimiento y acompañamiento de los mismos. Es así como consideramos necesario e importante diseñar un sistema adecuado para el seguimiento de graduados e impulsar la continuidad de su formación en el posgrado. **(Plan de Mejora 26)**

### **DEFINICIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS**

\* La relación docente-alumno no es adecuada para el proceso de enseñanza aprendizaje en el Ciclo Introductorio. Se requiere a corto plazo el incremento tanto de la cantidad de docentes como de sus dedicaciones. Esta situación se reitera en el Ciclo Básico en algunas de las materias al igual que en el Ciclo Superior. **La naturaleza de este problema** es presupuestaria y se vincula a la falta de recursos humanos. **(Plan de Mejora 17-18-19)**

\* Habría que tomar medidas para orientar mejor la matriculación de los estudiantes que finalizan el secundario, dado que se produce un importante abandono de la carrera en los primeros meses. **La naturaleza de este problema** es presupuestaria dado que hay una relación docente-alumno muy baja en primer año, se vincula a la falta de recursos humanos y de coordinación institucional, planificación y seguimiento. **(Plan de Mejora 25)**

\* A nivel edilicio, es urgente cerrar los pasillos y, dada la importancia que tiene para nuestra carrera, teniendo en cuenta que la implementación del Jardín de Infantes es muy importante para acotar la deserción. Este puede instalarse en una de las alas del pabellón 6. A su vez al desarrollo cultural y artístico de nuestros estudiantes, lo consideramos importante y por esto pretendemos contar con un espacio que funciones como Centro Cultural de la facultad, el que puede ubicarse en la otra ala del pabellón 6 que ha quedado del viejo edificio y que actualmente está destinado a oficinas pero que en breve se trasladarán al ala nueva que se está construyendo. Este pabellón requiere remodelaciones para poder ser utilizado en ambos emprendimientos. **La naturaleza de este problema** es presupuestaria y financiera. **(Plan de Mejora 28)**

\* Se requieren medidas de apoyo y seguimiento de los estudiantes:- Acciones relativas a atender la deserción en el primer

año de la carrera y Acciones relativas a atender la deserción y el desgranamiento de 2do. a 6to. Año. **La naturaleza de este problema** es de coordinación institucional, planificación y seguimiento. **(Plan de Mejora 25)**

\*Se requiere de una mejora de recursos económicos para gestionar becas de transporte (urbano e interurbano), de material de estudio, becas de ayuda económica, becas de ayuda de movilidad (bicicletas) y becas de ayuda alimenticia. Para esto necesitamos elaborar una reglamentación propia de la Facultad pertinente para el acceso al tipo de beca solicitada. **La naturaleza de este problema** es presupuestaria y de normativa. **(Plan de Mejora 24)**

\* Se advierte que se hace necesario mejorar la información y divulgación sobre las becas existentes y prever mecanismos de asesoramiento para los estudiantes que quieran presentarse. Por otra parte reconocemos que existen otros programas de becas que la facultad podría gestionar en la Municipalidad y en el Ministerio de Educación de la Nación. **La naturaleza de este problema** es de coordinación institucional, planificación y seguimiento y se vincula con la organización interna

\* Prever mecanismos administrativos adecuados para registrar la participación estudiantil vinculada a la investigación. La naturaleza de este problema es de normativa, procedimiento y organización interna.

\* Diseñar planes de estímulo a la investigación para los estudiantes, y a la vez instancias de formación en investigación además de las propias que se realizan en las cátedras. **La naturaleza de este problema** es de coordinación institucional, planificación y seguimiento, presupuestario y se vincula con normativas y procedimientos. **(Plan de Mejora 11 - 23)**

\* Promover proyectos de vinculación con el medio en los que participen activamente estudiantes, graduados y docentes, ya que si bien muchas cátedras incluyen, desde las mismas propuestas curriculares, acciones de vinculación con el medio, esto solo no es suficiente para sostener una política extensionista comprometida con la comunidad. **La naturaleza de este problema** es de coordinación institucional, planificación y seguimiento y se vincula con normativas y procedimientos. **(Plan de Mejora 13-16)**



## RESUMEN DE LA DIMENSION 5: INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

### ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La infraestructura con la que cuenta la Facultad de Psicología está transitando un gran cambio en su organización, ya que se está ejecutando la obra del nuevo edificio dentro de la Ciudad Universitaria Rosario (C.U.R.).

A partir de la remodelación de nuestro edificio, no hay problemas de falta de infraestructura física para el desarrollo de la formación teórico-práctica de los estudiantes de la carrera de Psicología, encontrándose insuficiencia en la planta docente, en la relación docente- alumno que estas cátedras tienen y en el equipamiento didáctico y tecnológico ausente en las aulas, que sólo cuentan con pizarras para el desarrollo de estas clases prácticas **(Plan de mejora 27 - 30)**.

Dentro del ámbito de la facultad, la Secretaría Técnica de apoyo docente cuenta con certificaciones de las capacitaciones de la asociación gremial del personal y acredita la actualización de las normas de seguridad e higiene para el personal y su desarrollo en nuestra casa de estudios.

Los convenios y el uso de infraestructura y equipamiento fuera de nuestra facultad son suficientes tanto para las prácticas de los **Trabajos de Campo** como para las **Residencias**. Estos espacios externos a la Universidad -los ámbitos donde los alumnos realizan sus prácticas- son entes estatales con regulación de seguridad y accesibilidad según normas internas que nos parecen adecuadas para el buen desarrollo de las actividades del pleno estudiantil.

En cuanto a la disponibilidad de la bibliografía requerida por las distintas cátedras, la situación es irregular y podría mejorarse, como también es insuficiente el personal especializado, el mobiliario, los recursos informáticos, la digitalización de materiales de alto valor patrimonial e histórico y las suscripciones a revistas científicas **(Plan de mejora 29 -30)**.

En cuanto a la actualización y suficiencia del equipamiento informático, nuestra Facultad cuenta con la infraestructura de conectividad necesaria para suministrar servicios de una manera ajustada **(Plan de mejora 30)**.

El proyecto del Área Informática tiene por objetivo innovar el Área de Tecnología de esta Facultad, ajustándose a los estándares de la Universidades Nacionales y Públicas, permitiendo de esta manera la integración de todas las Áreas académicas en una única plataforma de Software.

## NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

Considerando la infraestructura edilicia de nuestra institución, podemos observar que la misma es adecuada a los efectos del desempeño académico normal. No obstante, y teniendo en cuenta las proyecciones en lo respectivo a la ampliación de las cátedras y a las dedicaciones docentes, se puede observar carencia respecto a la cantidad de aulas (**Plan de mejora 27**) .

También señalamos la ausencia de espacios para uso cultural, de extensión a la comunidad y de uso estudiantil. Dicho déficit plantea un plan de obras y equipamiento que implica asignación presupuestaria específica. Proponemos como plan de mejora (**Plan de mejora 28**) el traslado al nuevo edificio de todos los sectores administrativos que hoy ocupan el Pabellón 6 y que éste se reforme para uso cultural, de extensión a la comunidad y de uso estudiantil. Se construirán sectores de sanitarios, usos múltiples y salas para material de estudio.

Es necesario, también, crear una comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (**Plan de mejora 32**).

Respecto a la biblioteca, observamos deficiencias en cuanto a:

Estructura edilicia y de equipamiento: son necesarios espacios diferenciados que permitan el desarrollo de cada una de las actividades sin interferencias. Se necesita mejor iluminación, mobiliario acorde a las necesidades y provisión de tecnología (mejor y mayor número de computadoras para los usuarios y el personal). Dicho déficit se corresponde con la falta de presupuesto (**Plan de mejora 30 - 29**).

Déficit en la capacitación del personal para mejorar el conocimiento acerca de temas bibliotecológicos de manera que los procesos técnicos y de gestión documental no recaiga en las mismas personas (**Plan de mejora 30**).

Falta de Digitalización del material de alto valor patrimonial e histórico. Este déficit se debe a la falta de coordinación institucional, planificación y seguimiento (**Plan de mejora 30**).

Falta de hemeroteca moderna que incorpore nuevas tecnologías. Fundamentalmente se requiere asignación presupuestaria específica.

Carencia en el número de suscripciones a revistas científicas (**Plan de mejora 29**). Fundamentalmente se requiere asignación presupuestaria específica.

Para mejorar las condiciones de la Biblioteca se pretende su traslado a fin de procurar un funcionamiento más activo,

confiriéndole una ubicación significativa dentro de la facultad y dotándola de una mejora espacial para el correcto desarrollo de la actividad.

Existe déficit en la dotación del área de informática y sistemas, en seguridad y acceso. Dicho déficit se debe a la falta de equipamiento moderno. Para superarlo proponemos (Ver detalle en anexo):

Modernizar la administración Académica. Sistema de Gestión Integrada de Antecedentes Docentes. Digitalización de Documentos: Integración de las TICs en las prácticas pedagógicas. Conectividad inalámbrica en las aulas. Aulas multimedia: cañón de imágenes y netbook docente **(Plan de mejora 30)**.

Instalación de sistema de señalización y sonido en espacios de docencia (aulas). Señalización clara y concreta ubicación de aulas y dependencias de la Facultad en el interior y en el exterior. Sistemas de sonido en todos los espacios de docencia que permita agilizar el dictado de clases numerosas, crear un mejor ámbito de atención y prevenir problemas de disfonía en la planta docente **(Plan de mejora 31)**.

### CUADRO DE DÉFICITS Y NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

| Dimensión                     | Nº       | Déficit   | Naturaleza del Problema                                |  |                         |                     |                                      |                          | Observaciones   |
|-------------------------------|----------|---|--|--|-------------------------|---------------------|--------------------------------------|--------------------------|---|
|                               |          |   | Normativa ,<br>Procedimiento<br>o Diseño<br>Curricular | Coordinación<br>institucional,<br>Planificación y<br>Seguimiento | Organización<br>Interna | Recursos<br>humanos | Recursos<br>Físicos y<br>presupuesto | Desarrollo<br>Curricular |   |
| <b>Contexto Institucional</b> | <b>1</b> | <b>Desorganización y dispersión de los registros y archivos existentes.</b> |  | <b>PG</b>  | <b>PG</b>               | <b>G</b>            | <b>MG</b>                            |                          | <b>Plan de Mejora 1:<br/>Archivo Único</b>  |
|                               | <b>1</b> | <b>Debilidad en las acciones de Comunicación y Difusión Institucional</b>   | <b>PG</b>  | <b>PG</b>  | <b>PG</b>               | <b>G</b>            | <b>G</b>                             |                          | <b>Plan de Mejora 2:<br/>Fortalecimiento de la Dirección de Comunicación y Difusión</b> |

|  |          |   |  |           |           |          |           |  |   |
|--|----------|---|--|-----------|-----------|----------|-----------|--|---|
|  |          |   |  |           |           |          |           |  | <b>Institucional</b>  |
|  | <b>1</b> | <b>Carencia de un espacio de articulación de políticas respecto a cultura y DDHH</b>                                      |  | <b>PG</b> | <b>PG</b> | <b>G</b> | <b>PG</b> |  | <b>Plan de Mejora 3:<br/>Creación de la Secretaría de Cultura y DDHH</b>  |
|  | <b>1</b> | <b>Carencia en la dotación e inadecuada categoría respecto a funciones del personal administrativo de las secretarías</b> |  |           | <b>PG</b> | <b>G</b> |           |  | <b>Plan de Mejora 4:<br/>Plan de dotación y adecuación de las categorías del personal administrativo de las secretarías</b> |

|  |   |  |  |    |    |    |  |  |   |
|--|---|--|--|----|----|----|--|--|---|
|  | 1 | Carencia de un Manual de Procedimientos Administrativos            |  | G  | PG |    |  |  | Plan de Mejora 5:<br>Puesta en marcha de un Manual de Procedimientos Administrativos        |
|  | 1 | Insuficiencia de cargos genuinos de gestión                        |  |    |    | G  |  |  | Plan de Mejora 6:<br>Incorporación de cargos genuinos de gestión.                           |
|  | 1 | Insuficiencia del personal no docente encargado del mantenimiento. |  | PG |    | MG |  |  | Plan de Mejora 7:<br>Reforzamiento del del personal no docente encargado del mantenimiento. |

|  |   |   |           |          |           |           |           |  |   |
|--|---|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|--|---|
|  | 1 | <b>Insuficiencia del personal no docente encargado del apoyo a la docencia (departamentos).</b> |           | <b>G</b> | <b>PG</b> | <b>MG</b> | <b>G</b>  |  | <b>Plan de Mejora 8:<br/>Generación de cargos de apoyo a la docencia (departamentos).</b> |
|  | 1 | <b>Falta de espacio de centralización y estímulo a las publicaciones.</b>                       | <b>PG</b> |          | <b>G</b>  | <b>G</b>  | <b>MG</b> |  | <b>Plan de Mejora 9:<br/>Creación de un Centro de Publicaciones</b>                       |
|  | 1 | <b>Ausencia de mecanismos propios para la realización de publicaciones en soporte papel.</b>    |           |          |           | <b>MG</b> | <b>MG</b> |  | <b>Plan de Mejora 10:<br/>Creación de un Centro de Copiado</b>                            |

|  |          |  |           |  |  |           |           |  |
|--|----------|--|-----------|--|--|-----------|-----------|--|
|  | <b>1</b> | <b>Falta de reconocimiento a los Ayudantes de 2da categoría.</b> | <b>MG</b> |  |  |           | <b>MG</b> | <b>Plan de Mejora 11:</b><br><br><b>Plan de reconocimiento para la tarea del Ayudante de 2da categoría.</b>  |
|  | <b>1</b> | <b>Necesidad de un Jardín de infantes.</b>                       |           |  |  | <b>MG</b> | <b>MG</b> | <b>Plan de Mejora 12:</b><br><b>Proyecto de creación y puesta en funcionamiento de un jardín de infantes</b> |
|  | <b>1</b> | <b>Escasa curricularización de la actividad de Extensión</b>     |           |  |  |           |           | <b>MG</b><br><b>Plan de Mejora 13:</b><br><b>Creación de los Espacios de Formación</b>                       |



|                            |          |   |          |          |           |          |          |           |   |
|----------------------------|----------|---|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|---|
|                            |          |   |          |          |           |          |          |           | <b>Integrales<br/>Optativos<br/>(EFIO)</b>  |
| <b>Plan de<br/>Estudio</b> | <b>2</b> | <b>Ausencia de<br/>Trabajo<br/>Integrador Final<br/>(TIF)</b>   | <b>G</b> |          |           |          |          |           | <b>Plan de Mejora<br/>14:<br/>Reglamentación<br/>del TIF</b>  |
|                            | <b>2</b> | <b>Carencia de<br/>instancia de<br/>coordinación,<br/>implementación<br/>y seguimiento<br/>del Plan de<br/>Estudio.</b> | <b>G</b> | <b>G</b> | <b>PG</b> |          |          |           | <b>Plan de Mejora<br/>15:<br/>Creación de una<br/>Comisión de<br/>coordinación y<br/>seguimiento del<br/>plan de estudio.</b> |
|                            | <b>2</b> | <b>Falta de<br/>instancias<br/>prácticas<br/>interdisciplinari<br/>as con</b>   | <b>G</b> | <b>G</b> | <b>G</b>  | <b>G</b> | <b>G</b> | <b>PG</b> | <b>Plan de Mejora<br/>16:<br/>Campamento<br/>Sanitario<br/>Interdisciplinari</b>  |

|                         |          |  |  |          |  |           |          |          |  |
|-------------------------|----------|--|--|----------|--|-----------|----------|----------|--|
|                         |          | <b>estudiantes de otras carreras</b>   |  |          |  |           |          |          | <b>o</b>   |
|                         | <b>2</b> | <b>Escaso desarrollo de la extensión universitaria orientada a la integralidad del acto educativo.</b> |  | <b>G</b> |  | <b>G</b>  | <b>G</b> | <b>G</b> | <b>Plan de Mejora 17: Creación Espacios de Formación Integrales Optativos (EFIO)</b> |
| <b>Cuerpo Académico</b> | <b>3</b> | <b>La planta docente presenta baja dedicación.</b>   |  |          |  | <b>MG</b> |          | <b>G</b> | <b>Plan de Mejora 17: Potenciación de cargos de JTP simple a JTP semidedicación</b>  |

|  |   |  |  |   |   |    |   |   |  |
|--|---|--|--|---|---|----|---|---|--|
|  | 3 | Falta de cargos docentes para responder a la cantidad de alumnos         |  |   |   | MG | G |   | Plan de Mejoras<br>18:<br>Creación de 110 cargos dedicación<br>Semiexclusiva |
|  | 3 | Falta de cargos para el dictado de los seminarios de pre-grado           |  |   |   | MG |   | G | Plan de Mejora<br>19:<br>Creación de cargos para seminarios de pre-grado.    |
|  | 3 | Falta de desarrollo de las instancias de coordinación entre las cátedras |  | G | G | G  |   | G | Plan de Mejora<br>20:<br>Fortalecimiento de los departamentos.               |

|                         |   |  |    |    |   |    |    |    |   |
|-------------------------|---|--|----|----|---|----|----|----|---|
|                         | 3 | Carencia en los registros de antecedentes académicos y profesionales de los docentes | G  | PG | G | PG | G  |    | Plan de Mejora 21:<br>Creación de registro de antecedentes académicos y profesionales de los docentes (PAMPA) |
| Estudiantes y graduados | 4 | Escasa investigación y extensión en los estudiantes                                  | PG |    |   |    | MG | PG | Plan de Mejora 22:<br>Becas de Incentivo a la Investigación y Extensión en los estudiantes.                   |

|  |   |   |   |  |  |  |  |   |  |
|--|---|---|---|--|--|--|--|---|--|
|  | 4 | <p><b>Alta tasa de deserción de estudiantes.</b></p> <p><b>Escasa accesibilidad a las becas.</b></p>        |   |  |  |  |  |   | <p><b>Plan de Mejora 23</b></p> <p><b>Becas de Bienestar estudiantil (transporte, material de estudio, ayudantes alumnos.)</b></p> |
|  | 4 | <p><b>Carencia de instancias de tutoría, acompañamiento y seguimiento al proceso de los estudiantes</b></p> | G |  |  |  |  | G | <p><b>Plan de Mejoras 24:</b></p> <p><b>Fortalecimiento del Sistema Institucional de Tutoría</b></p>                               |

|                                       |   |   |  |  |  |  |           |  |  |
|---------------------------------------|---|---|--|--|--|--|-----------|--|--|
|                                       | 4 | <b>Dificultad de los graduados en el acceso a los estudios de posgrado.</b> |  |  |  |  | <b>G</b>  |  | <b>Plan de Mejora 25:<br/>Becas para realizar posgrados para Graduados</b> |
| <b>Infraestructura y equipamiento</b> | 5 | <b>Falta de aulas y sanitarios</b>  |  |  |  |  | <b>MG</b> |  | <b>Plan de Mejora 26:<br/>Construcción aulas y sanitarios Ala Cerrito</b>  |

|  |          |   |  |  |  |  |           |  |   |
|--|----------|---|--|--|--|--|-----------|--|---|
|  | <b>5</b> | <b>Falta de espacios para desarrollo cultural, de uso estudiantil y jardín de infantes.</b> |  |  |  |  | <b>MG</b> |  | <b>Plan de Mejora 27:<br/>Refuncionalización Pabellón 6</b> |
|  | <b>5</b> | <b>Inadecuadas condiciones en la Biblioteca</b>   |  |  |  |  | <b>G</b>  |  | <b>Plan de Mejora 28:<br/>Mejora espacio Biblioteca</b>     |

|  |          |   |  |  |  |  |           |  |  |
|--|----------|---|--|--|--|--|-----------|--|--|
|  | <b>5</b> | <b>Escaso uso de tecnología en la docencia.</b>       |  |  |  |  | <b>MG</b> |  | <b>Plan de Mejora 29:<br/>Modernización e integración a Prácticas pedagógicas</b>      |
|  | <b>5</b> | <b>Escaso sistema de señalética y sonido en aulas</b> |  |  |  |  | <b>MG</b> |  | <b>Plan de Mejora 30:<br/>Mejoramiento del sistema de señalética y sonido en aulas</b> |



|  |          |   |  |  |  |          |  |  |  |
|--|----------|---|--|--|--|----------|--|--|--|
|  | <b>5</b> | <b>Falta de instancia de control de higiene y seguridad</b> |  |  |  | <b>G</b> |  |  | <b>Plan de Mejora 31:<br/>Conformación de comisión de condiciones y medio ambiente de trabajo.</b> |
|--|----------|---|--|--|--|----------|--|--|--|



|                       |                  | Actividades   | Responsable                                | Recursos   |                 |   |   | Cronograma  |        |        |        |        |        |
|-----------------------|------------------|---|--|--|-----------------|---|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|
|                       |                  |   |  | Humanos  | Físicos         | Financieros   |   | Año 1   |        | Año 2  |        | Año 3  |        |
|                       |                  |   |  |  |                 | Monto   | Fuente  | Sem. 1  | Sem. 2 | Sem. 1 | Sem. 2 | Sem. 1 | Sem. 2 |
| <b>Plan de Mejora</b> | <b>Dimensión</b> |   |  |  |                 |   |   |   |        |        |        |        |        |
| <b>1</b>              | <b>15</b>        | <b>Archivo único</b>  | <b>Decanato Mesa de Entrada Biblioteca</b> | <b>1 personal administrativo.</b>                | <b>Archivos</b> | <b>\$ 90.000 por única vez más cargo administrativo anualizado.</b> | <b>Presupuesto anual<br/>Ministerio de Educación de la Nación</b> | <b>Equipamiento, reglamentación y puesta en marcha</b>                  |        |        |        |        |        |
| <b>2</b>              | <b>1</b>         | <b>Fortalecimiento de la Dirección de Comunicación y Difusión Institucional</b> | <b>Decanato, Sec. Académica</b>            | <b>2 personal de apoyo</b>                       |                 |   | <b>Presupuesto anual<br/>Ministerio de Educación - SPU</b>        | <b>Incorporación del personal</b>                                       |        |        |        |        |        |
| <b>3</b>              | <b>1</b>         | <b>Creación de la Secretaría de Cultura y DDHH</b>                              | <b>Decanato</b>                            | <b>2 cargos de gestión y uno administrativo.</b> |                 | <b>2 cargos de gestión y uno administrativo anualizado.</b>         | <b>Presupuesto anual<br/>Ministerio de Educación SPU</b>          | <b>Incorporación de la Secretaría al organigrama y puesta en marcha</b> |        |        |        |        |        |

