Universidad Nacional de San Luis

Informe de Autoevaluación

Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad

San Luis
Diciembre de 1997

Autoridades de Rectorado

Lic. Nilda Esther Picco
Rectora

Dr. Esteban Adrián Jauregui
Vicerrector

Secretarios

Lic. Dora Elsa Sosa
Secretaria Académica

Dr. Pedro Alfredo Velasco
Secretario de Ciencia y Técnica

Dra. Gladys Ciuffo
Subsecretaria de Relaciones Interinstitucionales:

Lic. Hilda Violeta Monje
Secretaria de Extensión Universitaria

Lic. Mónica Alejandra Gómez
Secretaria de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario

Lic. Bambina Stinga
Subsecretaria de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario

Lic. María Elena Yuli
Secretaria General

Dr. Mario Rinaldo Estrada
Secretario de Hacienda y Administración

Comisión Central de Autoevaluación

Lic. Dora Elsa Sosa
Coordinadora

Dr. Julio Benegas
Facultad de Ciencias Fisico Matemáticas y Naturales

Lic. Beatriz Pedranzani
Lic. Saada Bentolila
Facultad de Ciencias Humanas

Ing. Blanca Hintermeyer
Prof. Marcela R. Carranza
Lic. Hector Daniel Flores
Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico-Sociales

Dr. Américo Juárez
Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia

Dr. Orlando Villegas
Auditoria Interna

Liliana Barroso
Representante No Docente

INTRODUCCIÓN

La concreción de este Informe Final de Autoevaluación, constituye un hito fundamental en el proceso de transformación y crecimiento que debe producirse en la Universidad Nacional de San Luis.

La desactualización de fórmulas académicas de décadas anteriores producida por las aceleradas transformaciones sociales, científicas, políticas, económicas y tecnológicas, crean un escenario donde el desafío para las Universidades es consolidar su pertinencia, lo que debe traducirse en acciones concretas como son, entre otras, el perfeccionar las estructuras de las carreras para lograr un egresado que pueda responder y actuar sobre una sociedad en permanente cambio; organizar un sólido sistema de posgrado que garantice la educación continua; orientar la investigación tanto a la generación de nuevos conocimientos como a la solución de los problemas locales, regionales, nacionales e internacionales.

Estas acciones tienen como objetivo construir, en un contexto con condiciones económicas y sociales adversas, una Universidad moderna, versátil y competitiva, capaz de proponer, frente al modelo de globalización, modelos alternativos de desarrollo y satisfacer las necesidades, intereses y expectativas de la Nación.

Creemos que uno de los caminos para lograr el proceso de transformación que planteamos es el de la Autoevaluación Institucional, como instrumento que nos permite detectar lo que es necesario cambiar, mantener y consolidar lo que debe permanecer.

Reforma y evaluación permanente son procesos interdependientes, que partiendo de lo "que se es" permite construir, hacia el futuro, una Universidad mejor, en un camino de progreso ascendente que requiere la armonización y el equilibrio de la Institución como un todo.

Nuestro desafío es asegurar condiciones de calidad académica y pertinencia, manteniendo los principios que están en la base de nuestra concepción de Universidad: gratuidad de la enseñanza de grado; cogobierno y la mayor participación posible de la Comunidad Universitaria; igualdad de posibilidades, tanto académicas como económicas, para el acceso; defensa de la autonomía y de la Universidad Pública, entendida no sólo como Universidad estatal, sino como Universidad que al ser producto del esfuerzo solidario de la sociedad, públicos deben ser sus resultados, públicos deben ser sus avances y públicos la difusión de los conocimientos que se transmiten y se generan dentro de la misma.

Hemos entendido como proceso de Autoevaluación, un proceso de evaluación cuyo objetivo es mejorar, con amplia participación de todos los integrantes de la Comunidad Universitaria, a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, todas las actividades institucionales a fin de superar los obstáculos existentes y consolidar los logros alcanzados.

Este proceso de Autoevaluación deberá luego ser validado por la Evaluación Externa.

Todos sabemos que no fue tarea fácil de realizar, que no hemos logrado cumplir todos los objetivos que nos propusimos cuando la iniciamos, pero este Informe Final es un logro y un instrumento para el diseño de políticas y estrategias de cambio que deberá ser perfeccionado permanentemente.

Nuestro sincero agradecimiento a todos los que aportaron de diversos modos a la concreción de esta primera etapa del trabajo. A los expertos nacionales e internacionales que nos

asesoraron, a la Comisión Central, a las Comisiones de cada una de las Facultades, a los Secretarios de Rectorado, a los colaboradores de la Secretaría Académica de Rectorado, a los alumnos, docentes y no docentes que aportaron su información y sus reflexiones críticas. El agradecimiento especial a la Lic. Dora Elsa Sosa por el profesionalismo, la voluntad, el tesón, la dedicación y la responsabilidad que puso en la tarea.

A todos, muchas gracias.

Lic. Nilda Esther Picco

Rectora de la Universidad Nacional de San Luis

CAPITULO I

OBJETIVOS Y ALCANCES DEL INFORME

El presente Informe intenta ser una primera mirada hacia nosotros mismos. Seguramente es incompleto ya que no abarca todas las funciones que la Universidad debe cumplir, ni todos los aspectos que deberían considerarse en la función en que centramos nuestra atención: la docencia.

Sin embargo, creímos que era necesario realizar su presentación sin esperar cubrir todas nuestras expectativas cuando comenzamos a trabajar y, quizás, tampoco las de nuestra Comunidad Universitaria.

¿Por qué, entonces, esta presentación?.

- Porque creemos que puede ayudar a lograr modificaciones que consideramos urgentes.
- Porque sólo si de él se desprenden acciones de mejoramiento, podremos abordar con mayor seguridad uno de los obstáculos con que nos enfrentamos en nuestra tarea: Creer y Confiar y al que nos referimos en el Capítulo IV.
- Porque nosotros mismos sentimos la necesidad de que se nos evalúe la labor realizada y surjan de su análisis las propuestas de cómo la Comunidad Universitaria piensa que se debe continuar.
- Porque creemos que la Autoevaluación debe ser un proceso continuo que permita ir informando a la Universidad de cada avance que realiza de manera de permitir realizar de manera permanente, ajustes a su accionar.
- Porque pensamos que la Universidad, para enfrentar la situación de profundos y rápidos cambios en que vivimos, debe contar con información actualizada sobre cuál es su realidad o por lo menos de cómo la perciben sus actores.

Nuestro Informe está organizado en Capítulos que se describen a continuación.

Hemos creído que debíamos incorporar un Capítulo que lo contextualice a través de información descriptiva. En él no nos evaluamos, solamente decimos quienes somos y cómo estamos organizados.

El Capítulo III tiene como objetivo reseñar nuestra historia en Autoevaluación hasta el momento que, finalmente, pudimos comenzar a realizarla de manera continua y efectiva, tarea que nos permitió arribar al presente Informe.

En el Capítulo IV se presenta cómo trabajó la Comisión Central, que decisiones adoptaron al comenzar, que acciones ejecutaron, como recolectó y sistematizó la información y cómo lo llevó al debate con la Comunidad Universitaria.

Los Capítulos V, VI, VII y VIII han sido escritos por las Comisiones de Autoevaluación de cada una de nuestras cuatro Facultades, quienes presentan sus propias conclusiones y propuestas a partir de la información que reunió la Comisión Central de Autoevaluación y aquella que ellas mismos generaron a partir de sus preocupaciones específicas.

El Capítulo IX se refiere a la Autoevaluación realizada en torno a tres áreas dependientes de Rectorado y que éste consideró eran de fundamental importancia para la Universi-

dad: Administración Central, Biblioteca Central "Antonio Esteban Agüero" y Comedor Universitario.

El último Capítulo intenta ser una mirada hacia la Universidad como un todo, reflejando lo semejante y lo diferente, lo que es preocupación de todos y debe ser abordado en su solución en este mismo sentido.

Acompañan a este Informe un conjunto de Anexos que presentan Cuadros y Gráficos a través de los cuales se sistematizó y presentó gran parte de la información reunida.

CAPITULO II

PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS

1. UNA BREVE HISTORIA

La provincia de San Luis tiene una tradición de formación de maestros que se esparcieron por todo el país. Desde 1930 el pueblo sanluiseño aspiraba a poseer una Institución educativa de nivel superior. Esto se concretó al fundarse la Universidad Nacional de Cuyo en 1939 con una de sus Sedes en la Ciudad de San Luis.

En San Luis la Sede en un primer momento sólo incorpora la Escuela Normal de Maestros "Juan Pascual Pringles", fundada en 1876. En 1940 se crea un Instituto del Profesorado. En el Instituto se dictaban los Profesorados de Química y Mineralogía y de Matemática y Física.

En 1945 el Instituto pasa a denominarse Instituto Pedagógico y se crea la carrera de Profesorado en Pedagogía y Filosofía.

En 1946 el Instituto se convierte en Facultad de Ciencias de la Educación por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 25621.

En 1948 se concreta la creación del Instituto de Investigaciones Pedagógicas, en 1951 se crea la Escuela de Farmacia y en 1955 se implementa un sistema de Licenciaturas y la carrera de Bioquímica.

En 1955 la Facultad de Ciencias de la Educación pasa a llamarse Facultad de Ciencias.

En 1969, el Decreto N° 7850 del P.E.N. avaló las modificaciones referidas a la estructura académica de la Universidad Nacional de Cuyo en la que la Facultad de Ciencias se desdobla en dos facultades: Facultad de Pedagogía y Psicología y Facultad de Ciencias Físico-Químico-Matemáticas.

Esta estructura perdura hasta el 10 de mayo de 1973 en que por Ley N° 20.365 se crea la Universidad Nacional de San Luis.

2. ESTRUCTURA ACADÉMICA

La estructura académica de la Universidad está integrada, básicamente, por cuatro Facultades, tres con sede en la Ciudad de San Luis y una en la Ciudad de Villa Mercedes:

- Sede de San Luis:
  - Facultad de Ciencias Físico Matemáticas y Naturales
  - Facultad de Ciencias Humanas
  - Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia

- Sede de Villa Mercedes:
  - Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico-Sociales

La constituyen, además, la Escuela Normal "Juan Pascual Pringles" que abarca desde el Nivel Inicial al Nivel Secundario y el Departamento de Enseñanza Técnico Instrumental orientado a carreras cortas de rápida salida laboral.

Las *Facultades* son "unidades administrativas y de gobierno, con funciones académicas, de docencia, investigación y de servicio destinadas a cumplir los fines de la Universidad en sectores de conocimiento humanístico, científico y tecnológico." Se organizan internamente en Departamentos y estos en Áreas de Integración Curricular.

Los *Departamentos* se constituyen teniendo como criterio de base un conjunto de conocimientos afines que exploren un sector del saber o de la realidad. Su creación, supresión o reestructuración la aprueba el Consejo Superior a propuesta de los Consejos Directivos de las Facultades. Su funcionamiento está normado por Ord. 36/91 - CS. Ejercen el gobierno del Departamento, el Director y el Consejo Departamental, quienes duran tres años en sus funciones.

La *Áreas de Integración Curricular* son creadas por los Consejos Directivos a propuesta de los Departamentos y se conforman respondiendo a un mayor grado de especialización. Están definidas como "unidades pedagógicas y funcionales de coordinación de recursos humanos y físicos que operan en campos afines del conocimiento". Son conducidas por un Coordinador elegido por los docentes del área y dura dos años en sus funciones.

3. GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD

El Gobierno de la Universidad es ejercido por la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior y el Rector.

La *Asamblea Universitaria* es el máximo órgano de gobierno y está constituida por el Rector y todos los miembros de los Consejos Directivos. El Vicerrector tiene en ella asiento permanente, con derecho a voto sólo cuando reemplaza al Rector. Es convocada por el Rector o por el Consejo Superior y tiene como funciones modificar el Estatuto, elegir al Rector y Vicerrector, separarlos de sus cargos, crear nuevas Facultades u otros establecimientos educacionales, ratificar la intervención a Facultades dispuestas por el Consejo Superior y reglamentar el orden de sus sesiones.

El *Consejo Superior* es el organismo que ejerce el gobierno general de la Universidad. Está compuesto por el Rector, los Decanos de las Facultades, un docente y un alumno de cada Facultad, dos graduados y dos representantes del personal no docente. Sus miembros duran tres años en sus funciones, excepto los graduados y alumnos cuyo mandato es de un año y medio. Sus funciones son conceder el título de Doctor Honoris Causa o de profesor Honorario; reglamentar: la enseñanza de posgrado, el otorgamiento de becas, la carrera docente, la designación de profesores Eméritos y Consultos, el año sabático, el régimen de incompatibilidad; prestar acuerdo para la designación de Secretarios y Funcionarios de Gabinete; aprobar y reajustar el presupuesto anual de la Universidad; delegar en el Rector algunas de sus atribuciones; y demás funciones fijadas por el estatuto Universitario.

El *Rector* y Vicerrector duran tres años en sus funciones y el primero no puede ser reelegido dos veces consecutivas. El Rector ejerce la representación, gestión administrativa y superintendencia de la Universidad, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al Consejo Superior, debiendo cumplir y hacer cumplir las disposiciones y acuerdos de la Asamblea Universitaria y del Consejo Superior.

4. OFERTA ACADÉMICA

De acuerdo a la estructura académica de la Universidad, las carreras de las cuatro Facultades existentes y del Departamento de Enseñanza Técnico Instrumental, son las siguientes:

Facultad de Ciencias Físico Matemáticas y Naturales

- Licenciatura en Física

  Título intermedio: Auxiliar en Física
- Licenciatura en Ciencias Matemáticas
- Licenciatura en Ciencias Geológicas
- Profesorado en Física
- Profesorado en Matemáticas
- Técnico Universitario en Microprocesadores
- Licenciatura en Computación

  Título intermedio: Programador Superior
- Profesorado en Computación
- Ingeniería en Minas

Posgrados:

- Maestría en Matemáticas
- Maestría en Ciencias de Superficie y Medios Porosos
- Maestría en Ciencias de la Computación, con Orientación en Teoría de la Computación
- Maestría en Ingeniería de Software
- Doctorado en Física
- Doctorado en Matemática
- Doctorado en Computación
- Doctorado en Geología

Facultad de Ciencias Humanas

- Profesorado de Enseñanza Diferencial con orientación en:

  a) Problemas de Aprendizaje

  b) Débiles Mentales

  c) Niños Sordos
- Licenciatura en Fonoaudiología
- Profesorado de Enseñanza Pre-Primaria
- Licenciatura en Ciencias de la Educación
- Profesorado de Enseñanza Media y Superior en Ciencias de la Educación

- Licenciatura en Psicología
- Profesorado de Nivel Medio y Superior en Psicología
- Locutor Nacional
- Periodismo Universitario

Posgrados:

- Especialización en Docencia Universitaria
- Maestría en Psicología Clínica de Orientación Cognitivo Conductual Integrativa
- Maestría en Psicoanálisis Teórico
- Maestría en Fundamentos Teóricos de la Clínica Psicoanalista Lacaniana
- Maestría en Psicoterapia Psicoanalítica
- Doctorado en Psicología
- Doctorado en Ciencias de la Educación

Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico-Sociales

- Ingeniería Química

  Título intermedio: Técnico en Laboratorio Industrial
- Ingeniería Agronómica
- Ingeniería Electricista-Electrónica
- Ingeniería Electromecánica
- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Trabajo Social
- Contador Público Nacional

Posgrados:

- Especialización en Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Maestría en Sociedad e Instituciones

Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia

- Farmacia
- Licenciatura en Bioquímica
- Licenciatura en Biología Molecular
- Profesorado en Química
- Licenciatura en Química
- Profesorado en Ciencias Biológicas
- Licenciatura en Ciencias Biológicas
- Enfermería Universitaria
- Analista Químico

- Analista Biológico

Posgrados:

- Especialización en Bioquímica Clínica - Área Citología
- Especialización en Bioquímica Clínica - Área Endocrinología
- Especialización en Bacteriología Clínica - Área Microbiología
- Maestría en Química Analítica
- Maestría en Ciencias Químicas-Farmaceúticas
- Maestría en Inmunología
- Doctorado en Química
- Doctorado en Bioquímica
- Doctorado en Farmacia
- Doctorado en Biología Molecular
- Doctorado en Ciencias Biológicas

Departamento de Enseñanza Técnico Instrumental (D.E.T.I.)*

-Técnico Universitario en Análisis Biológico
- Técnico Universitario en Laboratorio Químico y Control de Calidad
- Técnico Universitario en Mantenimiento Industrial
- Técnico Universitario en Administración Pública
- Técnico Universitario en Diseño, especializado en Diseño Gráfico Publicitario
- Técnico Universitario en Producción Musical
- Técnico Universitario Operador en Radio y T.V.
- Técnico Universitario en Floricultura, Parques y Jardines
- Técnico Universitario en Comercialización Internacional y Comercio Exterior
- Secretariado Ejecutivo - con Gestión a Distancia

*Las Carreras del D.E.T.I. son a término. El dictado de las mismas se determina anualmente en función de las demandas.

5. SECRETARIAS DE RECTORADO

El Rectorado cuenta con seis Secretarías: Académica, Ciencia y Técnica, Extensión Universitaria, Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario, General y de Hacienda y Finanzas y dos Subsecretarías: de Relaciones Interinstitucionales y de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario (Sede Villa Mercedes).

El personal No-Docente afectado a estas dependencias se encuentra distribuido como se detalla en los dos Cuadros que se presentan a continuación.

AGRUPAMIENTOS DECRETO 2213 a JUNIO DE 1995.

	Administrativo									Serv. Generales								Profesional					Técnico							Manten. Y Producc.							Totales	
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	11	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	N	%
SEC. GENERAL	9			1	1	2	2	5	1	21	4	5	5	4	4	1	1					1	1			2	1	1						1			73	25,52
SEC. ACADEMICA	2		1		2		1	5	1														1	2	1	3	3	2	1								25	8,74
SEC. CIENCIA Y TEC.	1		1					1																													3	1,05
SEC. HAC. Y ADMIN.	16	2		4	4	9	2	10	3	4				1		1					2							5	1	4		4	2	3	6	2	85	29,72
SEC. EXT. UNIV.	3		1	1			1	2		1		1											3		2	3	4	1	1								24	8,39
SEC. AS. EST. Y B. UNIV.	3			3	1	3	4	4	1	15	5	2	4	6	3	1		1	1	1				1	1					2	3	1	3		1	2	72	25,17
SEC. PRIV. Y U.AUD.INT.	2																																				2	0,70
FUNDACION	1							1																													2	0,70
TOTAL POR CAT.	37	2	3	9	8	14	10	28	6	41	9	8	9	11	7	3	1	1	1	1	2	1	5	3	4	8	8	9	3	6	3	5	5	4	7	4	286	100
TOTAL POR AGRUP.	117 - 41 %									89 - 31 %								6 - 2 %					40 - 14 %							34 - 12 %								

AGRUPAMIENTOS DECRETO 2213 a JUNIO DE 1995.

CARGOS ADMINISTRATIVOS CON RETRIBUCION EQUIVALENTE A CARGOS DOCENTES Y CONTRATOS (1995-97)

	Bedel	Aux. 1	J.T.P.		Pr. Adj.		Ret. Eq. Pts. Doc. Univ.	Hs. Nivel Sup. Y medio	Contratos	Totales	
		Exc.	S. Exc.	Exc.	S. Exc.	Exc.				N	%
SEC. GENERAL	2	1	1	7	1	1	1			14	18,92
SEC. ACADEMICA	3								1	4	5,41
SEC. CIENCIA Y TEC.	1									1	1,35
SEC. HAC. Y ADMIN.	3			1						4	5,41
SEC. EXT. UNIV.	5	1	1	1		1	3		8	20	27,03
SEC. AS. EST. Y B. UNIV.	2							20	6	28	37,84
SEC. PRIV. Y U.AUD.INT.	1								2	3	4,05
FUNDACION										0	0,00
TOTAL POR CAT.	17	2	2	9	1	2	4	20	17	74	100
TOTAL POR AGRUP.	17	16					4	20	17		

1. SECRETARIA ACADÉMICA

La actividad de esta Secretaría se centra, fundamentalmente, en tareas de planeamiento académico que atienda a los requerimientos de recursos humanos de la región y del país, en promover e incrementar las actividades de posgrado, en participar en la elaboración de reglamentos y normas académicas, en la formación y mejoramiento pedagógico y en el acrecentamiento de sistemas de información bibliográfica y documental.

Tiene determinadas las siguientes misiones y funciones.

1. MISIONES Y FUNCIONES

Misión:

Asesorar y asistir al Rector en la elaboración y aplicación de la política de su área de dependencia.

Funciones

a) Desarrollo de planeamientos universitarios de conformidad a las necesidades científicas, tecnológicas y humanísticas de la región y el país.

b) Asesoramiento en todo lo relativo a planes de estudio.

c) Asesoramiento en todo lo referente a elaboración, puesta en marcha y evaluación de distintas metodologías de aprendizaje y sistemas de evaluación.

d) Intervención en las cuestiones académicas relacionadas con el personal docente.

e) Desarrollo y elaboración de un sistema integral de estadística universitaria compatible con los requerimientos de la Universidad.

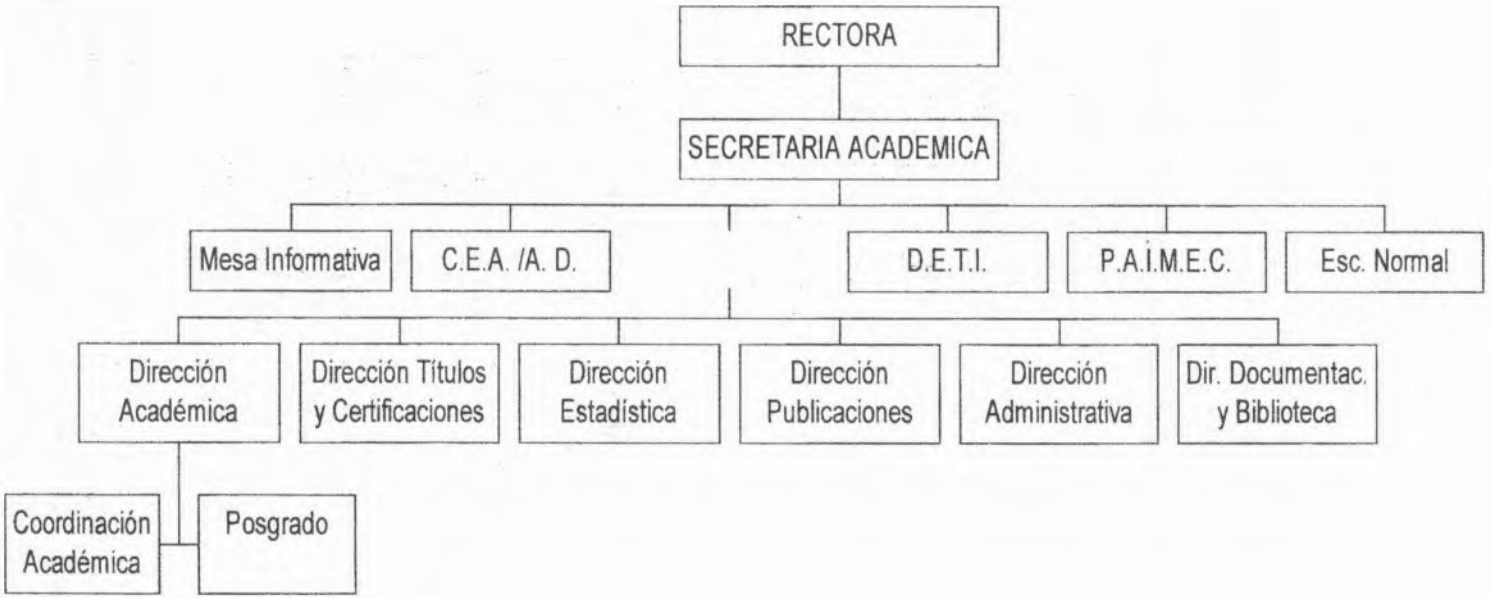
f) Coordinación del proceso de información universitaria.

g) Coordinación de las actividades relacionadas con los servicios de documentación y biblioteca de la Universidad.

h) Intervención en todo lo relativo a la escuela dependiente de la Universidad.

2. ORGANIGRAMA ACTUAL

El organigrama se presenta en la siguiente página. El mismo responde a las funciones que tradicionalmente correspondían a esta Secretaría:


RECTORA
SECRETARIA ACADEMICA
Mesa Informativa
C.E.A. /A. D.
D.E.T.I.
P.A.I.M.E.C.
Esc. Normal
Dirección Académica
Dirección Títulos y Certificaciones
Dirección Estadística
Dirección Publicaciones
Dirección Administrativa
Dir. Documentac. y Biblioteca
Coordinación Académica
Posgrado

3. DESCRIPCIÓN DE LAS DEPENDENCIAS

La **Escuela Normal Mixta Juan Pascual Pringles** es una Institución educativa que posee una estructura académica que abarca desde el Nivel Inicial, hasta el Secundario.

La distribución del personal docente fue la siguiente en los últimos seis años.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Docentes Nivel Inicial	19	19	19	19	19	19
Docentes Nivel Primario	79	79	72	76	78	78
Docentes Nivel Medio	118	118	121	119	120	122
Directivos N. Inicial	1	1	1	1	1	1
Directivos N. Primario	3	3	3	4	4	4
Directivos N. Medio *	5	5	5	5	5	5
TOTAL	229	229	225	228	231	233

* Incluye el cargo de Rectora actual y de Director de años anteriores, que es cargo directivo de todos los niveles.

La matrícula y los egresados por niveles para los mismos años, se presentan a continuación.

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Matrícula Nivel Inicial	200	198	200	201	200	199
Matrícula N. Primario	850	843	881	850	820	849
Matrícula Nivel Medio	609	609	609	610	610	620
Matrícula TOTAL	**1659**	**1650**	**1690**	**1661**	**1630**	**1668**
Ingresantes N. Inicial	100	100	100	100	100	100
Ingresantes N. Primario	122	125	120	120	120	120
Ingresantes N. Medio	123	126	123	124	131	120
Ingresantes TOTAL	**345**	**351**	**345**	**344**	**351**	**340**
Egresados N. Inicial	100	99	100	100	100	--
Egresados N. Primario	121	118	125	124	120	--
Egresados N. Medio	104	113	102	114	105	--
Egresados TOTAL	**325**	**320**	**327**	**338**	**325**	--

En noviembre del presente año, el Consejo Superior aprobó la nueva estructura académica del establecimiento, según los lineamientos de la Ley Federal de Educación, estableciendo la puesta en marcha a partir de 1998 del Nivel Inicial, EGB 1 y 2 y el primer año de EGB 3, y un cronograma de gradualidad para la implementación de resto del sistema.

El **Departamento de Enseñanza Técnico Instrumental** (DETI) fue creado por Ord N° 52/91 - CS y su objetivo es "organizar y ejecutar carreras Técnico-Instrumentales de interés local, regional o nacional de rápida inserción laboral, sean éstas a término o no."

El Consejo del DETI anualmente eleva al Consejo Superior para su aprobación, la propuesta de oferta educativa para el año lectivo siguiente.

Desde su creación, la evolución de la matrícula, ingresantes, reinscriptos y egresados es la siguiente:

Departamento de Enseñanza Técnico Instrumental

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Matrícula	1.338	1.246	2.288	1.316	1.863	1.721
Ingresantes	1.338	779	1.827	314	995	698
Reinscriptos	------	467	461	1.002	868	1.023
Egresados	------	------	78	129	60	81

La **Dirección General de Documentación y Biblioteca** es la dependencia en que se halla ubicada la Biblioteca Central "Antonio Esteban Agüero" y su informe particular se presenta en el Capítulo referido a su evaluación.

La **Dirección Académica** cuenta con dos dependencias: Coordinación Académica y Posgrado. Sus funciones primordiales se orientan a todo aquello referido a la planificación, coordinación y desenvolvimiento de la actividad académica de la Universidad.

La **Dirección de Títulos y Certificaciones** tiene a su cargo todos los trámites relativos a expedición de diplomas, legalización de certificados, registros de firmas de los funcionarios de la Universidad, etc.

La **Dirección de Información y Estadística** tiene centrada su tarea en la obtención de series estadísticas de alumnos. En estrecha relación con el Centro de Cómputos, confecciona el Anuario Estadístico y da respuestas a los requerimientos de información relacionada con alumnos. Es la encargada de completar los requerimientos del S.I.U. en lo relativo al programa Araucano.

La **Dirección de Publicaciones** tiene como misión el ilustrar, diagramar y diseñar el material de difusión requerido por los distintos organismos de la Universidad. En este sentido, su tarea es fundamentalmente de apoyo a los docentes para la difusión de sus informes de investigación o publicación de material didáctico.

La **Dirección Administrativa** no está protocolizada como tal pero de hecho existe como consecuencia de la dependencia del DETI de Secretaría Académica. Cumple funciones derivadas de la ejecución presupuestaria de ese Departamento, del PAIMEC, de la Mesa Informativa y del CEAD.

La **Mesa Informativa** es la encargada de la promoción de las carreras de la Universidad en su zona de influencia, en colaboración con las Comisiones de Promoción de las Facultad. De acuerdo a ello sus actividades están centradas en todo aquello que se relacione con la difusión de la información y organización de eventos que aseguren el logro de sus fines.

El **Programa de Autoevaluación para el Mejoramiento de la Calidad** actualmente es coordinado por la Secretaria Académica, si bien la Ord. 25/94 - CS prevé la creación de un Área de Desarrollo y Apoyo Institucional que tendría como objetivo fundamental dinamizar la institución con base en procesos de evaluación continuos y presentar periódicamente a la Comunidad Universitaria los cambios en la capacidad de logro que se adviertan en relación a los propósitos de la Universidad.

El **Centro de Educación Abierta/A Distancia** fue creado en 1991 y tiene como función ofrecer un servicio a la comunidad que permita la inserción o reinserción de la Universidad (integrando al proceso medios tecnológicos apropiados), a grupos sociales que por diferentes motivos (geográficos, económicos, laborales u otros) están alejados de la enseñanza universitaria. A partir de 1998, en relación con el DETI, comenzará el dictado de la carrera de Secretariado Ejecutivo con Gestión a Distancia.

4. NUEVAS ACCIONES

La Secretaría Académica, además de las actividades señaladas, ha debido asumir otras nuevas para dar respuestas a requerimientos internos y externos. Entre ellas pueden citarse:

- Adecuación de la Escuela Normal Mixta "Juan Pascual Pringles" a la nueva estructura académica planteada por la Ley Federal de Educación.
- Actividades de gerenciamiento de la Acreditación de Carreras de Posgrado.
- Aplicación del Programa S.I.U en la Dirección de Información y Estadística.
- Actividades de gerenciamiento relacionadas con la Cabecera Provincial de la Red Federal de Formación Docente Continua y del Programa de Actualizacion de Profesores de Profesorados.
- Coordinación del Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad.
- Participación en las Comisiones de CPRES-COES.

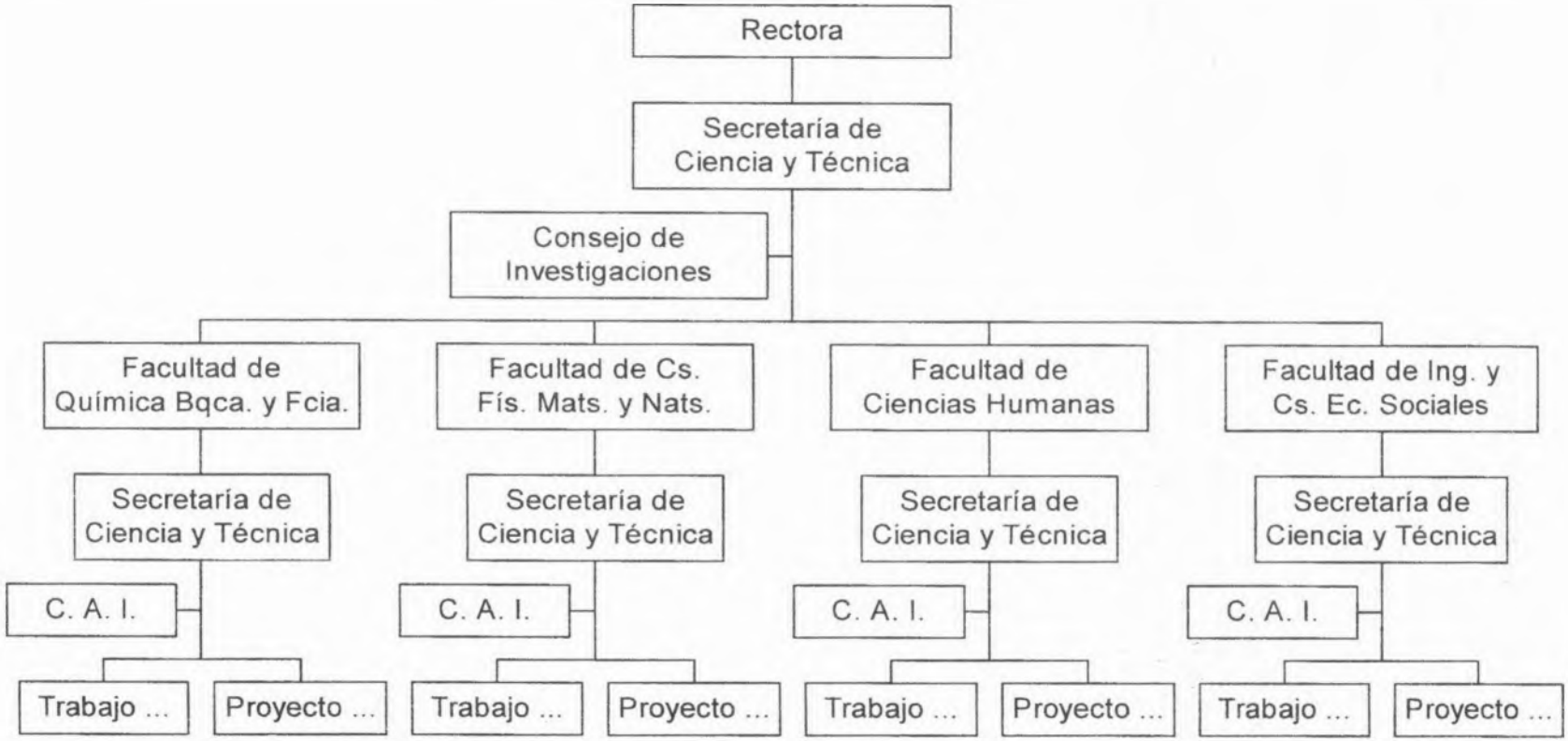
2. SECRETARIA DE CIENCIA Y TÉCNICA

Las actividades de investigación y desarrollo constituyen uno de los pilares del quehacer de la UNSL desde su creación.

La evolución del sistema de administración y gestión de las actividades de ciencia y técnica se inicia en 1974 y alcanza su estructuración actual en 1986 de acuerdo con la Ordenanza 56 del Consejo Superior

El sistema cuenta con una instancia centralizada en la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad que depende del Rector. El Secretario de Ciencia y Técnica preside el Consejo de Investigaciones que esta constituido por representantes de las cuatro Facultades y que tiene entre sus funciones asesorar al Consejo Superior sobre la política de ciencia y técnica de la UNSL.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CIENCIA Y TÉCNICA



Las actividades de investigación se encauzan en las Facultades en las que por la misma Ordenanza se crearon las Secretarias de Ciencia y Técnica de Facultad que son asesoradas por Comisiones Asesoras de Investigación integradas por representantes de cada Departamento y presididas por el Secretario de Ciencia y Técnica de la Facultad. Toda esta estructura constituye la instancia descentralizada del sistema.

Las actividades de transferencia, servicio y asistencia técnica se desarrollan a través de los nueve Laboratorios de la UNSL de investigación y Servicio (LUNSIS) creados por ordenanzas del Consejo Superior.

El número de docentes que participan en actividades de investigación se ha ido incrementado y en la actualidad desarrollan estas actividades 950 investigadores en 64 proyectos y 38 trabajos en distintos campos del conocimiento. Las tablas 1 y 2 y los gráficos 1 y 2 muestran la variación del numero de investigadores y de proyectos y trabajos por Facultad en los últimos 7 años.

Tabla 1

Número de Investigadores

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1990	266	122	143	142	673
1991	265	191	153	151	760
1992	270	212	148	143	773
1993	344	213	163	144	864
1994	301	183	165	152	801
1995	316	223	164	115	818
1996	332	220	185	124	861
1997	352	265	208	165	990

Cuadro 1

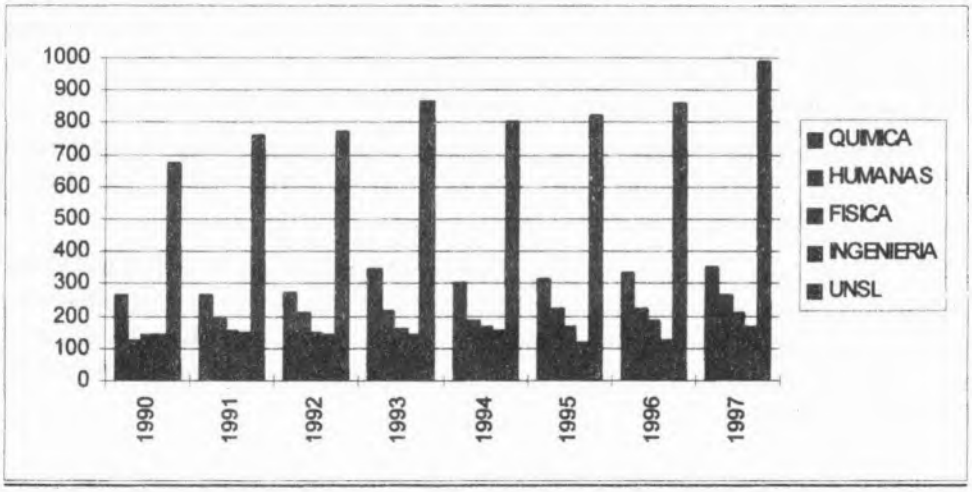
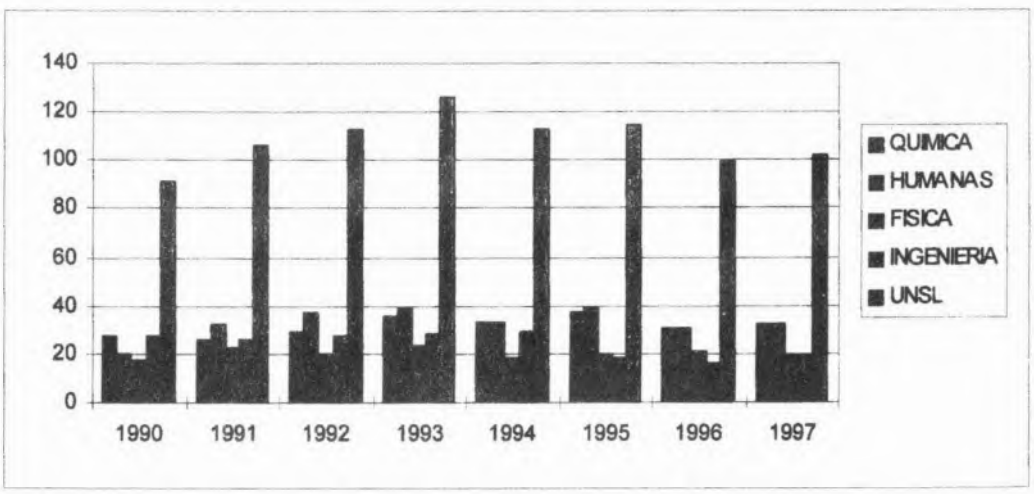


Tabla 2

Proyectos y Trabajos

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1990	27	20	17	27	91
1991	26	32	22	26	106
1992	29	37	20	27	113
1993	36	39	23	28	126
1994	33	33	18	29	113
1995	37	39	20	18	114
1996	31	31	21	16	99
1997	32	32	19	19	102

Cuadro 2



La UNSL participa del Programa de Incentivos a los Docentes-Investigadores con más de 80 Proyectos aprobados. De sus investigadores más de 640 están categorizados y más de 520 reciben incentivos.

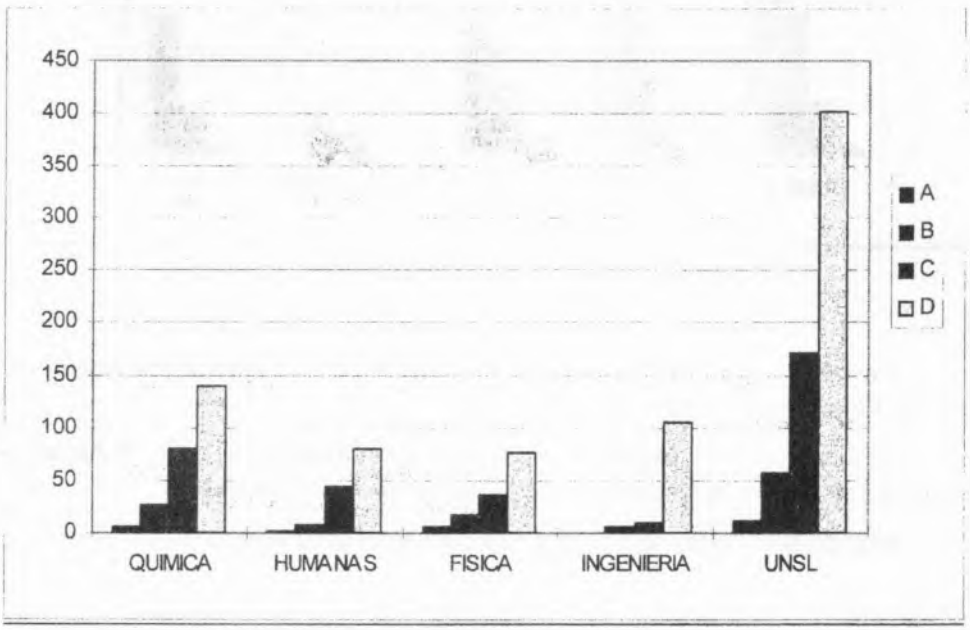
La tabla 3 y el gráfico 3 muestran el número de categorizados por categoría y por Facultad en la UNSL

Tabla 3

Docentes Categorizados

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
A	5	1	5	0	11
B	27	7	18	5	57
C	80	45	37	10	172
D	140	80	76	105	401
CATEGORIZADOS	252	133	136	120	641

Cuadro 3



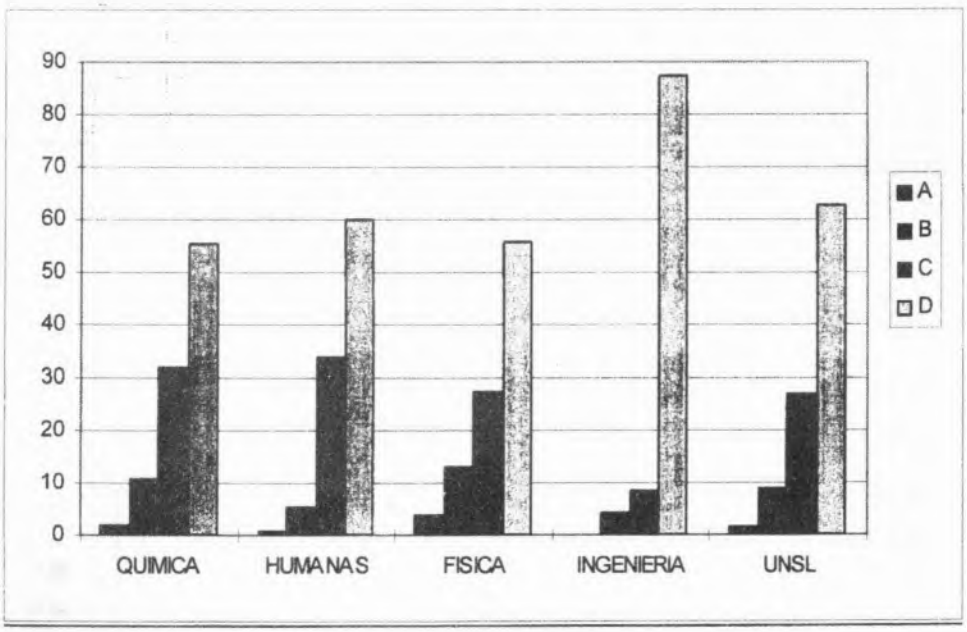
La tabla 4 y el gráfico 4 muestran el porcentaje de investigadores, por categoría, referido al total de categorizados en cada Facultad

Tabla 4

Porcentaje de categorizados por categoría

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
A	1,98	0,75	3,68	0,00	1,72
B	10,71	5,26	13,24	4,17	8,89
C	31,75	33,83	27,21	8,33	26,83
D	55,56	60,15	55,88	87,50	62,56

Cuadro 4



La UNSL está constituida como Entidad Habilitada para la evaluación de Proyectos del Programa de Incentivos.

El Consejo de Investigaciones propone anualmente al Consejo Superior la distribución de los fondos destinados a las actividades de ciencia y técnica.

Con dichos fondos se financian los siguientes programas:

Programa de Formación de Recursos Humanos

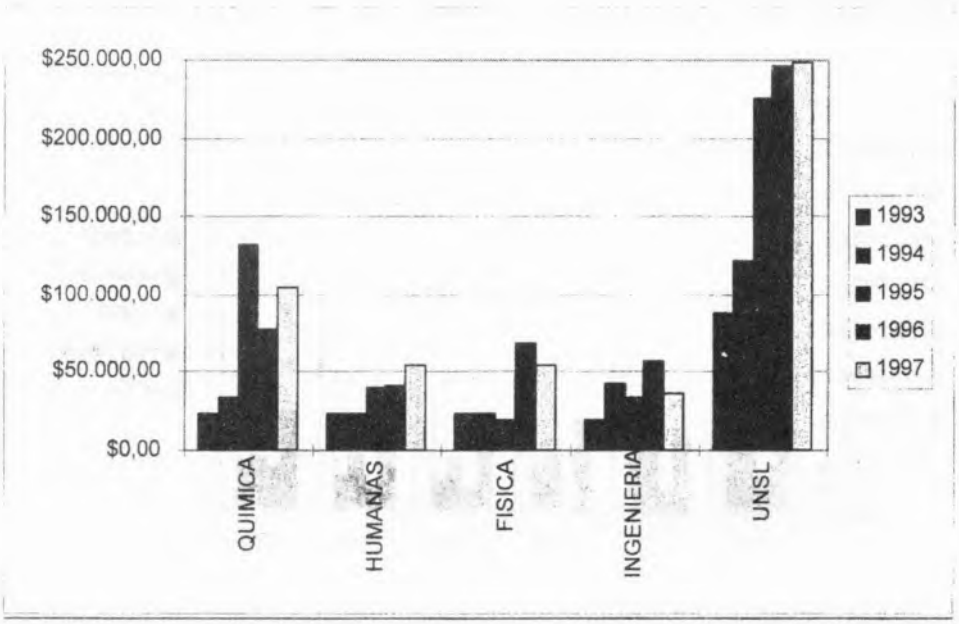
El mismo consiste en un sistema de becas de dos categorías: Becas de Estimulo y Becas de Iniciación a la Investigación. En la actualidad se financian anualmente 12 becas de Estimulo y 30 becas de Iniciación. La tabla 5 y el gráfico 5 muestran los fondos otorgados por Facultad desde que se inicio el programa

Tabla 5

Programa de Becas

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1993	$22.800,00	$22.800,00	$22.800,00	$19.800,00	$88.200,00
1994	$33.600,00	$22.800,00	$22.800,00	$42.600,00	$121.800,00
1995	$132.600,00	$39.600,00	$19.800,00	$33.600,00	$225.600,00
1996	$78.000,00	$42.000,00	$69.000,00	$57.000,00	$246.000,00
1997	$105.000,00	$54.000,00	$54.000,00	$36.000,00	$249.000,00

Cuadro 5



Programa de Compra de Equipamiento

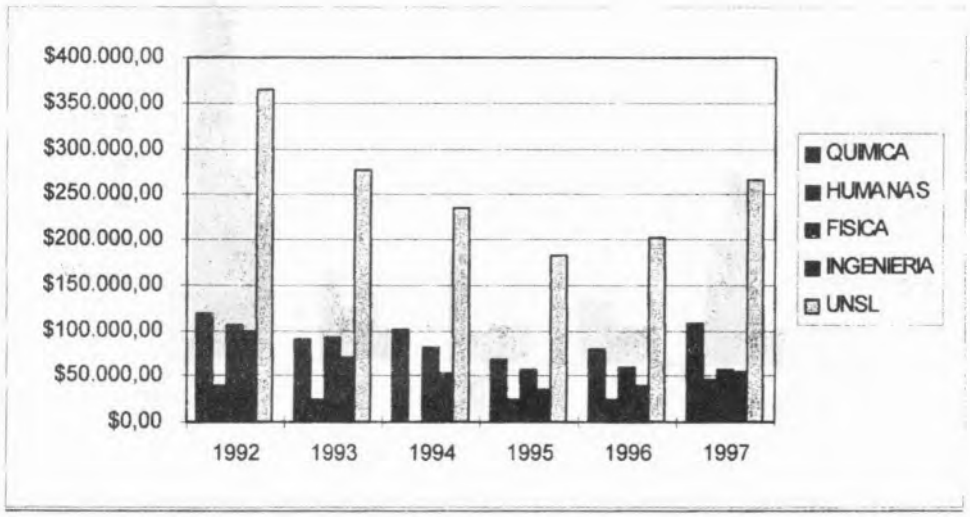
Mediante el mismo se efectúa la adquisición de instrumental de investigación de gran envergadura y de alto impacto en la actividad experimental. La tabla 6 y el gráfico 6 muestran los fondos otorgados para compra de equipamiento por facultad por año desde 1992

Tabla 6

Programa de Equipamiento

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1992	$119.000,00	$40.000,00	$106.000,00	$100.000,00	$365.000,00
1993	$90.020,00	$23.568,00	$91.900,00	$71.312,00	$276.800,00
1994	$101.000,00	$0,00	$82.000,00	$53.000,00	$236.000,00
1995	$67.469,00	$24.000,00	$57.000,00	$35.000,00	$183.469,00
1996	$80.000,00	$23.300,00	$60.350,00	$38.581,99	$202.231,99
1997	$108.400,00	$45.900,00	$57.390,00	$53.866,35	$265.556,35

Cuadro 6



Programa de Subsidios

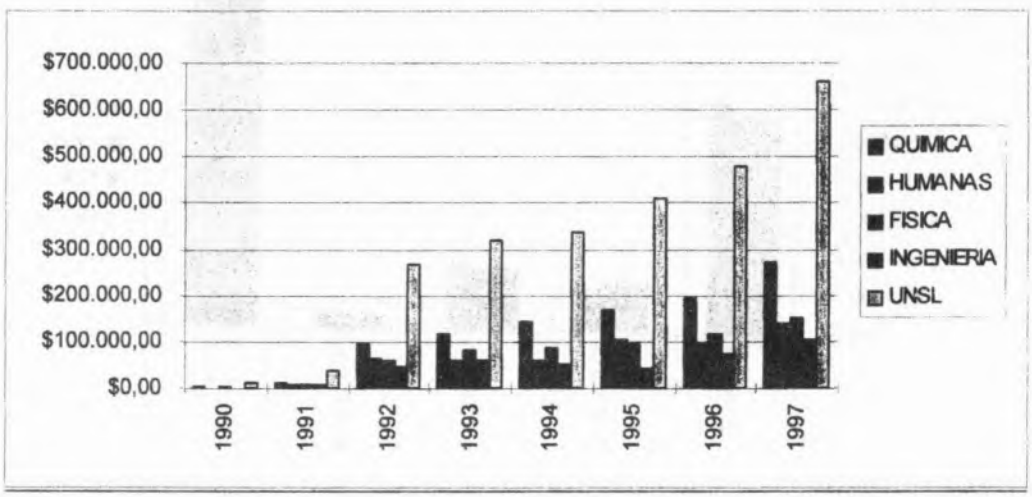
Por este programa el Consejo de Superior otorga anualmente, a propuesta del Consejo de Investigaciones, fondos para financiar las actividades que desarrollan los grupos de investigación en los distintos proyectos y trabajos acreditados en la UNSL. La tabla 7 y el gráfico 7 muestran los fondos otorgados desde 1990.

Tabla7

Subsidios para Proyectos

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1990	$4.607,75	$2.090,14	$2.466,77	$2.090,13	$11.254,79
1991	$14.446,17	$8.790,46	$9.238,25	$6.625,11	$39.099,99
1992	$93.231,00	$63.585,00	$61.911,00	$48.060,00	$266.787,00
1993	$116.896,80	$60.706,20	$81.885,00	$58.512,00	$318.000,00
1994	$141.514,27	$59.072,00	$84.580,00	$52.958,40	$338.124,67
1995	$170.305,90	$103.938,89	$93.248,78	$42.478,73	$409.972,30
1996	$195.408,00	$94.128,00	$116.707,27	$73.344,00	$479.587,27
1997	$270.579,20	$136.242,35	$150.740,10	$105.362,00	$662.923,65

Cuadro 7



Programa de Personal

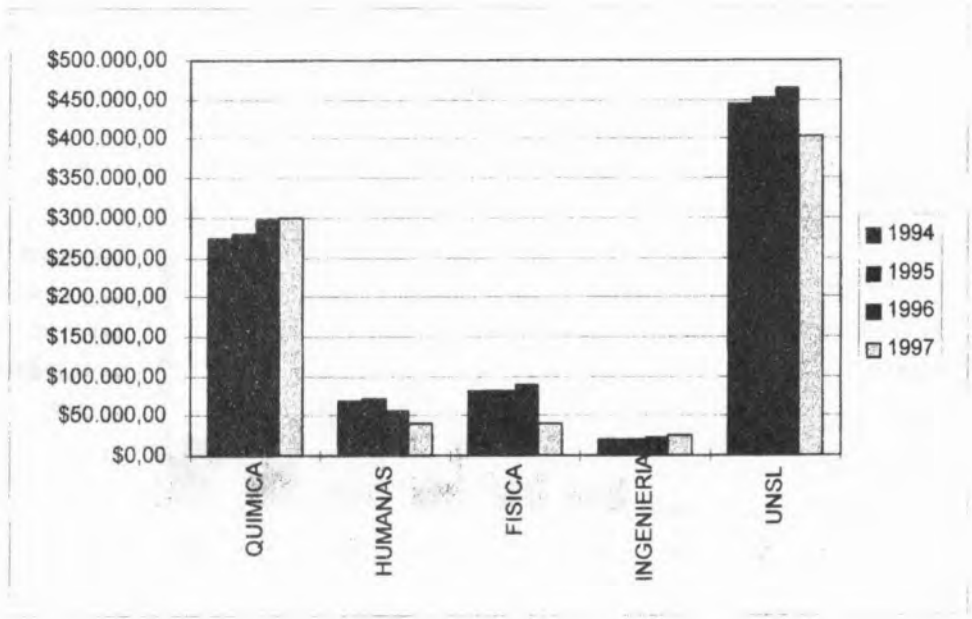
Está destinado a financiar sueldos de investigadores y técnicos. La tabla 8 y el gráfico 8 muestran los fondos de este Programa otorgados anualmente por Facultad

Tabla 8

Programa de Personal

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1994	$273.238,26	$69.440,53	$80.571,18	$19.743,32	$442.993,29
1995	$278.752,90	$70.842,01	$82.197,31	$20.141,79	$451.934,01
1996	$296.646,04	$55.621,13	$88.066,79	$23.175,47	$463.509,44
1997	$299.516,88	$40.475,25	$40.475,25	$24.285,15	$404.752,54

Cuadro 8



Además el Consejo de Investigaciones administra los fondos que anualmente el Consejo Superior otorga con destino a la compra de material bibliográfico, tabla 9 y gráfico 9, y a subsidios para viajes de investigadores internos o externos tabla 10 y gráfico 10. Esto permite que un numeroso grupo de investigadores de la Universidad asista a Centros de Investigación de primer nivel en temas de investigación y desarrollo y que investigadores de dichos Centros asistan a desarrollar tareas conjuntas en la UNSL.

Tabla 9

Bibliografia

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1991	$26.510,00	$6.595,00	$21.495,00	$7.495,00	$62.095,00
1992	$50.718,44	$11.734,68	$21.927,98	$18.520,74	$102.901,84
1993	$47.516,64	$12.348,17	$58.151,44	$19.492,17	$137.508,42
1994	$56.239,85	$16.009,63	$60.717,98	$21.685,36	$154.652,82
1995	$59.574,16	$16.348,55	$74.000,11	$24.959,00	$174.881,82
1996	$66.102,00	$18.139,94	$82.108,67	$27.693,88	$194.044,50

Cuadro 9

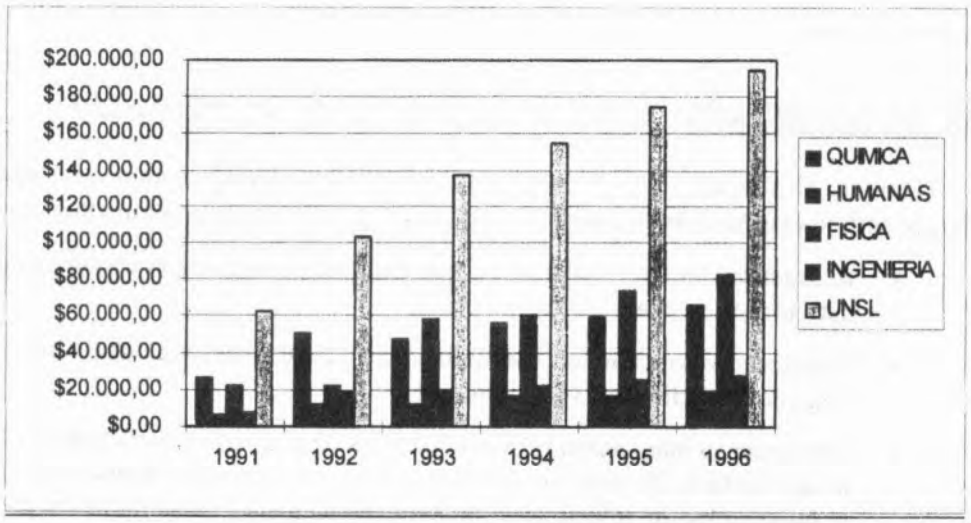
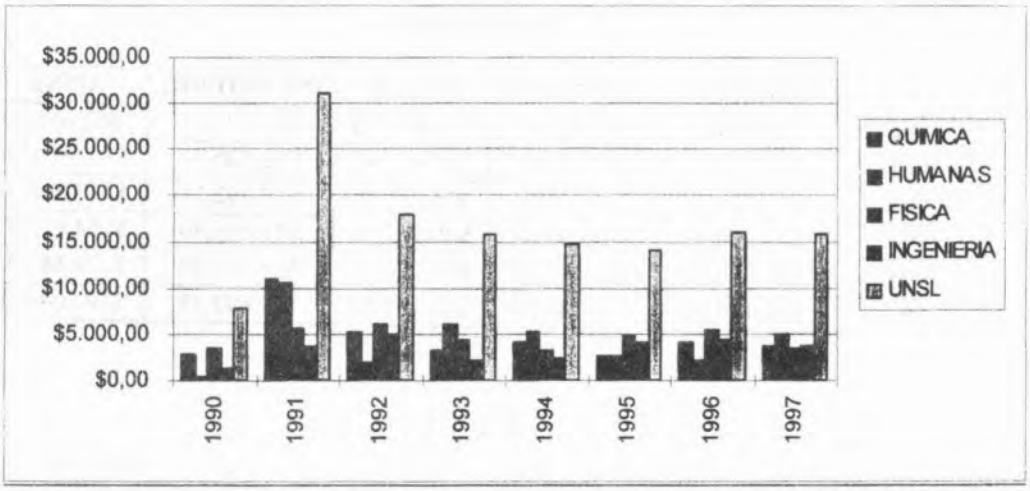


Tabla 10

Subsidios para viajes

	QUIMICA	HUMANAS	FISICA	INGENIERIA	UNSL
1990	2785,75	428	3433,5	1190	7837,25
1991	11032	10598	5700	3680	31010
1992	5095	2000	5980	4867	17942
1993	3227,4	5991	4366,8	2214,8	15800
1994	4050	5105	3220	2400	14775
1995	2575	2575	4675	4175	14000
1996	4100	2100	5500	4300	16000
1997	3575	5075	3550	3600	15800

Cuadro 10



AREA: SUBSECRETARIA DE RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

Durante el periodo 1995-1997, correspondiente a la actual gestión, se cumplieron las siguientes actividades en el ámbito de la Subsecretaria de Relaciones Interinstitucionales:

- Reorganizar la Subsecretaria a fin de dar cumplimiento a la creciente demanda de actividades en el ámbito de la misma.
- Fortalecer la vinculación con embajadas y Agencias de Cooperación Internacional, becas y actividades de intercambio.
- Fortalecer la integración regional, a través de una activa participación en el ámbito del CPRES. De este modo se ha producido un enriquecimiento mutuo, mediante intercambio de información sobre diferentes programas de becas. Se han organizado actividades formativas en este tema, como el Seminario de Cooperación Internacional dictado por representantes de Cancillería (Nov-95)
- Gestión del Programa Intercampus, actualmente denominado PCI (Programa de Cooperación Interuniversitaria), de la Agencia Española de Cooperación (AECI-ICI). Datos de participación en el programa:

PCI (ex Intercampus)

- ♦ AL-E
  - Profesores
    - ◊ 1996 : 2
    - ◊ 1997 : 4
  - Alumnos
    - ◊ 1996 : -
    - ◊ 1997 : 3

- ♦ E-AL
  - Profesores

- ◊ 1995 : 4
- ◊ 1996 : 1
- ◊ 1997 : 6

- Alumnos
  - ◊ 1995 : -
  - ◊ 1996 : 7
  - ◊ 1997 : 4

- Generación de una Pagina de Becas, dentro de la página Web de la Universidad, la cual está para consulta en línea no sólo de nuestros docentes y alumnos, sino también a disposición de otras Universidades.

La pagina de Becas es una de las medidas tendientes a mejorar la difusión interna de actividades de Cooperación internacional, becas y actividades afines, uno de los principales problemas detectados en nuestra Universidad y permite acceder a organismos Nacionales e Internacionales mediante conexión directa, lo que asegura una actualización automática de la información.

La dirección de Internet de la UNSL es: http://**www.unsl.edu.ar**

Para acceder a la pagina se debe seguir el siguiente camino:

Rectorado
↓
Secretarías
↓
Subsecretaría → Página de Becas

- Reorganización y reactivación del sistema de pasantías, en respuesta a la permanente solicitud de Empresas y alumnos. De este modo, se ha incrementado notablemente el numero de convenios y de pasantes. Se ha implementado un sistema ágil de consulta a las Facultades, para dar una respuesta rápida a las Empresas interesadas.

PASANTIAS

Se han efectuado 49 pasantías en distintas empresas con las cuales se firmaron convenios de pasantías. De esos 49 pasantes 10 han quedado efectivos en las diferentes empresas.

DISTRIBUCIÓN DE LOS PASANTES POR FACULTAD:

		Carrera mas solicitada
♦ FICES:	25	Contador Público
♦ FCF-MyN:	13	Informática
♦ DETI :	7	
♦ FQByF:	3	
♦ FCH:	1	

El número de **Convenios** tramitados durante esta gestión alcanza un volumen muy importante, como se desprende de los siguientes datos:

CONVENIOS

Total de convenios Firmados desde julio de 1995 a la fecha: **50**.

- Nacionales
  - ♦ Marco con Universidades: 4
  - ♦ Marco con Instituciones No Universitarias: 26
  - ♦ De Pasantías: 11
- Internacionales
  - ♦ Marco con Instituciones No Universitarias: 1
  - ♦ Marco con Universidades: 7

Convenios en gestión: **25**

- **Actividades de Cooperación Internacional:** La Universidad participa en programas ALFA y programas CYTED.
- Integración de una Red de Cooperación Internacional, con numerosas Universidades de diferentes regiones del país.

AREA: FOMEC

En 1995 se constituye en el ámbito de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de San Luis, la Unidad Ejecutora de Proyectos del Programa FOMEC, siendo responsable de la misma el Secretario de Ciencia y Técnica.

La UNSL efectúa presentaciones de Proyectos en las tres convocatorias (1995/1996/1997).

Actualmente están en ejecución ocho proyectos, uno de los cuales pertenece a una red interuniversitaria.

El número de proyectos habilitados por el FOMEC, por Facultad y por año, es el siguiente:

Tabla 11

Número de proyectos aprobados

FACULTAD	1996	1997	1998	TOTAL
Cs.F.M.N.	3	2	1	6
Q.B.F.		1		1
Cs.Humanas	1	1		2
UNSL	4	4	1	9

Cuadro 11

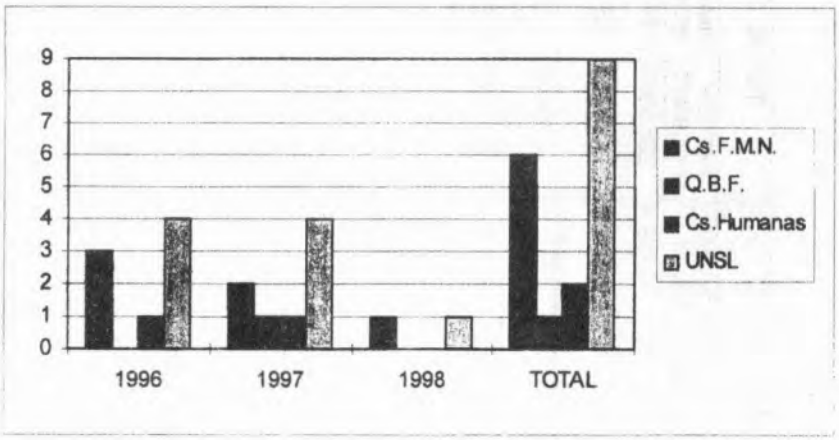


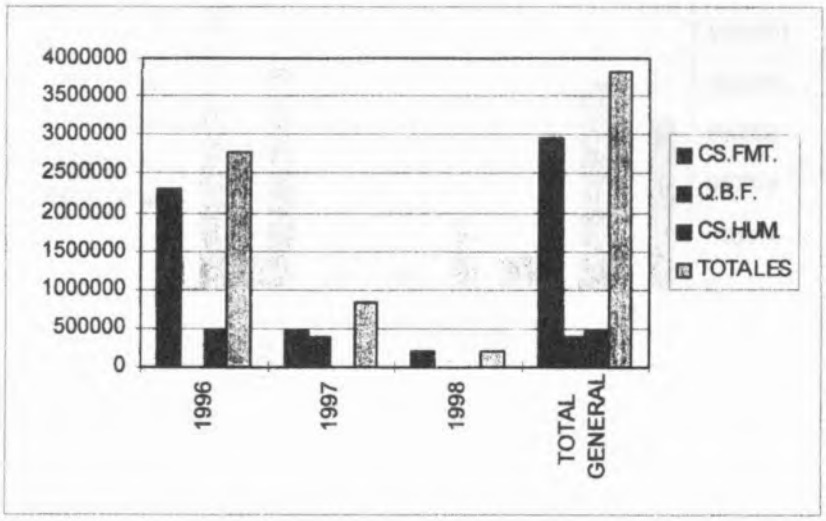
Tabla 12

Montos totalles aprobados por Facultad y por año.

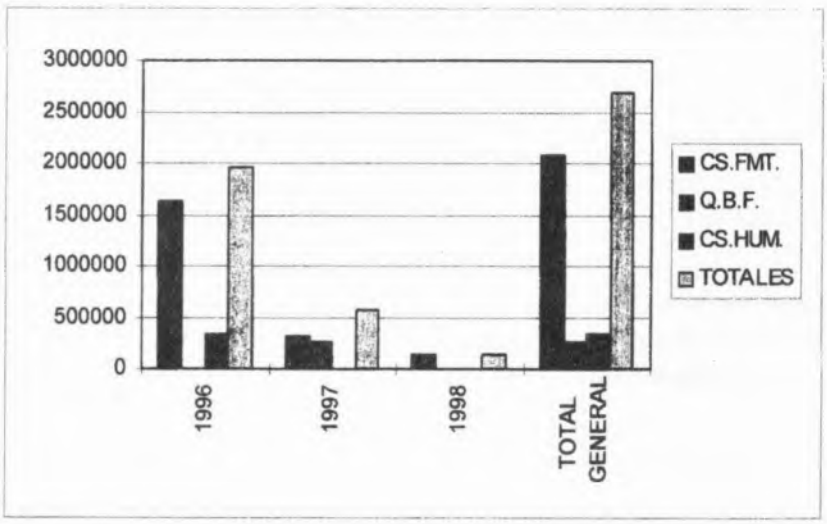
		1996			1997			1998		TOTAL GENERAL		
FACULTAD	PRESUP. APROBADO	FINAN.BCO MUNDIAL	CONTRAP. U.N.S.L.	PRESUP. APROBADO	FINAN.BCO MUNDIAL	CONTRAP. U.N.S.L.	PRESUP. APROBADO	FINAN.BCO MUNDIAL	CONTRAP. U.N.S.L.	PRESUP. APROBADO	FINAN.BCO MUNDIAL	CONTRAP. U.N.S.L.
CS.FMT.	2294174	1635637.2	658536.8	458813	313045.4	145767.6	205622	135222.6	70399.4	2958609	2083905.2	874703.8
Q.B.F.				382567	263680.6	118886.4				382567	263680.6	118886.4
CS.HUM.	470800	329980	140820							470800	329980	140820
TOTALES	2764974	1965617.2	799356.8	841380	576726	264654	205622	135222.6	70399.4	3811976	2677565.8	1134410.2

Más información de los proyectos en ejecución consta en el informe de la Facultad.

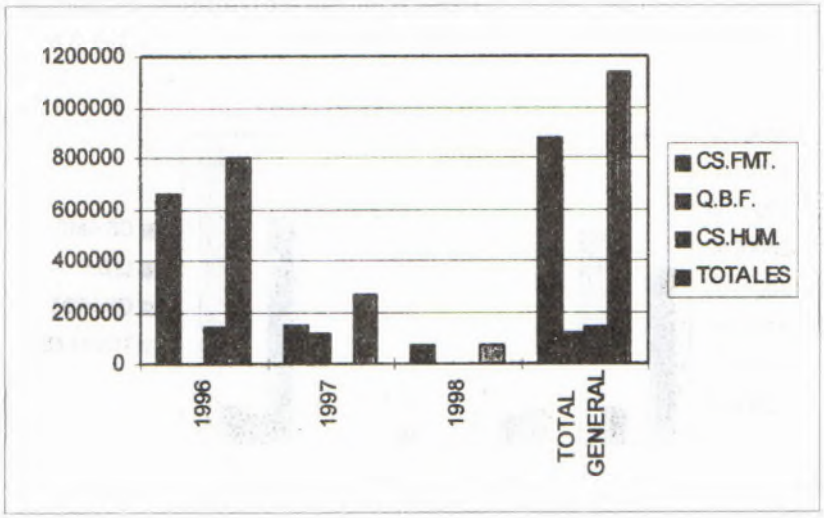
Cuadro 12
Presupuesto Aprobado



Cuadro 13
Financiamiento Banco Mundial



Cuadro 14
Contrapartida Universidad



3. SECRETARIA DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

1. MISIÓN Y FUNCIONES

La misión de la Extensión Universitaria lleva implícita la definición acordada por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) consignado en el documento propuesto por los Secretarios de Extensión de las Universidades y aprobado por aquel organismo en junio de 1997 y que se expresa en lo siguiente:

Generar un proceso de retroalimentación entre la Universidad y el entorno social del que forma parte teniendo como fin último el mejoramiento de la calidad de vida del conjunto de quienes constituyen la sociedad.

En este proceso de retroalimentación, la comunicación se erige en pilar fundamental, basado en el conocimiento científico, tecnológico, cultural, entre otros, acumulados en la institución y en su capacidad de formación educativa, con plena conciencia de su función social.

Lo expresado da lugar a un proceso que va más allá de la oferta-demanda de conocimiento entre la Universidad y la sociedad, para instituir la construcción del conocimiento, en contacto permanente con la sociedad.

Las **funciones** tienen que ver con aspectos del desarrollo sociocultural, de la relación de la Universidad con distintas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y de la Universidad con el sector productivo. Se sintetizan en las funciones que siguen:

- Propiciar estrategias que potencien la dinamización del tejido social y favorezcan el protagonismo de la comunidad en acciones socio-culturales.

- Promover y coordinar con las instancias correspondientes, la capacitación de los distintos sectores de la sociedad.

- Establecer canales recíprocos de información entre Universidad-sociedad, como primera instancia comunicacional y hacer de esta última un pilar fundamental de la extensión universitaria.

- Contribuir para que la sociedad se capacite para convivir en un mundo interdependiente favoreciendo la innovación, la iniciativa, junto a la capacidad de cuidar aquello, que es garantía de calidad de vida para las futuras generaciones y la preservación de los valores locales.

- Contribuir para proporcionar hacia el interior de la Universidad, junto a la formación científica, la formación estética y ética.

- Contribuir a la formación de profesionales conectados con la realidad del mundo social en el que les tocará interactuar.

- Promover los servicios comunitarios de los estudiantes, como parte de su formación de grado.

- Favorecer el desarrollo regional a través de los municipios , como cédula organizacional más próxima en donde se producen las necesidades y en el que deben generarse las respuestas.

- Favorecer la interrelación Universidad - sector productivo, como parte importante del desarrollo económico social global. En este marco, incentivar la capacitación de los recursos humanos en las actividades de transferencia y fortalecimiento de áreas específicas de transferencia.

- Apoyo sistemático a micro-emprendimientos y a PYMES en particular.

2. ORGANIGRAMA ACTUAL

A continuación se consigna el organigrama de la Secretaría y posteriormente un comentario general, sobre el mismo.


Rectora
Secretaria de Extensión Universitaria
Coordinación Area de Comunicaciones
Radio Universidad
Dirección de Imprenta y Publicaciones
Editorial Universitaria
Centro de Inmunología Clínica
Talleres de arte
Coordinación Centro Cultural
Director área coral

El organigrama de la Secretaría de Extensión, está estructurado, en su mayor parte, por el Area de Comunicaciones. No existe la posibilidad formal, de incluir el Area de Desarrollo Socio-cultural, que constituye un sector de trabajo medular, por cuanto en esta línea sólo se cuenta con el Director del Centro Cultural, que se responsabiliza de la administración general y operativa del mismo, y de la Secretaría como un todo.

Lo atinente a contactos interinstitucionales, programación y coordinación de actividades, entre otras, queda directamente en manos del Secretario de Extensión. Es decir, no existe ningún eslabón intermedio entre la autoridad de máximo nivel de la Secretaría y el sector operativo. En general se ha constituido un grupo de trabajo a nivel central de la Secretaría, de carácter bastante polifuncional, lo que facilita la tarea, pero que en un trabajo sumamente intensivo, se desenvuelve con muy buena predisposición, pero no siempre con los niveles de calidad e institucionalización necesarios.

En cuanto al Area de Vinculación Tecnológica, no se encuentra actualmente dentro de la Secretaría de Extensión. Por otra parte, es necesario consignar que, algunas Facultades cuentan con sus propias Secretarías de Extensión; también cumple con algunas funciones de vinculación con el medio, la Fundación Universidad Nacional de San Luis.

En general, la U.N.S.L. si bien ha instituido en su normativa la función de extensión y la consigna dentro de las áreas sustantivas, se debe un debate más amplio sobre lo que se espera de ella en general y sus limitaciones y atribuciones en particular, como así también las relaciones entre los Centros Universitarios de San Luis y Villa Mercedes y las Secretarías de Extensión del Rectorado y las homónimas pertenecientes a algunas Facultades.

3. ACTIVIDADES

Las actividades en su mayor parte se desarrollan en el Centro Cultural de la Universidad, integrado por el Auditorium, el Microcine y un Hall de Exposiciones que, ubicado en la ciudad de San Luis, se comparte con toda la Universidad y la comunidad. Algunas actividades tienen lugar en el Centro Universitario de Villa Mercedes y en distintas localidades de la provincia.

En general las actividades de la Secretaría, de estos dos últimos años, se ha centrado fundamentalmente, en procurar la apertura de la Universidad a la sociedad. Se mantiene un permanente contacto con distintas organizaciones de la ciudad de San Luis, algunos municipios de la región y otras organizaciones no-gubernamentales de la provincia.

A continuación se consignan las actividades de las dos grandes Areas de la Secretaría: Comunicaciones y Desarrollo Socio-Cultural.

ÁREA DE COMUNICACIONES

Radio:

- Redimensionamiento de la programación, teniendo un perfil de "radio educativa y cultural".

Editorial:

- Integración a la Red de Editoriales Universitarias.
- Fijación de pautas precisas para la publicación de libros de textos y de divulga-

ción.

- Publicación de revistas, tales como Proyecciones, Noticias Universitarias. Revista Kairos de la FICES, Cuadernos Latinoamericanos de Educación, Libros del Mercosur, etc.

- Edición de Cassettes y videos.

Imprenta:

- Implementación del sistema de trabajos para terceros de acuerdo a las reglamentaciones vigentes.

- Cumplimiento de los requerimientos de la Universidad en general y especial de la Editorial Universitaria de las pautas de trabajos requeridas.

TeVeU

- Programa de televisión, para difusión de actividades culturales y científicas de la Universidad y de la región. Se emite semanalmente, con una duración de media hora, en toda la provincia.

A.T.E.I.- Asociación de Televisión Educativa Iberoamericana-

- Servicio de videoteca para la Universidad e instituciones educativas.

- Proyección de Cursos de capacitación, orientados hacia distintos niveles educativos y sectores de la comunidad.

Prensa:

- Difusión diaria de las actividades de la Universidad.

- Conferencias de prensa por motivos especiales

- Contactos permanentes con los medios de comunicación social.

ÁREA DE DESARROLLO SOCIO-CULTURAL

Universidad con Todos:

- Exposiciones, en el centro de la ciudad, de las actividades, de las funciones sustantivas de la universidad y visitas guiadas de la universidad y asistencia a espectáculos artísticos, para establecimientos educacionales de toda la provincia.

Universidad y Municipios:

- Seminarios de capacitación en administración municipal.

- Desarrollo de actividades artísticas en municipios de la provincia.

- Implementación de Seminarios en distintas localidades.

Capacitación :

- Cursos, seminarios y talleres destinados al sector docentes.

- Seminarios y talleres para el sector productivo.

- Cursos sobre temáticas de interés general.

Expresiones del Arte:

- Exposiciones de plástica con la participación de artistas locales y del país. Taller de dibujo.

- Espectáculos de música.

- Talleres de danza clásica, folklore y tango. Espectáculos.

- Programa sobre teatro y filosofía, en conjunto con el área de asignaturas filosóficas de la universidad.

- Coros: Continuación del Coro Universitario de la ciudad de San Luis, fundado en 1987. Creación del Coro Universitario de Niños. Encuentro Corales.

Extensión al Centro Universitario Villa Mercedes:

- Creación del Taller de tango, con inclusión de seminarios y espectáculos.

- Creación del Coro Universitario Villa Mercedes.

- Reproducción en Villa Mercedes de espectáculos, charlas y actos que tradicionalmente solo se desarrollaban en el Centro Universitario San Luis.

Apoyo al C.A.S.C.O. -Centro de Acción Social y Comunitario:

- Se apoya esta actividad de extensión de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario, mediante el aporte de un trabajador social que coordina el desarrollo de actividades de expresión artística en el lugar, e implementa programas de educación comunitaria en colaboración con otras organizaciones: Ejemplo: programa de prevención odontológica, programa de huertas familiares, etc.

San Luis y los pensadores Contemporáneos:

- Visita a la Universidad de Ernesto Sábato. Entrevista pública, presentación de la Muerte de Juan Lavalle.

- Programa de difusión de la obra de Jorge Luis Borges: Seminarios, exposiciones, espectáculos, visita a la Universidad de María Kodama.

Cine:

- Proyección de películas seleccionadas, del circuito "comercial".

- Proyección de películas de valor histórico y/o documental, del circuito de cine "no comercial".

Presentación de Libros:

- Espacio destinado a la presentación de libros poéticos científicos y de interés general, de autores de la Casa o de la comunidad en general.

Derechos Humanos:

- Junto con el Centro de Derechos Humanos de la U.N.S.L., programación anual de seminarios, talleres, charlas, actos entrega de premios y menciones especiales a personas e instituciones destacadas en este ámbito.

Centro de Inmunología Clínica:

- Servicio de análisis clínicos de alta complejidad, a instituciones públicas y privadas de la región.

Ecología - Trabajo desarrollado en coordinación con las asignaturas de la especialidad:

- Documento de información para todas las escuelas de la provincia, muestra de proyectos de investigación, visitas guiadas a escuelas.

4. SECRETARIA DE ASUNTOS ESTUDIANTILES Y BIENESTAR UNIVERSITARIO

La Secretaria de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario se podría definir enmarcada dentro de un sector de Servicios y Beneficios que contribuyen a un optimo desempeño académico y que se sustenta en cuatro pilares básicos:

1.- Cuidado de la alimentación.

2.- Cobertura primaria en Salud.

3.- Contribuir a una formación integral del individuo a través de prácticas deportivas no sólo competitivas sino también recreativas.

4.- Propender a la igualdad de oportunidades para el acceso a la educación superior a través del otorgamiento de becas, residencias, créditos educativos, etc.

Esta dependencia cuenta con una Sede en la Ciudad de Villa Mercedes que esta descentralizada en una Subsecretaría que ejecuta su accionar enmarcado en las políticas generales que fija la U.N.S.L. en materia de servicios y beneficios. Todas las acciones que se detallan a continuación son ofrecidas a la población que asiste a ese Centro Universitario.

1. MISIONES Y FUNCIONES

Misión

"propender al bienestar de toda la comunidad universitaria a través de los servicios y beneficios que fija la Universidad y que se ofrecen a su alcance."

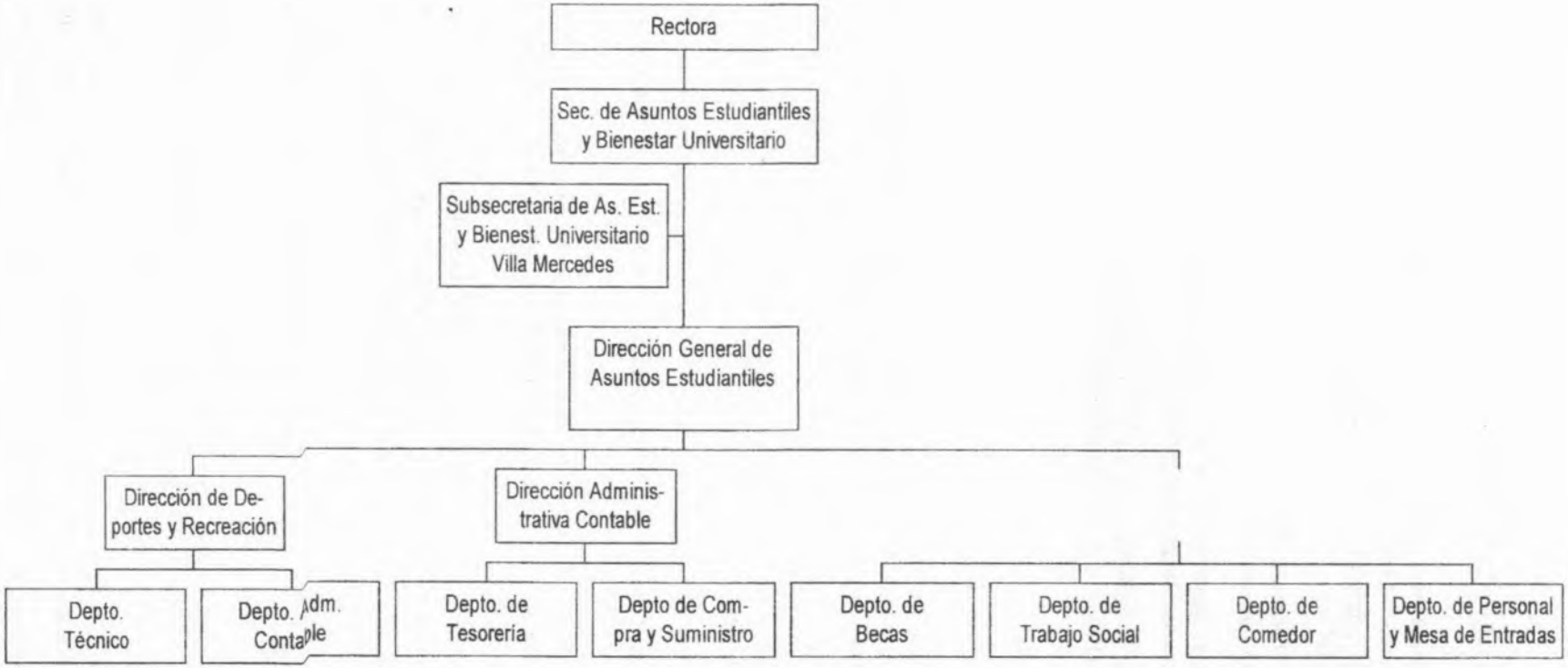
Funciones:

En relación a Asuntos Estudiantiles: gestionar y formular acciones para instrumentar servicios y beneficios que se traducen en: Comedor, Becas, Créditos, Residencias, Asistencia en Salud, Recreación, Práctica Deportivas y otros.

En relación a toda la Comunidad Universitaria: gestionar y formular acciones que permitan ofrecer servicios atractivos y accesibles que se traducen en : Comedor, Recreación Turística, Deportes, Gimnasia y otros.

2. ORGANIGRAMA ACTUAL

Para alcanzar la misión y desarrollas sus funciones, se ordena un organigrama con dependencias que según su grado de responsabilidad son las encargadas de vehiculizar las acciones que son traducidas como políticas del área.


Rectora
Sec. de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario
Subsecretaria de As. Est. y Bienest. Universitario Villa Mercedes
Dirección General de Asuntos Estudiantiles
Dirección de Deportes y Recreación
Dirección Administrativa Contable
Depto. Técnico
Depto. Adm. Contable
Depto. de Tesorería
Depto de Compra y Suministro
Depto. de Becas
Depto. de Trabajo Social
Depto. de Comedor
Depto. de Personal y Mesa de Entradas

3. DESCRIPCIÓN DE LAS DEPENDENCIAS

Dirección General de la Secretaría: es un área técnico-administrativa, supervisa el área contable, determina las necesidades que pongan en riesgo la continuidad de algún servicio o beneficio que la Universidad a definido ofrecer. Ejecuta en tiempo y forma los actos administrativos que son competencia del área. Coordina la distribución de tareas. Tiene a cargo:

a.- Direcciones: Dirección Administrativa Contable, Dirección de Deportes y Recreación, contando las mismas con sus respectivos Departamentos.

b.- Departamentos: Departamentos de Personal y Mesa, Departamento de Comedor, Departamento de Becas y Departamento de Trabajo Social-.

c.- En la Sede de la Subsecretaría en Villa Mercedes se ordenan Delegaciones de Departamento o Direcciones, respectivamente.

4. ACCIONES

Las **Acciones** desarrolladas son:

- Funcionamiento de un Comedor Universitario (autoservicio y servicio con mozo) al cual asisten entre seiscientas a ochocientas personas diariamente. Este servicio se consideró en primer orden para encarar una evaluación sobre:

1.- Adecuación a las necesidades actuales de la población que asiste.

2.- Mejoras que tienda a un optimo aprovechamiento de las instalaciones y del servicio de comida.

3.- Análisis sobre la valoración de un precio accesible.

4.- Conocimiento de las inquietudes de población potencial que no asiste al comedor universitario.

Su principal propósito es brindar una dieta sana y equilibrada en materia de calorías, nutrientes, etc. ; asimismo facilita la instrumentación del sistema de Becas de Comedor .

En la Sede de Villa Mercedes repercute en el funcionamiento global del Comedor Universitario la falta de un Encargado, cuyo cargo no pudo ser cubierto oportunamente por razones presupuestarias y ante nuevas gestiones de asignación y redistribución de personal, se intentará priorizar esta situación.

- Ofrecimiento distribución y seguimiento de Beneficio Estudiantiles: Becas de Ayuda Económica y de Comedor (seiscientos cuarenta adjudicaciones), Becas Estímulo (treinta adjudicaciones).

- Difusión, promoción e inscripción para concursar ante el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación del Programa Nacional de Becas Universitarias (ciento treinta y ocho adjudicaciones y veintitrés renovaciones).

- Difusión, promoción e inscripción para concursar ante el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación del Programa de Crédito Educativo (quince inscripciones).

- Ejecución de sucesivas aproximaciones al conocimiento de la población estudiantil que permite diagnosticar necesidades sociales, psicológicas, económicas, de relaciones, familiares y de adaptación, que no pueden ser atendidas en forma par-

cializada sino que requieren de una respuesta integral que permitan aunar tareas y tender hacia el mayor aprovechamiento de recursos.

- Instrumentación de un registro de alojamiento para estudiantes y distribución de plazas en Residencias Universitarias, que son de propiedad de la Universidad (aproximadamente se alberga a 110 estudiantes).

- Organización de un sistema de Asistencia en Salud que permite brindar cobertura médica asistencial a estudiantes que no poseen Obra Social, a lo cual se suma un descuento del 50% en compra de medicamentos. A este sistema acceden aproximadamente un 40 % de la población estudiantil.

- Estimular la participación en actividades Deportivas de índole competitivas y recreativas(asisten anualmente 1500 estudiantes), contando con instalaciones deportivas y docentes que organizan diversas prácticas. En la Sede de Villa Mercedes hay carencia de instalaciones deportivas cubiertas.

- Asistencia a eventos que organiza el Comité Técnico del Deporte Universitario que se relacionan con competencias deportivas entre Universidades a nivel regional, nacional y cada dos años se fomenta la asistencia a las Olimpiadas Universitarias.

- Desarrollo de la recreación turística (campamento) ofreciendo un Camping ubicado a orillas del dique la Florida que ofrece una infraestructura en materia de servicios que permite atender a mil personas aproximadamente. Como ámbito de colaboración con la Administración de este Camping está constituida una Comisión Asesora Permanente (que está integrada por docentes, no-docentes y alumnos) que entiende en lo atinente a normas de convivencias, ordenamientos, servicios, promoción, y gestiones que tiendan a un mayor aprovechamiento de la instalaciones.

- Creación de un Centro de Acción Social Comunitario que tiende al cumplimiento de los fines de la Universidad relacionados a la difusión del conocimiento, extensión y servicios por medio de una participación activa en la comunidad, orientada hacia el acercamiento de soluciones ante las concretas necesidades que se plantean. Los Servicios que se ofrecen están a cargo de Grupos multidisciplinarios guiados por docentes y un gran números de alumnos que voluntariamente se dedican a trabajar con sectores carenciados. Los servicios se ofrecen a través de las distintas incumbencias que tiene particularmente cada Programa, como ser:

1.-Programa de atención de problemas fonoaudiológicos, y otras áreas.

2.- Programa cultural en Barrios.

3.-Programa de Alfabetización "Nunca es Tarde" (a cargo de la Federación Universitaria San Luis). En la Sede de Villa Mercedes este último programa tiene un significativo desarrollo no sólo por la cantidad de Centros de Alfabetización sino por haber podido instrumentar la primer Cátedra Libre sobre Alfabetización en el País, dependiente de la Facultad local.

5. SECRETARIA GENERAL

1.- MISIONES Y FUNCIONES:

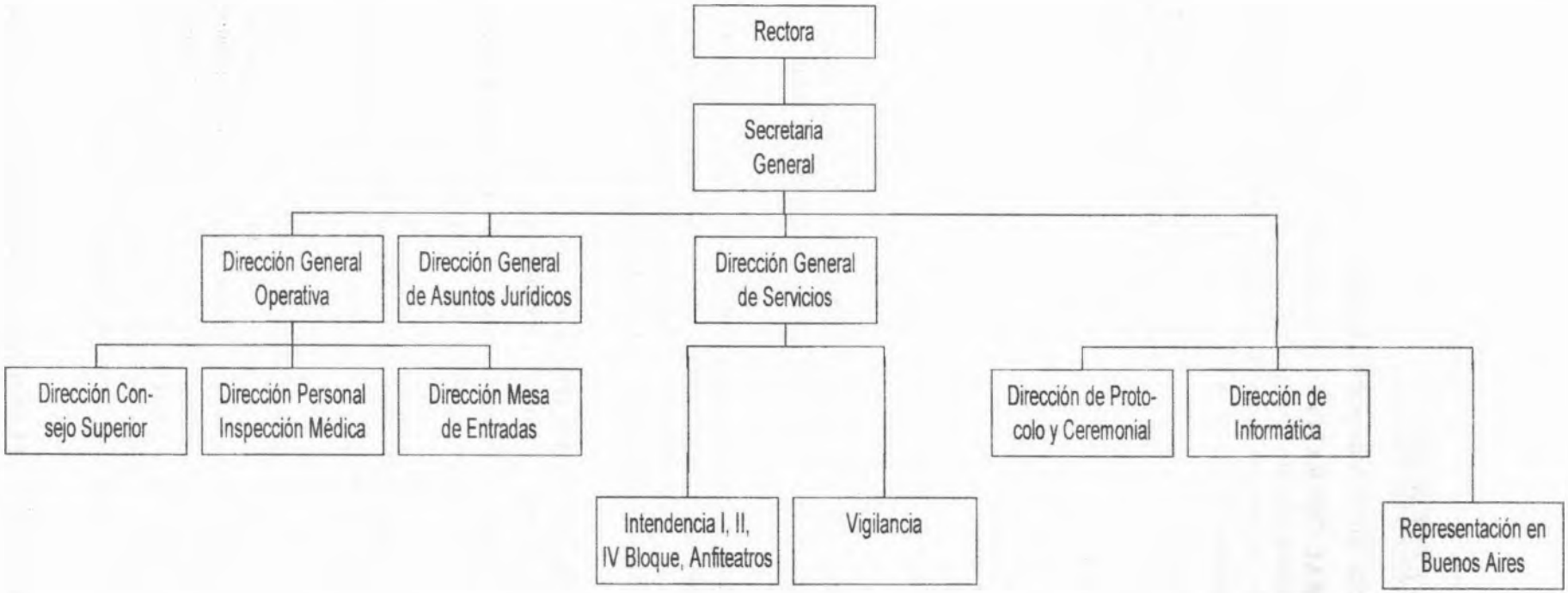
Tiene incumbencia en el direccionamiento de una serie de mecanismos que sostienen la organización de la Universidad. Brinda servicios al Rectorado y Unidades Académicas que lo soliciten, en las áreas jurídicas, administrativas, protocolares, informáticas y generales (maestranza, vigilancia, etc.).

Realiza el apoyo permanente a los Órganos de Gobierno (básicamente Asamblea Universitaria y Consejo Superior) y conducción política de la Institución, en lo que hace a su funcionamiento administrativo y a la toma de decisiones en un adecuado marco normativo.

Asiste al Rector/a en todas las actividades inherentes a la administración en el ámbito de la Universidad, dirigiendo y supervisando su tratamiento.

Constituye centralmente una Secretaría de apoyo.

2. ORGANIGRAMA ACTUAL


Rectora
Secretaria General
Dirección General Operativa
Dirección General de Asuntos Jurídicos
Dirección General de Servicios
Dirección Consejo Superior
Dirección Personal Inspección Médica
Dirección Mesa de Entradas
Intendencia I, II, IV Bloque, Anfiteatros
Vigilancia
Dirección de Protocolo y Ceremonial
Dirección de Informática
Representación en Buenos Aires

3. DESCRIPCIÓN DE LAS DEPENDENCIAS

El organigrama actual coloca bajo su responsabilidad a las siguientes dependencias:

** **DIRECCIÓN GENERAL OPERATIVA:** es un área técnico administrativa que implementa su actividad específica en apoyo directo y general hacia todo el Rectorado, Consejo Superior y Asamblea Universitaria. Es también el ámbito donde se centraliza administrativamente la conducción del Rectorado hacia toda la U.N.S.L.

Su misión específica es centralizar la entrada, registro, movimiento, firma, protocolización, giro, salida y archivo de toda actuación que se tramita en el ámbito de la Universidad, a nivel de Secretarías, Facultades, Direcciones, etc., como así también todo lo que se recepciona y/o expide hacia el exterior de la Institución.

Tiene a su cargo las siguientes Direcciones:

- Aplicaciones Administrativas
- Mesa de Entradas
- Personal - Departamento de Inspección Médica
- Consejo Superior

** **DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA:** es un área técnico-legal imprescindible a los fines administrativos en lo que hace a los procedimientos legales y procedimentales.

Su misión específica es prestar asistencia y asesoramiento legal a las autoridades y órganos de gobierno de la Universidad. Representar y patrocinar a la Institución en cuestiones de orden judicial, formular denuncias en fueros federales, dictaminar sobre convenios y/o contratos con terceros, opinar sobre cuestiones sumariales y dictaminar sobre recursos administrativos.

** **DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS:** tiene a su cargo los servicios internos de la U.N.S.L. que hacen a limpieza, mensajería, jardinería y vigilancia.

Su misión está centrada en dirigir y coordinar los servicios de limpieza, mensajería, reprografía, vigilancia y jardinería de los distintos edificios que componen la Universidad con sede en la Ciudad de San Luis.

** **DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMÁTICA (DIGIUNSL):** constituye un área de apoyo a los fines de la informatización de la U.N.S.L., desarrollo de sistemas informáticos aplicables a las distintas áreas, redes, etc.

Su misión es brindar apoyo informático y computacional a la docencia, investigación y administración. Planifica y gestiona estrategias de hardware y software, por lo que desarrolla sistemas aplicables tanto a las áreas administrativas como de investigación. Instrumenta y mantiene los sistemas, entiende en los aspectos operativos, capacitación de usuarios y administración de uso. Controla y administra redes locales internas y de acceso a redes externas, responsabilizándose de las comunicaciones con los grupos de interés. Brinda asesoramiento a las distintas dependencias del Rectorado y Facultades en la instrumentación de sistemas.

Liquidación de haberes.

** **DIRECCIÓN DE RELACIONES PUBLICAS Y CEREMONIAL:** es el área encargada de todas las tareas relacionadas con el protocolo de la Institución.

Su misión es efectuar la atención de las relaciones que deban mantener el Rector/a y demás autoridades universitarias con entidades públicas o privadas, cuerpo diplomático y la comunidad en general. Asesorar a las autoridades en materia de ceremonial y protocolo y elaborar la programación de eventos académicos y no académicos que se produzcan en la Institución.

** **REPRESENTACIÓN EN BUENOS AIRES:** constituye el nexo entre la Universidad y la Capital Federal a efectos de todo trámite de aquella en ésta. Con dependencia directa de Secretaría General.

Su misión es ejercer la representación de la Universidad en todo lo relativo a materialización de actos, procedimientos y gestiones, que deban llevarse a cabo en la Capital Federal y, a requerimiento del Rector/a, Secretarios de Universidad y Decanos de Facultad.

4. ACCIONES

Además de las propias y cotidianas que hacen a la misión específica de la Secretaría y sus dependencias, aparecen otras acciones tales como:

- Coordinación de la Oficina para la Reforma Administrativa, estructura que tiene a su cargo todo lo atinente a:

  - redistribución de personal

  - asignación de nuevos recursos si los hubiere

  - capacitación del personal no-docente a través de cursos de no menos de 15 horas de duración, dictados por personal de la Casa. Higiene y Seguridad en el Trabajo, Derecho Administrativo, Contabilidad Gubernamental, Manejo de Procesadores de Textos y Planillas de Cálculo, Capacitación en el Uso de Redes, Capacitación en Telefonía, Capacitación en Sistemas Presupuestarios, constituyen algunas de las temáticas abordadas a partir de los primeros meses de 1996. Se prevé mayor capacitación para el futuro.

__- Paritarias No-Docentes.

6. SECRETARIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN

1. OBJETIVO

Asistir al Rector en todo lo relativo a la gestión económica contable, económica, patrimonial y financiera, de obras y proyectos de la Universidad, colaborando en la definición, aplicación y cumplimento de las políticas que se establezcan en estos aspectos, en el marco de la autarquía financiera reconocida por la Constitución Nacional, interrelacionándose y participando en todo aquello que hace al cumplimiento de los objetivos presupuestarios y financieros en el ámbito de los distintos Organismos Nacionales CIN, SPU, Ministerio de Economía y operatorias especiales que tienden al cumplimiento de objetivos académicos, científicos y administrativos.

2. ORGANIGRAMA ACTUAL



3. DESCRIPCIÓN DE LAS DEPENDENCIAS

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Responsabilidad Primaria:

- Atender la dirección de los actos vinculados con la gestión contable, económica, patrimonial, financiera, de obras, proyectos y mantenimiento de la Universidad,

siendo responsable **del Servicio Administrativo Financiero** (SAF) en el cumplimiento de la Ley de Administración Financiera del Estado 24.156 y las disposiciones legales emanadas del Poder Ejecutivo Nacional o Leyes Nacionales, como así también las resoluciones de los distintos Ministerios, en especial el de Cultura y Educación y el de Economía, Obras y Servicios Públicos. Asistiendo al Secretario de Hacienda y Administración y a la Comisión de presupuesto y Cuentas del Consejo Superior en materia de su competencia. Supervisando la aplicación de los programas de mejoramiento de los procesos administrativos en general.

- De la Dirección General de Administración dependen, funcionalmente, el resto de las Direcciones Generales de esta Secretaría: Dirección General de Contrataciones, Patrimonio y Suministro; Dirección General de Construcciones y Dirección General de Programación y Registro Presupuestario.

1. DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIONES PATRIMONIO Y SUMINISTROS

Responsabilidad Primaria:

- Asistir al SAF y a las dependencias de la Jurisdicción en lo relativo a toda gestión de compra, contratación, locaciones y/o ventas de bienes de uso y de consumo; contratación de servicios. Recepción, control y distribución de los elementos y materiales adquiridos. Movimiento y registro de los bienes patrimoniales de la Universidad. Entender en las importaciones. Ley de Contrataciones del Estado. Verificar el cumplimiento de reglamentaciones, leyes y/o decretos vigentes en la materia. Atender, según correspondiere, las gestiones relativas a los trámites del programa FOMEC, PROIN de acuerdo con las normas y disposiciones vigentes para dichos programas.

1.1. Dirección de bienes patrimoniales

Acciones:

- Efectuar el control y registro permanente de movimientos de bienes de uso (muebles, inmuebles y semovientes) en el ámbito del Rectorado y Facultades, informes a Auditoria Interna - SGN. Interviniendo en todo acto de remate o licitación de bienes patrimoniales.

1.2. Dirección de contrataciones

Acciones:

- Elaborar pliegos, afectar partidas, realizar publicaciones, aperturas, control de ofertas, verificación de depósitos de garantías , confección de planillas comparativas, confección decretos rectorales, emisión de órdenes de compra, redacción de contratos, Ciencias. Humanas., Representación en Bs.As., Facultades.

1.3. Dirección de suministros

Acciones:

- Realizar la recepción, fiscalización, control y distribución de bienes (nacionales e importados) adquiridos por Rectorado y Facultades; representación en aduana para retiro de bienes y control; movimiento de fichas de stock; control de existencias; informe de necesidades; control facturas; órdenes de compra; remitos; contado contra entrega; pago anticipado; reclamo a proveedores.

2. DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTRUCCIONES

Responsabilidad Primaria:

Colaborar en la planificación de la Obra Pública de la Universidad de acuerdo a las directivas emanadas del Rectorado, así como la concreción de sus proyectos, elaboración de planos de construcción, licitación de obras y servicios, dirección técnica, liquidación y certificación de trabajos en ejecución, todo de acuerdo a disposiciones y normas emanadas del cumplimiento de las Leyes de Obras Públicas. Análisis y elaboración de proyectos para el Banco de Proyectos de Inversión de la Nación (BAPIN) programa PROIN , de acuerdo con disposiciones de la Ley de Inversión Pública y Decreto reglamentario.

2.1. Dirección de proyectos

Acciones:

Entender, elaborar y dirigir anteproyectos, proyectos, cómputos y presupuestos; prioridades; relevamiento de necesidades físicas y de servicios; planos; copias; archivo de resguardo de material gráfico.

2.2. Dirección de obras

Acciones:

Entender en los sistemas de contratación y ejecución de obras y servicios; dirección técnica; inspección de obras; contralor de ejecución y calidad; certificaciones mensuales y finales; análisis de precios; cómputos métricos.

2.3. Dirección de mantenimiento

Acciones:

Entender en el movimiento de órdenes de servicio; contralor y verificación de consumos de gas y electricidad; mecánica fina; carpintería; pintura; electricidad facultades; electricidad rectorado, 4° bloque, anfiteatros jardín maternal, análisis clínicos; sala de máquinas rectorado; gas, agua y sanitarios; albañilería.

2.4. Departamento de operaciones y control de gestión

Acciones:

Realizar la supervisión, diagnóstico de fallas y reparación en subestación transformadora, Rectorado y Facultades San Luis, central telefónica; calefacción y aire acondicionado; ascensores y montacargas; sistemas electromecánicos.

3. DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y REGISTRO PRESUPUESTARIO

Responsabilidad Primaria:

Entender y dirigir las actividades relacionadas con la programación, elaboración, ejecución y cierre del presupuesto anual de acuerdo a las aperturas programáticas, Supervisión y Control de las registraciones contables. Asistir al SAF en materia presupuestaria y contable llevando los antecedentes estadísticos del proceso presupuestario. Supervisión de la liquidación de haberes y de gastos.

3.1. Dirección de liquidación de haberes

Acciones:

Realizar la liquidación de haberes de toda la Universidad; fiscalizar el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios de altas, bajas y modificaciones conforme a la situación de revista del personal; libramientos de pagos internos; certificaciones de sueldos.

3.2. Dirección de liquidación de gastos

Acciones:

Tener a su cargo la etapa de liquidación de gastos de toda la Universidad; control de operaciones y comprobantes para acreedores; registros de deudas por proveedor; detalle de deuda exigible.

3.3. Dirección área presupuesto

Acciones:

Registración contable presupuestaria; movimiento de fondos y valores, llevar síntesis estadísticas y preparar informes sobre evolución de créditos; interviniendo en la elaboración del presupuesto y sus modificaciones, cierre de las operaciones del ejercicio financiero anual, confección de estados contables.

4. DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

4.1. Dirección de rendiciones de cuentas

Acciones:

Fiscalizar, revisar y controlar rendiciones de cuentas de subresponsables; informes ante organismos de control; comunicación de observaciones realizadas por dichos organismos, actuando bajo la supervisión técnica de la Unidad de Auditoria Interna.

4.2. Dirección de gestión financiera

Acciones:

Tener a su cargo y responsabilidad, la gestión e inversión de los fondos y valores de la Universidad; informe sobre cuentas diarias y periódicas de la administración de fondos; efectuar la distribución de fondos; entender en las modalidades de descuentos y pago a proveedores.

4.3. Dirección de recaudaciones y pagos

Acciones:

Manejo y custodia de los fondos girados por la Administración Central y recursos propios, fondos de terceros, depósitos; balance diario de ingresos y pagos; control y pago de sueldos, proveedores, subsidios, viáticos, otros pagos; informes sobre cuentas corrientes.

4. PRINCIPALES NUEVAS ACCIONES

No contempladas dentro de la estructura original.

-SIU, Sistema de Información Universitario:

Módulo económico financiero (Comechingones)

Módulo de administración de personal (Pampa o equivalente)

-Gestión administrativa (financiero-contable) del programa FOMEC.

-Ley de Inversión Pública - BAPIN.

-Presupuesto por Programas.

-Programas de asignación y administración presupuestaria (PROIN, PROFIDE, PROUN).

- Liquidación de Impuesto a las Ganancias (4ta. Categoría). Pagos a A.R.T.

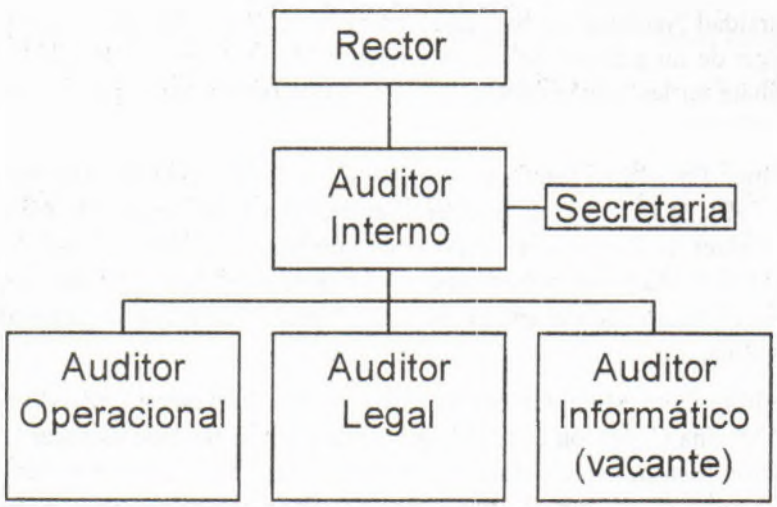
-Administración de recursos propios derivados de la prestación de servicios: maestrías, Red Federal de Capacitación, servicios prestados por distintas dependencias.

UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

Objetivo:

Verificar el mantenimiento de un adecuado sistema de control interno de la organización, conforme a las pautas dadas por la Ley N° 24.156 de Administración Financiera y Control del Sector Público y las normas del organismo rector del sistema de control en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional, la Sindicatura General de la Nación.

La estructura de la U.A.I. aprobada por Ord. C.S. 16/93 es la siguiente:



CAPITULO III:

EL PROGRAMA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD

La Universidad Nacional de San Luis entiende que todo programa de desarrollo institucional debe surgir de un proceso de autoevaluación. Así, desde que esta temática se instala como tema de debate en las universidades, nuestra Universidad participa y se compromete en tal discusión.

En el Primer Encuentro Interuniversitario sobre Evaluación de Calidad, realizado en Salta en junio de 1991, la U.N.S.L. estuvo representada por la Secretaria Académica de Rectorado, Dra. Lilian Pelzer de García y un importante número de docentes. Los informes elaborados a partir de esta actividad fueron presentados al Consejo Superior y a las Consejos Directivos, organizándose en agosto de ese año un Seminario para debatir con la Comunidad Universitaria esta problemática.

En septiembre del mismo año. la Dra. Lilian Pelzer de García, propuso al Consejo Superior la creación de una Comisión Especial que tendría como función estudiar la problemática de la Autoevaluación Institucional, definir parámetros y aspectos a tener en cuenta en la misma a los efectos de diseñar un modelo de trabajo. El Cuerpo discutió la propuesta pero no tomó decisiones al respecto.

El año 1992, es tiempo de debate del denominado Subproyecto 06 en todas las universidades nacionales. La nuestra no escapa de ello y cuando en marzo de 1993 se da a conocer el Informe Final de dicho documento, se produjo un encuentro con el Lic. Marquis donde la propuesta es seriamente cuestionada por la Comunidad Universitaria.

En junio de 1993 cuando la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación impulsa la firma de Convenios con las Universidades Nacionales para llevar a cabo experiencias de evaluación, la misma fue analizada por los Consejos Directivos y por el Consejo Superior quien en definitiva decide no firmar el Convenio propuesto pero dicta la Res. N° 176/93 - CS que aprueba la Autoevaluación Institucional en la Universidad en el convencimiento que la misma constituye una actividad indiscutible de toda gestión en tanto que esté orientada a generar las condiciones necesarias para garantizar la concreción de los propósitos que definen y orientan sus funciones específicas.

En dicha Resolución el Consejo Superior designa una Comisión coordinada por Secretaría Académica de Rectorado, Lic. María Luisa Granata, e integrada por representantes de las distintas Unidades Académicas y un representante alumno, que tendrá como función la elaboración de un Programa de Autoevaluación Institucional. Actúa como Asesor el Dr. Pedro Dionisio Lafourcade.

La Comisión elabora un Anteproyecto que es enviado para su análisis y discusión a las Unidades Académicas y a partir de las observaciones efectuadas a nivel de Áreas de Integración Curricular con los distintos Departamentos, reelabora el Anteproyecto. La nueva propuesta es girada a los Consejos Directivos, quienes en sesión conjunta con la Comisión responsable de la

elaboración, la analizan y discuten.

A partir de este proceso de legitimación interna, la propuesta definitiva es elevada a Consejo Superior para su aprobación.

Por Ordenanza N° 25 del 22 de noviembre de 1994 el Consejo Superior aprueba el Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad (PAIMEC), en el que se definen Propósitos Institucionales, Lineamientos Metodológicos y Estrategias de Acción.

El Programa parte de la concepción que el modelo de organización y funcionamiento institucional representa una construcción colectiva dinámica, es decir, un proceso continuo de revisión y transformación en el que la autoevaluación es un componente de la dinámica institucional, por ello las normativas, organizaciones y practicas de funcionamiento no son bases fijas e inamovibles sino construcciones del conjunto, sujetas a modificaciones. Dichas modificaciones serán aquellas que se consideren, sobre bases fundadas, condiciones necesarias para el logro de los propósitos de la Universidad.

El punto de partida del Programa es un Marco Directriz que caracteriza a la Universidad y, complementariamente, el rol a cumplir. En dicho Marco Directriz, la Universidad Nacional de San Luis define los fines, propósitos y políticas que guiarán las Estrategias de Acción para el logro de un desarrollo institucional para el mejoramiento de la calidad.

La Universidad define en su Estatuto los siguientes **FINES**:

a. Formar recursos humanos capacitados para la aplicación del conocimiento en el mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad y consustanciados con la obligación que se adquiere, junto con el saber, para con el Pueblo de la Nación.

b. Desarrollar el conocimiento científico y técnico con vistas a aumentar la comprensión del Universo y la ubicación del Hombre en el mismo.

c. Difundir el conocimiento y todo tipo de cultura y participar activamente en la comunidad propendiendo a la formación de una opinión publica esclarecida y comprometida con el sistema de vida republicano y democrático.

Como base orientadora del quehacer universitario y de la actividad evaluativa, establece los siguientes **PROPÓSITOS INSTITUCIONALES**:

1. Ofrecer carreras que por su nivel y contenido, satisfagan reales necesidades emergentes de las demandas sociales y culturales de la región, el país y de los proyectos y políticas de desarrollo y crecimiento que la promuevan.

2. Posibilitar que todos los alumnos al concluir los estudios de grado, alcancen los máximos niveles de logro posible en los diversos aspectos que configuren una formación de calidad.

3. Mantener una alta eficacia en los procesos de democratización de las oportunidades y posibilidades ofrecidas a los alumnos para que accedan y concluyan exitosamente sus estudios.

4. Alcanzar la más alta tasa de retención y de avance regular de los miembros de cada cohorte, hasta la conclusión exitosa de los estudios emprendidos.

5. Lograr por vías convencionales y complementarias, suficiente financiamiento para desarrollar programas académicos relevantes y de alta calidad, procurando la mayor optimización de los esfuerzos humanos y de los recursos materiales que se requieran.

6. Ofrecer programas de Posgrado que posibiliten los más elevados niveles de formación, reciclajes y actualizaciones profesionales.

7. Producir nuevos conocimientos que amplíen o transformen el territorio de la ciencia, la técnica y la cultura, y contribuyan a solucionar problemas de la realidad.

8. Generar y mantener en forma constante, la formación de recursos humanos dentro de los equipos de investigación y docencia.

9. Sensibilizar a los estudiantes en las problemáticas sociales existentes y proveerlos de lo necesario para que desarrollen un protagonismo aportante en su solución.

10. Desarrollar programas de extensión y servicio tendientes a colaborar con la solución de problemáticas de la comunidad en que se halla inserta.

11. Generar y mantener en constante revisión critica, metodologías de acción institucional orientadas a crear y afianzar el conjunto de condiciones que se estimen necesarias para la concreción de los propósitos que definen sus funciones específicas.

12. Alcanzar efectividad en la organización y funcionamiento de un sistema integral e integrado de información y de autoevaluación institucional que posibilite anticiparse a nuevas situaciones, profundizar determinadas líneas de acción y reorientar lo que fuere necesario.

13. Ejercer un rol protagónico y aportante en la construcción de un proyecto de país y de sociedad.

Será **POLÍTICA INSTITUCIONAL** de la Universidad establecer un conjunto de acciones con el objeto de obtener determinados niveles de logro en los Propósitos Institucionales.

A tal fin se determinan las siguientes acciones:

1. Determinación de los niveles de logro alcanzados en todos y cada uno de los Propósitos enunciados.

2. En los Propósitos cuyos niveles de logro sean deficitarios, identificación del conjunto de condiciones necesarias que se requieran para su concreción.

3. Exploración de la existencia de tales condiciones, como así también, de las razones que expliquen los déficits que se observen.

4. Evaluación de la factibilidad inicial de concreción o mejoramiento de las condiciones inexistentes o deficitarias.

5. Determinación de la capacidad de logro de la Unidad a evaluar.

6. Determinación del nivel de compromiso existente en relación con la empresa aludida y los factores que lo afecten.

7. A partir de la información obtenida, elaboración de planes para crear las condiciones necesarias que la Evaluación determinó como inexistentes, deficitarias o inadecuadas en el logro de los propósitos establecidos.

Las fases que se definen para el desarrollo del Programa son las siguientes:

1. Diagnóstico inicial.

2. Identificación de condiciones necesarias (intra y extrainstitucionales).

3. Evaluación diagnóstica de las condiciones.

4. Estudio o análisis de factibilidad.

5. Elaboración de planes marco.

6. Ejecución y control continuo de la totalidad del proceso.

La Universidad Nacional de San Luis, a los efectos de implementar el Programa, constituye una Comisión Central coordinada por Secretaría Académica de Rectorado, Lic. María Luisa Granata, e integrada por representantes de las distintas Unidades Académicas, e impulsa en cada una de ellas la constitución de Comisiones de Evaluación que son coordinadas por el representante de la Unidad en la Comisión Central.

Por razones de diversa índole, entre las que figuran un proceso eleccionario y un cambio de gestión, la actividad se vio interrumpida por algunos meses.

La actual gestión consideró necesario poner en marcha el Programa, y nombra Coordinadora del mismo a la Prof. Susana Oviedo de Benosa, entendiendo que dicha actividad es un componente de la dinámica institucional orientada a potenciar la capacidad y el compromiso de logro de los Propósitos que la U.N.S.L. se ha fijado. En este sentido se lo entiende como un proceso esencialmente participativo y creativo, que debe ser desmitificado en sus efectos sancionadores o controladores. La autoevaluación debe ser entendida como necesaria para verificar logros, déficits, y poder así mejorar.

Múltiples y variadas fueron las dificultades que se presentaron para poder comenzar un trabajo efectivo y continuo dentro del Programa. Se visualizó como una condición necesaria, para que esto ocurriera, lograr un mayor compromiso y capacidad institucional en relación con el mismo. Se nombró Coordinadora de la Comisión Central a la Secretaria Académica de Rectorado, Lic. Dora Elsa Sosa, y se realizó el Seminario de Autoevaluación para el Mejoramiento de la Calidad los días 22 y 23 de agosto de 1996, con la participación de especialistas nacionales y extranjeros, como así también de la Secretaria de Políticas Universitarias del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.

Los objetivos del Seminario fueron:

- Reconocer el proceso de autoevaluación como un instrumento de apertura y transparencia que permitirá revelar si la estructura organizativa y los modelos de funcionamiento implementados garantizan los niveles de logro esperados.

- Difundir las acciones propuestas por el Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad en el marco de las actividades de evaluación de la Universidad nacional de San Luis.

- Compartir algunos resultados de experiencias de autoevaluación y evaluación externa de la universidad realizados en el país y el extranjero.

- Conocer el marco normativo-legal y de gestión que encuadra a los programas de autoevaluación universitaria en el proceso de evaluación institucional.

Las temáticas desarrolladas y sus expositores fueron:

- Dra. María Zuñiga, Universidad de La Serena (Chile): El proceso de autoevaluación. Pieza clave o modular de cualquier proceso evaluativo.

- Dr. Augusto Pérez Lindo: Experiencias de asesoramiento en autoevaluación.

- Lic. Daniel Toribio, Secretaría de Políticas Universitarias: Marco normativo y experiencias de autoevaluación y de evaluación externa en la Argentina.

- Prof. Elsa Beatriz Cabrini, Universidad Nacional de Cuyo: El proceso de autoevaluación en la Universidad Nacional de Cuyo.

Asistieron 172 miembros de la Comunidad Universitaria. Se solicitó que contestaran un cuestionario de preguntas abiertas con el objeto de recoger opiniones sobre el Seminario y sugerencias sobre la modalidad de trabajo del PAIMEC. A continuación se presenta la sistematización de la información reunida.

Cuadro 1: Número y porcentaje de participantes discriminados por estamento de pertenencia en la Comunidad Universitaria.

Estamento	Nº	%
Gobierno y gestión *	19	11.0
Docentes	72	41.9
No Docentes	35	20.3
Alumnos	37	21.5
Otros	9	5.3
Total	172	100

* Incluye funcionarios electos y políticos (Rectora, Decanos, Secretarios y Subsecretarios Rectorales y de Facultad).

Cuadro 2: Distribución de las respuesta a la pregunta: ¿Le resultó útil el Seminario?

	Nº
Si	43
Parcialmente	1
Total	44

Cuadro 3: Distribución de las respuesta a la pregunta: ¿Por qué le resultó útil el Seminario?

Categorías de Por qué?	Nº	%
1. Conocimiento	20	43.5
2. Movilizador-concientizador	11	23.9
3. Beneficios del conocimiento	15	32.6
Total	46	100

Referencias:

1. Conocimiento: Por los conocimientos e información, que aportó; da elementos para trabajar: faltaron ejemplos y costos indicativos; permitió conocer experiencias de otros países; es un tema importante.

2. Movilizador-concientizador: Tomar conciencia de la necesidad del mejoramiento institucional y ver la necesidad de la autoevaluación; permitió comenzar a pensar en el tema; actúa como un "timbre" motivador que despierta intereses y crea necesidades.

3. Beneficios del conocimiento: Permite comprender el proceso de autoevaluación institucional, desmitificar el tema y su conveniencia como una primera mirada interna ante el temor que se instaure desde afuera; permite ordenar la Universidad, definir metas, expectativas; plantear metodologías concretas de abordaje; conocernos y reconocer nuestras falencias proponiendo la autoevaluación como un camino de superación y apertura hacia nuevas modalidades.

Cuadro 4: Distribución de las respuestas a la pregunta: ¿Para qué le resultó útil el Seminario?

Categorías de Para qué?	N°	%
1. Mejoramiento Institucional	21	56.8
2. Comprensión	13	35.1
3. Formación	3	8.1
Total	37	100

Referencias:

1. Mejoramiento Institucional: Para mejorar la calidad del sistema, de las políticas educativas, de la vida personal e institucional, de la actividad docente desde la percepción de nuestra realidad; adecuar la institución a las exigencias competitivas actuales que privilegian la excelencia y la eficiencia, revisando estructuras, metodologías y actividades de la labor docente e investigativa; progresar a partir del cumplimiento de los fines; optimizar recursos; para hacer más concreta la autonomía que "debería" tener la Universidad para poder trabajar en una comunidad universitaria y conocernos mejor hacia adentro.

2. Comprensión: Para generar un marco "real" de conocimientos comunes que permita entender la necesidad de los cambios, generar propuestas y colaborar en su ejecución; para conocer aspectos favorables y reflexionar sobre las deficiencias permitiéndonos saber si estamos construyendo la Universidad que queremos; para tomar conciencia que es una tarea a realizar en corto tiempo; para no caer en un control de gestión o en el establecimiento de frías estadísticas que no reflejen el interior de nuestra realidad como Universidad en un contexto nacional en crisis, con una clara política educativa que apunta a la destrucción de la Universidad pública.

3. Formación: Para enriquecer la formación profesional.

Cuadro 5: Distribución de las respuestas a la solicitud de sugerencias sobre modalidades de trabajo del PAIMEC.

Categorías de Modalidades	N°	%
1. A que niveles	24	51.1
2. Con quienes	5	10.6
3. De qué modo	18	38.3
Total	47	100

Referencias:

1. A qué niveles: Sugerencias referidas al ordenamiento de los niveles de análisis que debe comprender el proceso de autoevaluación. De ellas, 11 (once) sugieren como unidad de análisis la Unidad Académica, 8 (ocho) por sector (Área, Departamento, Facultad, Universidad), 3 (tres) la Universidad en su conjunto y 2 (dos) por Claustro.

2. Con quienes: Sugerencias referidas a quienes llevarían a cabo el proceso: evaluadores externos o una comisión con representantes de todos los estamentos que desarrolle un modelo de autoevaluación.

3. De qué modo: Sugerencias referidas a diferentes modos de conformar grupos de trabajo (comisiones con representantes de todos los estamentos), recopilación (cuestionarios, entrevistas, etc.), sistematización, análisis y socialización de la información a toda la Comunidad Universitaria (seminarios, talleres, elaboración de informes, etc.).

Si bien el número de participantes que contestó el cuestionario no fue elevado, permitió recoger opiniones y evaluar positivamente la realización del Seminario en tanto que se señala su utilidad para una mayor comprensión de la temática, toma de conciencia de la necesidad del mejoramiento institucional, readecuación de las políticas educativas en función de las demandas, etc. tal como se desprende de las respuestas registradas.

Pero fundamentalmente, genera un efecto movilizador tal que permitió la constitución y consolidación de la Comisión Central y de las Comisiones por Facultad que, desde entonces, trabajan en forma continua y efectiva logrando llevar a cabo un proceso que se refleja en el presente Informe.

CAPITULO IV

EL PROCESO DE AUTOEVALUACION

1. Obstáculos que se enfrentaron.

Como se señalara en el Capítulo anterior, fueron múltiples los obstáculos que se presentaron para la puesta en marcha del Programa de Autoevaluación. Creímos necesario presentar este problema desde el **análisis** de nuestra realidad histórica, actual y futura. Esto nos permitió encuadrarlos en dos tipos:

A) Vinculados a la apropiación y significación de la idea misma de evaluación (interna y externa), los que se desarrollan en dos dimensiones en los que éstos se fueron manifestando. Estas dimensiones las hemos denominado Creer y Confiar y Saber Hacer.

- En el Creer y Confiar el obstáculo se visualiza como la no creencia que la propuesta de evaluación esté sinceramente unida a la de mejoramiento de la calidad y no confiar en que si se siguen las reglas de juego que se proponen se obtiene la garantía de no quedar excluido.
- En el Saber Hacer el obstáculo se lo centraliza en las dificultades de los actores del proceso de Autoevaluación de apropiarse de un modelo que se presenta en el Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad aprobado por la Universidad.

B) Vinculados a la existencia, organización y posibilidades de acceso a información institucional. Existieron múltiples dificultades en la obtención de información de manera continua y accesible. Se es plenamente consciente que la posibilidad de toma de decisiones debe estar basada en un sistema de información accesible, confiable y rápido.

Se proponen como **formas de abordar los obstáculos** señalados, las siguientes:

- Lograr una redefinición del Programa de Autoevaluación Institucional a partir de la participación o real consenso de la Comunidad Universitaria.

- Lograr una mayor participación de la comunidad universitaria en relación con la determinación y ejecución de las propuestas que puedan derivarse del análisis de la información recogida durante el proceso de Autoevaluación.

- Establecer una estrecha vinculación entre las áreas encargadas del Sistema de Información de la Universidad y el Programa de Autoevaluación.

- Fortalecer la capacidad de planificación, dirección, ejecución y evaluación del Sistema de Información Institucional.

- Asentar las bases del convencimiento que toda gestión universitaria debe basarse en información que permita establecer políticas coherentes y pertinentes, esto es, basadas en la realidad y no sólo en suposiciones u opiniones.-

Para ello se proponen las siguientes **estrategias de acción**:

- Institucionalizar que en los espacios de participación natural (Áreas, Departamentos, etc.) se analicen de manera permanente los factores que inciden (facilitando u obstaculizando) en el proceso de Autoevaluación, a partir de la percepción de sus actores.

- Discutir colectivamente el concepto de calidad y mejoramiento institucional a partir del rol que desempeña cada actor en la Institución con el propósito de definir la Universidad que queremos ser.

- Constituir un Comité que determine las áreas prioritarias que debe cubrir el Sistema de Información Institucional a partir de las políticas institucionales que la Universidad se fije, las bases de datos que deben existir, las formas de acceso a la información y el sistema de gerenciamiento del mismo.

- Integrar el Comité con representantes del nivel de conducción política, del PAIMEC y de la Dirección General de Informática.

2. PROPÓSITOS

Las primeras reuniones de la Comisión Central estuvieron destinadas a consensuar internamente sobre cuál o cuáles de las funciones esenciales de la Universidad se priorizarían para iniciar el proceso.

La opinión generalizada fue que la función docencia era primordial ya que hacía a la existencia misma de la Universidad. Por otra parte, se decidió que, paralelamente a las actividades de Autoevaluación, se debían realizar acciones de difusión y esclarecimiento del Programa.

Sobre estas dos actividades básicas se informa a continuación.

3. ACCIONES REALIZADAS PARA CUMPLIR LOS PROPÓSITOS

A. FUNCIÓN DOCENCIA

Se comenzó analizando los Propósitos Institucionales fijados en la Ord. 25/94 - CS con el objeto de establecer con qué función esencial de la Universidad se relacionaban de manera más directa. A partir de esta tarea los Propósitos se organizaron de la siguiente forma:

Función Docencia:

1. Ofrecer carreras que por su nivel y contenido, satisfagan reales necesidades emergentes de las demandas sociales y culturales de la región, el país y de los proyectos y políticas de desarrollo y crecimiento que la promuevan.

2. Posibilitar que todos los alumnos al concluir los estudios de grado, alcancen los máximos niveles de logro posible en los diversos aspectos que configuren una formación de calidad.

3. Mantener una alta eficacia en los procesos de democratización de las oportunidades y posibilidades ofrecidas a los alumnos para que accedan y concluyan exitosamente sus estudios.

4. Alcanzar la más alta tasa de retención y de avance regular de los miembros de cada cohorte, hasta la conclusión exitosa de los estudios emprendidos.

6. Ofrecer programas de Posgrado que posibiliten los más elevados niveles de formación, reciclajes y actualizaciones profesionales.

8. Generar y mantener en forma constante, la formación de recursos humanos dentro de los equipos de investigación y docencia.

9. Sensibilizar a los estudiantes en las problemáticas sociales existentes y proveerlos de lo necesario para que desarrollen un protagonismo aportante en su solución.

Función Investigación:

7. Producir nuevos conocimientos que amplíen o transformen el territorio de la ciencia, la técnica y la cultura, y contribuyan a solucionar problemas de la realidad.

8. Generar y mantener en forma constante, la formación de recursos humanos dentro de los equipos de investigación y docencia.

9. Sensibilizar a los estudiantes en las problemáticas sociales existentes y proveerlos de lo necesario para que desarrollen un protagonismo aportante en su solución.

Función Extensión:

9. Sensibilizar a los estudiantes en las problemáticas sociales existentes y proveerlos de lo necesario para que desarrollen un protagonismo aportante en su solución.

10. Desarrollar programas de extensión y servicio tendientes a colaborar con la solución de problemáticas de la comunidad en que se halla inserta.

Función Gestión:

5. Lograr por vías convencionales y complementarias, suficiente financiamiento para desarrollar programas académicos relevantes y de alta calidad, procurando la mayor optimización de los esfuerzos humanos y de los recursos materiales que se requieran.

11. Generar y mantener en constante revisión critica, metodologías de acción institucional orientadas a crear y afianzar el conjunto de condiciones que se estimen necesarias para la concreción de los propósitos que definen sus funciones específicas.

12. Alcanzar efectividad en la organización y funcionamiento de un sistema integral e integrado de información y de autoevaluación institucional que posibilite anticiparse a nuevas situaciones, profundizar determinadas líneas de acción y reorientar lo que fuere necesario.

13. Ejercer un rol protagónico y aportante en la construcción de un proyecto de país y de sociedad.

La lectura y discusión de los Propósitos más directamente relacionados con la función docencia permitió tomar decisiones sobre qué información era necesaria y factible de reunir para poder evaluar sus logros.

Se selecciona en esta primera etapa trabajar con información relativa a los docentes, alumnos y graduados.

Respecto a los **docentes** los aspectos abordados fueron:

- Porcentajes de dedicación a las distintas funciones.

- Actividad en docencia de grado y posgrado.

- Uso de idiomas extranjeros y recursos informáticos.
- Actividades de formación de recursos humanos.
- Formación de posgrado obtenida o en curso.
- Fuente de financiamiento de la formación de posgrado.
- Motivos para obtener una formación de posgrado.
- Distribución de la Planta Docente por cargo y dedicación.
- Evolución de la Planta Docente.

Respecto a los **alumnos** se obtuvo información sobre:

- Evolución de la matrícula y el egreso.
- Opinión de los alumnos sobre la actividad de los equipos docentes.
- Opinión sobre el servicio del Comedor Universitario.

Respecto a los **graduados** se tuvo en cuenta:

- Duración real de la carrera.
- Situación laboral.
- Opinión sobre la formación recibida.
- Motivos por los cuales mantendría relación con la Universidad.

A los efectos de reunir la información se elaboraron dos encuestas, una dirigida a los docentes y otra a los graduados, y se establecieron los mecanismos para obtener los demás datos que se habían determinado como necesarios.

La encuesta docente se aplicó en el mes de mayo del presente año y fue solicitada su contestación a la totalidad del personal docente de la Universidad haciéndole entrega de la misma con la libranza del mes de abril (con excepción de la FICES), mientras que la dirigida a los graduados fue aplicada a aquellos egresados que solicitaron el título durante los meses de mayo, junio y julio del mismo año.

El número de encuestas reunidas en ambos sectores se presenta en los Cuadros siguientes.

Cuadro 1: Total de docentes, total y porcentaje de docentes encuestados, Total Universidad Nacional de San Luis y por Unidad Académica.

Unidad Académica	Docentes	Encuestados	% doc. enc.
Fac. Cs. Fis. Mats. y Nats.	246	61	24.8
Fac. Cs. Humanas	252	154	61.1
Fac. Ing. y Cs. Ec. Sociales	257	203	80.0
Fac. Qca. Bioqca. y Farmacia	314	136	43.3
Dpto. de Ens. Téc. Instrum.	28	11	39.3
U.N.S.L.	1097	565	**51.5**

Cuadro 2: Número y porcentaje de graduados, según sexo. Total de la Universidad Nacional de San Luis y por Unidad Académica.

Unidad Académica	Femenino		Masculino		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Fac. Cs. Fis. Mats. y Nats.	8	26	23	74	31	16
Fac. Cs. Humanas	21	81	5	19	26	14
Fac. Ing. y Cs. Ec. Sociales	8	32	17	68	25	13
Fac. Qca. Bioqca. y Farmacia	28	58	20	42	48	25
Dpto. de Ens. Téc. Instrumental	40	65	22	35	62	32
U.N.S.L.	105	55	87	45	192	100

Con relación al porcentaje de docentes que contestó la encuesta, 51,5% del total de docentes de la Universidad, creemos que nos permite indicar que las conclusiones que de ellos se extraen pueden ser consideradas como representativas del total de la población.

Una situación similar se presenta respecto a los graduados. Si tenemos en cuenta que el número de egresados en los últimos seis años osciló entre 333 (año 1993) y 428 (año 1995), los graduados encuestados en esta ocasión, 44,9% del número mayor de egresados anuales hasta la fecha, la información obtenida puede ser considerada como representativa de la situación de los graduados en un año en particular.

A los efectos de la sistematización de la información recogida se solicitó la elaboración de programas específicos que permitió la elaboración de los Cuadros y Gráficos que se presentan en el Anexo.

Toda la información reunida se remitió a cada una de las Unidades Académicas a los efectos de su análisis y discusión. La forma de organización de esta actividad estuvo a cargo de las Comisiones de Autoevaluación de las Facultades.

Como culminación de este proceso se llevó a cabo un Taller de Autoevaluación los días 4, 5 y 6 de noviembre próximo pasado.

Los objetivos del mismo fueron:

1. Analizar la información reunida.
2. Identificar los problemas prioritarios.
3. Proponer alternativas de solución.
4. Formular posibles estrategias de acción.
5. Identificar las condiciones necesarias para el cambio.

Se trabajo en comisiones y plenarios por Unidad Académica y Rectorado, concluyendo con un Plenario de la Universidad en el que se dio lectura a las conclusiones de cada Comisión.

En el cierre del taller se contó con la presencia del Presidente de la CONEAU, Dr. Emilio Mignone quien disertó sobre "Lineamientos en autoevaluación institucional y evaluación externa de las Universidades".

Como lo expresamos en el Capítulo I, consideramos que este Informe es incompleto. De lo que nos propusimos al comenzar, ha quedado información sin procesar y otras en la etapa de recolección.

En el primer caso, tenemos la Encuesta de Opinión de los alumnos sobre la actividad de

los equipos docentes, los motivos por los cuales los docentes no realizan formación de posgrado, actividades de formación de recursos humanos por parte de los equipos docentes, fuente de financiamiento de la formación de posgrado.

En el segundo caso, opinión de la Comunidad extrauniversitaria, evaluación de la práctica docente, encuesta a usuarios de la Biblioteca, análisis de distribución y ejecución presupuestaria, opinión de empleadores, etc.

B. DIFUSIÓN Y ESCLARECIMIENTO

La primera acción estuvo centrada en el obstáculo Creer y Confiar y consistió en la difusión del contenido del Programa de Autoevaluación, tal como era definido en la Ord. 25/94 - CS y en instalar su presencia como un proceso permanente, participativo y cuyo objetivo es el mejoramiento de la calidad.

Para ello, se recurrió a un concurso entre los alumnos de la carrera de Diseño Gráfico Publicitario, los que debían presentar propuesta de folletos y afiches que cumplieran con la finalidad expuesta.

La propuesta ganadora del concurso fue implementada a partir de febrero del presente año y consistió en tres folletos y cinco afiches que se fueron dando a conocer a la Comunidad Universitaria de manera secuenciada durante tres meses.

En los dos meses previos al Taller de Autoevaluación que tuvo lugar los primeros días de noviembre, se difundió toda la información reunida a través de cuadros y gráficos que fueron expuestos en paneles en los distintos edificios de la Universidad, invitando a la reflexión acerca de la realidad que ponían en evidencia y a la participación en la tarea que se realizaría durante el Taller.

Otra actividad de interés, fue la difusión entre el personal No-Docente de la administración central de un folleto en el que se sintetizaba la tarea realizada y las conclusiones obtenidas en las distintas instancias de participación que se convocaron a tal efecto.

En relación con el obstáculo Saber Hacer, se reunió y difundió material bibliográfico sobre el tema entre los miembros de la Comisión Central y las Comisiones de Facultades, como así también se asistió a eventos científicos cuya temática se refería a aspectos teóricos y experiencias prácticas de evaluación institucional. Por otra parte, se trabajó durante dos sesiones con profesionales que la Comisión consideró podían colaborar en el esclarecimiento de la problemática que nos ocupaba.

Así se contó con la valiosa colaboración de la Lic. Alicia Muro, Coordinadora de la Comisión Central de Autoevaluación de la Universidad Nacional de San Juan, quien aportó su experiencia, permitió aclarar dudas, realizar nuevas propuestas de trabajo y reorganizar la tarea.

Otra presencia que enriqueció el trabajo de la Comisión y de todos aquellos interesados en la temática, fue la Prof. Susana Barco, prestigiosa docente e investigadora de la Universidad Nacional del Comahue, quien coordinó un Taller abordando aspectos referidos a la evaluación de la práctica docente.

CAPITULO V

FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICO MATEMÁTICAS Y NATURALES

Autoridades

Dr. Jorge Alberto Vila
Decano

Lic. Carmen Fernández de Zo
Vicedecano

Secretarios

Prof. Nélida Haydée Pérez de Puente
Secretaria Académica

Dr. Hugo Velasco
Secretario de Ciencia y Técnica

Dr. Marcos Gregorio Rizzotto
Secretario Administrativo

Dr. Carlos Enrique Gardini
Secretario General

Comisión de Autoevaluación:

Dr. Julio Benegas
Coordinador

Dra. Nilda Urbina
Dr. José Riccardo
Dr. Hugo Alvarez

GESTIÓN EN LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICO MATEMÁTICAS Y NATURALES

Para su organización académica, la Universidad Nacional de San Luis ha adoptado para todas las Facultades que la integran, la estructura departamental y ha establecido en cada una de ellas una administración centralizada que ejecuta el conjunto de servicios que caracterizan la gestión común a las mismas.

Este orden tiene por objeto proporcionar una orientación sistemática a las actividades docentes y de investigación dentro de la Facultad, mediante el agrupamiento de disciplinas afines permitiendo beneficiar la comunicación entre docentes y los alumnos de las distintas carreras ofrecidas.

Los Departamentos que constituyen la Facultad (Física, Matemáticas, Informática, Geología y Minería) son unidades fundamentales en la actividad universitaria y se constituyen sobre la base de disciplinas afines ejerciendo su función mediante la docencia, la investigación, la extensión y el servicio. Desde la creación de la estructura departamental en la Universidad Nacional de San Luis, en 1990, se decidió que los departamentos, desde el punto de vista académico, fueran ordenados en unidades funcionales denominadas Áreas, entendiéndose como tal al conjunto de asignaturas afines o componentes de una disciplina que constituyen una unidad en sus aspectos docentes y de investigación.

La estructura departamental se traduce, a nuestro juicio, en un mejor aprovechamiento de los recursos académicos disponibles y por ende en un mejor nivel de enseñanza, como consecuencia de la unificación de distintas disciplinas que se imparten a las distintas carreras ofrecidas por la Universidad.

El sistema administrativo centralizado que posee la Facultad de Ciencias Físico Matemáticas y Naturales (en cuatro Secretarías: Académica, Ciencia y Técnica, Administrativa y General) cumple funciones específicas de acuerdo con la naturaleza de las actividades que distinguen a la respectiva unidad administrativa. Se destaca en esta estructura una muy eficiente utilización de los recursos humanos disponibles que se traduce en una baja relación (cuando se compara con la Administración Central) entre el personal no docente y el docente que resulta en aproximadamente un 26 %.

GOBIERNO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICO MATEMÁTICAS Y NATURALES

El gobierno de la Facultad lo ejerce el Consejo Directivo que es el órgano superior de la Facultad y que tiene competencia para marcar el rumbo político a seguir, estableciendo la línea de conducta de la Unidad Académica.

Como lo marca el Estatuto, el Consejo Directivo está presidido por el Decano quien ejerce la representación de la Facultad y es responsable de la administración de la misma.

El Decano actúa a través de un equipo integrado por: una Vice-Decana, un Secretario General, un Secretario de Ciencia y Técnica, una Secretaria Académica y un Secretario Administrativo quienes ejercen la supervisión de las gestiones centralizadas y elaboran propuestas vinculadas con la misión de la Unidad Académica.

En el mismo sentido se ubican las relaciones con los Directores de Departamentos y los Consejos Departamentales cuyas atribuciones y competencias guardan estrecha analogía con las que incumben a la Facultad, pero subordinadas a los límites impuestos por las Ordenan-

zas y Resoluciones vigentes, dictadas por la Universidad y por la propia Unidad Académica.

INFORME DE LA COMISIÓN DE AUTOEVALUACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICO-MATEMÁTICAS Y NATURALES

INTRODUCCIÓN

En las sucesivas reuniones de los claustros docentes de los departamentos de la Facultad, de los alumnos y del personal no-docente se han analizado en detalle los principales aspectos de la actividad académica y administrativa de la Facultad. En general se estima que la Facultad, enmarcada en la administración pública nacional y en particular en la Universidad Nacional de San Luis, funciona razonablemente bien.

La Comisión de Autoevaluación de la Facultad de Ciencias Físico-Matemáticas y Naturales, sobre la base de las conclusiones elaboradas por los claustros de la Facultad en las diversas etapas del proceso de autoevaluación, elabora el siguiente resumen, recalcando aquellas conclusiones que llevan a la recomendación de acciones directas para el mejoramiento de la Facultad en el cumplimiento de sus funciones.

DOCENCIA

Oferta educativa:

Las carreras troncales (Licenciaturas tradicionales) constituyen una oferta demasiado rígida; poco atrayente y de alto índice de deserción. La oferta se debe articular con carreras cortas o títulos intermedios. Estas carreras deberán reunir ciertas características:

*Ser realmente accesibles para un estudiante de características medias.

*Curriculum abierto y flexible, permitiendo el pasaje entre las carreras de la Facultad.

*Capacitación y salida laboral cierta. En el diseño y conducción de la carrera deben intervenir profesionales con verdadera experiencia laboral en el medio donde se espera que se desenvuelvan los graduados.

*Los cursos compartidos deben diseñarse de modo que sean accesibles a todos los estudiantes, aunque ello signifique postergar enfoques más profundos para los alumnos de las carreras largas.

Un desvío habitual es que las carreras, diseñadas en un ámbito estrecho como el Departamento, se adecuan mejor a los intereses de los docentes que a la demanda del medio. Debe lograrse una verdadera discusión crítica en el ámbito de la Facultad para ese tema.

El diseño y gerenciamiento de la oferta educativa merecen una comisión permanente tanto o más que la investigación, que la tiene en la Comisión Asesora de Investigaciones (CAI).

Seguimiento y coordinación de la enseñanza:

No se advierte que exista una evaluación de los planes de estudio en función de la experiencia surgida de su aplicación. Los cursos (o en el mejor de los casos las Áreas) adquieren cierta autonomía que los despega de su utilidad en función de la o las carreras a que pertenecen. Si existen estructuras (como las Áreas) que velan por el mejoramiento de la enseñanza desde la

óptica de la disciplina o la especialidad, serían útiles otras estructuras transversales que vigilen el funcionamiento del plan de estudios y de los cursos dentro de él desde la óptica de cada carrera. Podría adoptarse para estas estructuras modalidades unipersonales o colegiadas.

Soporte técnico y administrativo:

Las condiciones físicas en que se desenvuelve la labor docente son muy malas. Las aulas no sirven. Están mal situadas, mal iluminadas, mal calefaccionadas y refrigeradas. Si corre viento son ruidosas. Sus cerramientos funcionan mal, los pizarrones son desastrosos. Se compra tiza de pésima calidad, no se sacuden los borradores (cuando los hay) ni se limpian los pizarrones. En las del edificio de Chacabuco y Pedernera el ruido exterior es una molestia adicional que interrumpe y a veces impide las clases.

La adjudicación de aulas para clases es caótica. Los horarios de clase no tienen una estructura pensada en relación con el alumno (que es la mayoría). La adjudicación de aulas para exámenes (parciales o finales) no existe.

Tratándose de servicios centralizados no es claro qué puede hacer la Facultad para resolver estos problemas.

Evaluación de la docencia:

En la sección "Seguimiento y coordinación..." se advirtió la necesidad de evaluar los cursos en cuanto al cumplimiento de sus objetivos en el plan de estudios. Aquí nos referimos a la evaluación de la labor docente bajo la preocupación genérica del mejoramiento de la calidad y la calificación del docente en este aspecto de su tarea. La creencia de que la producción científica del docente garantiza la calidad de su enseñanza, unida con el mayor desarrollo de los métodos de evaluación de la investigación (que en el fondo descansan sobre el referato de la publicación científica), ha obstaculizado la implementación de métodos de evaluación de la tarea docente. Por supuesto siempre después de asegurar la formación técnica del profesor, su desempeño docente debe ser un parámetro que influya en su calificación tanto como su producción científica. De otra manera, la preocupación de nuestros docentes se focalizará en las actividades que le son reconocidas, descuidando la enseñanza, como actualmente ocurre.

Rendimiento académico del estudiante:

El bajo rendimiento de los alumnos debe ser la mayor preocupación de la Facultad en estos momentos. Las actividades diagnósticas llevadas a cabo recientemente muestran con claridad que el piso cognitivo y actitudinal de los estudiantes ingresantes no es compatible con el nivel de los cursos iniciales según los planes de estudio existentes. Los esfuerzos para resolver esta situación deberán ser más serios y estructurales que los asumidos hasta ahora. Así como se señala en un punto anterior la conveniencia de un manejo más centralizado de las carreras, se cree en relación a este tema en la conveniencia de que las actividades de nivelación sean unificadas y comunes para todos los alumnos de la Facultad, constituyendo un ciclo básico que, a la vez que fomente la comunicación entre estudiantes y docentes de diversas disciplinas mejore la formación global del individuo y facilite el diferimiento en la elección de carrera. Mejor aún si esta apertura se puede extender a toda la Universidad.

Debe tenerse en cuenta que posibles soluciones a este problema involucran además nuevas y/o mejores infraestructuras edilicia y de equipamiento (laboratorios y salas de entrenamiento en computación y simulación) para atender el carácter multitudinario de estos cursos.

INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

El sector de Ciencia y Técnica es el que mayor grado de aceptación tiene entre los docentes. Ello se atribuye en buena medida, a que es un sector que actúa con evaluación y con un sistema de premios y castigos que, aunque siempre es perfectible (se hacen algunas propuestas al respecto), funciona de manera estable y continuada.

Las principales recomendaciones conciernen a la coherencia del sistema total de Ciencia y Técnica de la Universidad, a la evaluación por pares disciplinares, a la evaluación más cualitativa y a la mayor efectividad en el sistema de compras de equipamiento (se propone volver al sistema de subsidios), puntos que se estima son logrables dentro del actual sistema.

En lo que se refiere a la formación de recursos humanos, la Facultad ha llevado a cabo una política de becas para la realización de Tesis de Licenciatura y de Doctorado que ha sido luego tomada como modelo por la Universidad. El resultado es un alto porcentaje de egresados que han tenido la oportunidad de completar su formación de grado e iniciarse en el trabajo de los grupos de investigación.

Es de destacar los esfuerzos que han hecho los diferentes Departamentos de la Facultad para mejorar la formación de posgrado. Ello ha resultado en programas aprobados por FOMEC en los cinco Departamentos y programas de Doctorados y Maestrías categorizados al máximo nivel, lo cual ha permitido que egresados residentes en la provincia y la región estén realizando Maestrías y Doctorados en alguno de los programas ofrecidos por la Facultad.

ADMINISTRACION Y GOBIERNO

En lo que hace a la administración y gobierno de la Facultad y sus Departamentos, los informes de los distintos claustros puntualizan aspectos que son perfectibles y algunos en los que habría que introducir modificaciones, entre ellos varios que pertenecen a la órbita de interacción de la Facultad con la administración central, que condiciona fuertemente algunas acciones de la Facultad.

La recomendación sobresaliente se refiere a la efectividad del trabajo de los órganos colegiados de gobierno y sus comisiones asesoras. Se recomienda fuertemente la adopción de algún sistema (comisión ejecutiva o similar, como existen en otras universidades) que permita un diligenciamiento ágil de los trámites comunes. Esto permitiría que los cuerpos colegiados puedan tener reuniones significativas, con discusión y decisión sobre las políticas que necesitan la Facultad y los Departamentos. Lo mismo se recomienda para las Áreas, las cuales no están cumpliendo su función básica de programar, ejecutar y evaluar la labor académica que les compete.

En los aspectos particulares de la administración de la Facultad se recomienda como muy importante completar la informatización del sistema de alumnos de la Facultad, de manera que toda la información necesaria para el mismo, tanto para su funcionamiento como para evaluación y programación de las actividades conectadas con la docencia, puedan ser realizadas por alumnos, docentes y autoridades con la máxima eficiencia.

De igual modo se recomienda la informatización de Mesa de Entradas. Esto permitiría eliminar uno de los cuellos de botella de la actual administración y, fundamentalmente, mejorar la comunicación interna de Decanato y de éste con los Departamentos.

Las Secretarías de Ciencia y Técnica, Académica y General (personal) también se beneficiarían al completar su informatización, en particular en lo que se refiere a una buena base de datos actualizada y activa. Su conexión en red facilitaría también la comunicación con los Departamentos y grupos de investigación.

En lo que se refiere a la Secretaría Administrativa, se han puntualizado algunos aspectos que mejorarían la gestión, como respeto por un cronograma de compras, especialmente a través de licitaciones.

Se reconoce la transparencia de la gestión administrativa, la cual podría tomarse como un modelo institucional de funcionamiento democrático.

A continuación se presentan los informes de las comisiones mixtas (docentes, alumnos y no-docentes) sobre las distintas problemáticas y más adelante los informes respectivos de las comisiones de docentes de todos los Departamentos.

Diciembre de 1997

Prof. Julio Ciro Benegas, Prof.. Nilda Urbina, Prof. José Riccardo, Prof.. Hugo Alvarez

INFORMES DE COMISIÓN POR ÁREA TEMÁTICA.

COMISIÓN DE DOCENCIA

Los parámetros objetivos hacen esperar que en esta Facultad se imparta enseñanza de calidad. Las carreras de posgrado acreditadas en categorías altas, los cinco proyectos FOMEC aprobados, las relaciones de la Facultad con CONICET y la categorización de muchos de sus docentes en el sistema de incentivos de docentes - investigadores y en la carrera del investigador de CONICET, más la tradición de centro de Ciencias Básicas en la región Cuyo, así lo sugieren. Y así es en buena medida: los planes de estudio de las Licenciaturas son modernos y los cursos se dictan a buen nivel con bibliografías y metodologías actualizadas. Las carreras de posgrado son reconocidas regionalmente y constituyen un polo de atracción para docentes y graduados de las provincias vecinas. Sin embargo, a nuestro juicio, la calidad de nuestro trabajo docente está muy por debajo de las expectativas por múltiples razones internas y externas que pasamos a analizar.

Las carreras en esta Facultad se generan esencialmente dentro de los Departamentos y su gerenciamiento permanece en ese ámbito. Ello no sorprende en las Licenciaturas que conforman el eje troncal de la oferta educativa, pero entraña ciertos inconvenientes: se dificulta la articulación de los cursos, dictados por diversos Departamentos, que componen el curriculum de una carrera y se pierde objetividad en el diseño de carreras, en lo que a carreras cortas e intermedias se refiere, interferidos por intereses sectoriales. Se reafirma, en consecuencia, que las carreras pertenecen a la Facultad y se aconseja la implementación de estructuras centralizadas que realicen esta política: una comisión asesora de enseñanza que trabaje con la Secretaría Académica y una comisión o responsable por cada carrera, que verifique el cumplimiento de planes y objetivos.

Un problema central en la calidad de la enseñanza, es la falta de evaluación de la docencia y de los docentes. La creencia de que la producción científica del docente garantiza la calidad de su enseñanza, unida con el mayor desarrollo de los métodos de evaluación de la investigación (que en el fondo descansan sobre el referato de la publicación científica), ha obstaculizado la implementación de métodos de evaluación de la tarea docente. Por supuesto siempre después de asegurar la formación técnica del profesor, su desempeño docente debe ser un parámetro que influya en su calificación tanto como su producción científica. De otra manera, la preocupación de nuestros docentes se focalizará en las actividades que le son reconocidas, descuidando la enseñanza, como actualmente ocurre.

El rendimiento de los alumnos es bajo y debe ser la mayor preocupación de la Facultad en estos momentos. Las actividades diagnósticas llevadas a cabo recientemente muestran con claridad que el piso cognitivo y actitudinal de los estudiantes ingresantes no es compatible con el nivel de los cursos iniciales según los planes de estudio existentes. Los esfuerzos para resolver esta situación deberán ser más serios y estructurales que los asumidos hasta ahora. Así como se señala en un punto anterior la conveniencia de un manejo más centralizado de las carreras, se cree en relación a este tema en la conveniencia de que las actividades de nivelación sean unificadas y comunes para todos los alumnos de la Facultad, constituyendo un ciclo básico que, a la vez que fomente la comunicación entre estudiantes y docentes de diversas disciplinas, mejore la formación global del individuo y facilite el diferimiento en la elección de carrera. Mejor aún si esta apertura se puede extender a toda la Universidad.

Muchos otros aspectos, tales como una opinión generalizada desfavorable con respecto a la calidad, mantenimiento y gerenciamiento de aulas, funcionamiento de Biblioteca y cierto grado de desorden en los turnos de exámenes, que también influyen negativamente en la calidad de la docencia, se desarrollan suficientemente en los informes departamentales.

COMISIÓN DE CIENCIA Y TÉCNICA

De acuerdo al resultado de la encuesta a los docentes de la Facultad, aproximadamente el 60 % está conforme con el funcionamiento del sistema de Ciencia y Técnica.

Los siguientes comentarios positivos son representativos:

- Porque existen pautas de evaluación.
- Creo que es relativamente justo.
- Hay evaluación, presupuesto satisfactorio en el contexto de la Universidad y promoción de la formación de recursos humanos.
- Porque medianamente promueve la actividad.

Entre los aspectos negativos se pueden incluir los siguientes:

- No considera las particularidades de las distintas disciplinas.
- Demasiado Paper-oriented, aplica igual criterio a áreas diversas.
- Debe darse una discusión sobre sus objetivos.
- El sistema de evaluación no es adecuado porque no contempla diferencias disciplinarias, la evaluación debería ser realizada por pares y preferiblemente por evaluadores externos o comisiones mixtas (evaluadores externos e internos).
- Confiar en las propuestas y exigir logros de acuerdo a los compromisos, priorizar áreas temáticas.

Los claustros Docentes de los Departamentos de Geología, Física y Ciencias de la Computación opinan, en general, que el sistema de Ciencia y Técnica es perfectible dentro de la normativa vigente, pero que en líneas generales funciona bien.

Aconsejan contemplar los siguientes aspectos:

A) Para una correcta evaluación y asignación de fondos, se tenga en cuenta las características de las distintas disciplinas.

B) Para otorgar fondos se consideren otros aspectos debidamente ponderados, por ejemplo:

1- relación entre fondos externos/internos captados por cada Proyecto, incentivando así la obtención de fondos externos, en fuentes alternativas a la U.N.S.L.

2- promoción de temáticas de interés a la UNSL.

3- necesidades reales de cada Proyecto.

C) Por otro lado se proponen cambios en el régimen de compras Institucionales de Ciencia y Técnica, el cual debería efectuarse (como en las principales Instituciones de promoción científicas nacionales y del extranjero) por intermedio de subsidios, pues debidamente controlado el sistema es mucho más eficiente.

D) También se reclama que la U.N.S.L. envíe los subsidios a los Proyectos en un tiempo razonable, de manera de poder ejecutar estos fondos durante el año calendario correspondiente.

E) El Departamento de Matemáticas considera que el sistema de evaluación de Proyectos y asignación de fondos de Ciencia y Técnica no sirve y propone los aspectos siguientes para reemplazarlo:

1. Evaluación cualitativa y no cuantitativa, realizada por especialistas externos.
2. No utilización de fórmulas para otorgar subsidios.

Política de incentivos

Se propone que la evaluación técnica de los partes de avance de incentivos sea efectuada mediante opinión fundada de pares disciplinarios, preferentemente uno interno y otro externo. Para el caso específico de nuestra Facultad resultaría suficiente la designación de un par de evaluadores de la máxima categoría para cada uno de los Departamentos.

COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GOBIERNO

Problemas Detectados

- **1. Administración**

1. Se observa, en general, un marcado deterioro de los servicios de apoyo técnico y de maestranza (dependiente de la administración central) a las tareas básicas de docencia e investigación (estado y conservación de aulas, lugares de trabajo, efectividad de los talleres y demás servicios).
2. Existe un evidente desajuste en la coordinación entre administración central y la administración de Facultad (Ej. Biblioteca, Secretaría Administrativa, becas. control de compras y licitaciones).
3. El circuito administrativo propio de la Unidad Académica y de los Departamentos tiene inconvenientes y fallas más bien puntuales y perfectibles (ejecución de presupuesto, necesidad de cumplir el cronograma de compras, etc.). Sería muy importante la computarización de Mesa de Entradas para su

más diligente funcionamiento.

- **2. Gobierno**

4. En relación con la estructura de gobierno y su eficacia para cumplir los objetivos se identifica como problema relevante el funcionamiento actual de los cuerpos colegiados, sus comisiones y la interrelación entre los mismos: Áreas, Consejos de Departamento y Directivo.
5. Se reconoce la necesidad de rever el rol, incumbencia y analizar la eficacia de las Comisiones asesoras.
6. Se reconoce la necesidad de rever el funcionamiento del Consejo Directivo, recuperar su rol de cuerpo de discusión, corrección y homogeneización de políticas de los Departamentos.
7. Se coincide en la necesidad de que los Cuerpos Colegiados actúen más dinámicamente (a través de comisiones de trabajo que actúen con las autoridades de la Unidad Académica, modificación de reglamentación interna, etc.) en la resolución de cuestiones administrativas.
8. Necesidad de que los Departamentos adopten un rol más activo en la definición de políticas (concursos, jurados, transferencia, perfil académico, etc.) y adecuar las estructuras de consulta y gobierno (comisiones, secretarías, etc.) de la Facultad para que no obstaculicen su concreción.
9. Se observa que las Áreas no cumplen adecuadamente su función de planificación, coordinación y ejecución de actividades académicas (asesoramiento, plan docente, servicios, investigación, evaluación de la docencia).

- **3. Alumnos**

10. Las unidades académicas (Facultad y Departamentos) deberían generar formas de afianzar la participación y pertenencia de los alumnos a la institución (otras formas de participación y relación complementarias a la representación en los Consejos.

- **4. Graduados**

11. Se observa una falta de mecanismos de seguimiento de graduados, y participación efectiva de los mismos en la vida de la institución.
12. Se ve la necesidad de generar lazos duraderos entre la institución y sus graduados.

- **5. No Docentes**

13. A pesar que la Facultad ha brindado distintos cursos de capacitación, se estima que falta una política continuada de capacitación. Además en el actual sistema la capacitación circunstancial no se reconoce o premia con la categorización o económicamente.
14. Se estima conveniente que la Facultad (y la Universidad) pongan en funcionamiento un mecanismo de evaluación que aliente el buen desempeño.

INFORMES POR DEPARTAMENTO

A continuación se presentan los despachos de los Departamentos que integran la Facultad, respecto de los ejes de discusión propuestos por la Comision de Autoevaluación de la misma.

DEPARTAMENTO DE INFORMATICA

1. DOCENCIA

1. 1.- ORGANIZACION

1. Considerando el actual plan de estudios los objetivos de los cursos son claros y responden al marco de las carreras a que pertenecen (Programador Superior, Profesorado y Licenciatura en Ciencias de la Computación), incluyendo en la medida de lo posible las nuevas tendencias (los programas son actualizados año a año).Sin embargo, es de conocimiento público (hay un expediente al respecto) que el Departamento se encuentra abocado a la revisión y actualización de sus planes de estudios, a fin de ofrecer al egresado las herramientas fundamentales para su desempeño en el mundo del trabajo, a nivel científico y como formador de formadores.
2. En cuanto a la organización académica, en algunos casos, no es abierta en el sentido de asegurar que el funcionamiento de los cursos esté supervisado por el Área. El claustro considera que es absolutamente necesario que lo sea y no sólo dentro de un Área sino entre Áreas.

Propuesta:

Promover el trabajo cooperativo inter e intra Área, a fin de emprender acciones conjuntas que favorezcan al estudiante.

1.2.- DESARROLLO

1.2.1. AULAS, BIBLIOGRAFIA, LABORATORIOS, EQUIPAMIENTOS

Se cuenta con:

1. Pocas aulas disponibles, mala distribución, el uso inadecuadamente priorizado (carreras del DETI sobre carreras de grado, extensión universitaria sobre cursos de postgrado, dictado de clases regulares de cursos numerosos sobre evaluaciones parciales también de cursos numerosos), falta de control del uso efectivo de las aulas reservadas al principio de cada cuatrimestre.
2. Con respecto a la bibliografía, habitualmente es escasa y cuando llega, es mucho menos de lo solicitado y ya casi desactualizada por el tiempo que se demora en el proceso de compra, entrega y disponibilidad en biblioteca, al respecto es de hacer

notar el mal funcionamiento de la biblioteca de la Universidad, aspecto éste ya discutido en el ámbito de nuestra Facultad.

3. En cuanto a los laboratorios, considerando las salas de PC como laboratorios, su estado es lamentable: una de ellas se inunda cada vez que llueve y en estos momentos están suspendidos los dictados de clase en la misma; consecuentemente, esto afecta inevitablemente el desarrollo normal de los aprendizajes.
4. El equipamiento disponible, aproximadamente un total de 30 máquinas, está totalmente desactualizado (en memoria, disco, monitor, procesador, etc.) y deteriorado dado que no sólo es usado por alumnos del Departamento sino para las materias de servicio que involucran un número de alumnos considerable.

Sin lugar a dudas, estos ítems afectan el desarrollo de las actividades de los alumnos, principalmente de los primeros años; en cuanto a los alumnos de los cursos superiores estos problemas son salvados, en parte, porque los mismos cuentan con equipamiento propio.

Es de destacar aquí el esfuerzo del equipo docente en optimizar los escasos recursos con que cuenta en pos de mejorar la calidad del aprendizaje.

Propuestas:

En correspondencia con los problemas planteados en los puntos anteriores se propone:

1. Que el Consejo Superior estudie cuidadosamente la distribución del presupuesto, especialmente en lo que hace a los fondos destinados a Rectorado, de manera de dedicar los fondos del presupuesto y los ahorros, al rubro Construcciones tanto de aulas como de laboratorios.
2. Las compras efectuadas en el marco del FOMEC tienden a superar la escasez de bibliografía pero no se puede acelerar el trámite de compra de los mismos dado que cae fuera del control del Departamento, en consecuencia, deberían evaluarse los procedimientos y la estructura del área administrativa pertinente.
3. La solución al problema de equipamiento para las materias de grado y postgrado del Departamento está contemplada en el Proyecto FOMEC. No así en el caso de las materias de servicio que seguirá contando con un parque computacional obsoleto y reducido. En tal sentido, este año se presentó un proyecto del Área de servicios para la adquisición de equipamiento para fines específicos, con aportes de contrapartida de las Unidades Académicas involucradas. Lamentablemente, el mismo no ha sido aprobado. Por lo tanto, deberá estudiarse y debatir con los sectores interesados la posibilidad de aumentar los aportes para la adquisición del equipamiento pertinente a fin de brindar una enseñanza actualizada.

1.2.2. CANTIDAD Y CALIDAD DEL PERSONAL DOCENTE

En general, la relación docente-alumno no se acerca al nivel deseable, y hay carencias de cargos en sus distintos niveles (Titular, Adjunto, J.T.P., Auxiliar de Primera y Auxiliar Alumno) en las estructuras de los equipos docentes por curso. Es de hacer notar que las estadísticas presentan la falencia de considerar como planta los cargos no permanentes.

Si bien aun no se alcanzan los niveles esperados es importante la tarea de formación que se realiza en el Departamento con lo cual se espera en un corto plazo mejorar la calidad de

la planta docente. Sin embargo es importante señalar el esfuerzo personal que deben realizar **algunos** de los docentes para cumplir con la multiplicidad de tareas, ajenas a las específicas de docencia, formación, investigación, etc. originando que el tiempo dedicado a las tareas de formación sea menor que el deseado.

Propuestas:

1. Esencialmente se propone que los representantes docentes en los órganos de gobierno no permitan que siempre la variable de ajuste del presupuesto sea la planta docente.
2. Que los cargos de planta docente ocupados por otros estamentos sean retornados a la brevedad posible.
3. Que se descongelen los cargos.
4. Que exista una mayor participación y colaboración de los docentes del Departamento con la finalidad de distribuir más equitativamente las cargas.

1.2.3. INCORPORACION DE NUEVAS METODOLOGIAS DE ENSEÑANZA

Las cátedras, en general, denotan una preocupación en este aspecto, pero no es una acción sistemática del Departamento. Esto quizá se deba a la subvaloración que se percibe, principalmente en los concursos, de la actividad específica de la docencia e incluso a la no existencia institucional de mecanismos de evaluación de la enseñanza.

Propuestas:

Buscar mecanismos que permitan evaluar y valorizar adecuadamente las actividades de enseñanza que realizan los docentes.

1.2.4. ACTITUD DE LOS ALUMNOS

Se nota cada vez un menor rendimiento estudiantil, los factores para este hecho pueden ser múltiples, entre ellos se puede citar: las carencias arrastradas de los ciclos anteriores, la falta de motivación, la falta de orientación vocacional, la mala relación docente (especialmente en las materias numerosas de primer año), etc.

1.3. EVALUACION DE LOS ESTUDIANTES

1. El Departamento ofrece en la actualidad una variedad de métodos de evaluación, disponiendo los alumnos de un conjunto de posibilidades de regularizar y/o aprobar las materias.
2. La promoción puede ser con o sin examen final: existen cursos en los que es adecuado el régimen de promoción sin examen y otros, en los que por sus

objetivos, no es recomendable.

3. En cuanto a los tribunales y frecuencias de turnos de examen los docentes consideran que la disponibilidad de tantas fechas de exámenes, con todo el trabajo administrativo y académico que ello implica, no ha contribuido, en general, al mejoramiento del rendimiento de los alumnos; ya que en vez de ayudarlos, hace que se "estiren" en el tiempo sus compromisos para con la cursada de las materias.
4. Duración de la regularidad: la reglamentación debería contemplar un tiempo que no afecte la calidad del egresado. Existen materias para las cuales los contenidos básicos son más o menos estables y el régimen actual puede ser correcto, pero para otras asignaturas 3 años y medio es mucho tiempo si se consideran los cambios y actualizaciones de contenidos y prácticos que se realizan. En este caso, una posible solución, sería rendir con el último programa de la materia (si se desea mantener el plazo actual de regularidad).
5. Si bien no se consulta sobre los ejes temáticos, otro problema serio resulta de la no conclusión a término de muchas materias de la carrera, en tal sentido las Áreas involucradas deberían realizar una fuerte tarea de contralor.

Sugerencias: Si se contase con un plantel adecuado en cada materia podría tenderse a una evaluación más personalizada y permanente de los alumnos lo cual seguramente disminuiría el número de recursantes.

2. RENDIMIENTO ACADEMICO Y DESERCION ESTUDIANTIL

Observaciones Generales

1. Deserción Estudiantil: Con el objetivo de realizar una nivelación de los alumnos que ingresan a la Facultad, la Institución viene implementando distintos métodos a tal efecto. Sin embargo, entre 1994 y 1996 el porcentaje de deserción sólo ha disminuido del 71,79% al 62,09%. Es importante resaltar, que el porcentaje de permanencia de los alumnos en la Facultad tiene relación directa con el número de alumnos decididos a estudiar la carrera en la que se inscribieron.
2. Desempeño de los estudiantes (análisis de los ingresantes y recursantes de primer año para las materias "Algebra y Geometría" y "Cálculo I"):

- Algebra y Geometría:

  Inscriptos: 290 (244 ingresantes)

  Aprobados: 66 (57 ingresantes)

- Cálculo I:

  Inscriptos: 327 (244 ingresantes)

  Aprobados: 50 (22 ingresantes)

Si bien existe un alto porcentaje de alumnos libres, hay que considerar que el 31% y el 48% de los mismos nunca asistieron a las clases de Algebra y Geometría y Cálculo I,

respectivamente. Teniendo en cuenta esto, podemos observar que el porcentaje de aprobación de los alumnos que asistieron regularmente a clase es la siguiente: Cálculo I: 29% y Algebra y Geometría: 33%.

Sería altamente deseable poder determinar las causales de los alumnos que se inscribieron y nunca asistieron.

Indices de Eficiencia (Dpto. de Informática):

- En la carrera mayor (Lic. en Ciencias de la Computación) se observa un muy bajo índice de eficiencia (0.81% promedio de los últimos 11 años). Sin embargo, este porcentaje estaría sesgado dado que aquellos alumnos cuyo objetivo es obtener el título intermedio, deben inscribirse como alumnos de la carrera de Licenciatura. Por otro lado, debe considerarse que tanto el Trabajo Final como la rápida salida laboral de esta carrera, tienen un alto impacto en el promedio de tardanza.
- Para el caso del título intermedio (Programador Superior) también es bajo. Pero para este caso se podrían enumerar varios motivos:

  a) Un alto porcentaje de alumnos tiene un muy bajo rendimiento en las materias de primer año, registrándose además el mayor índice de deserción (65%) en esta etapa.

  b) Alto porcentaje de inasistencia (incluyendo a aquellos que nunca asistieron) en las dos primeras materias de la carrera.

  c) Demanda del mercado laboral local que puede ser cubierta con conocimientos mínimos de computación.

Como conclusión general de los puntos previamente presentados, la presente Comisión expresa:

Las experiencias realizadas de Cursos de Nivelación, Introductorio, Preuniversitario, de mayor o menor intensidad, duración o contenidos, no parecen haber resuelto el problema que se manifiesta en:

a. La alta tasa de deserción inicial (del primer al segundo año)
b. El bajísimo índice egresado/ingresante, al menos en las carreras a cargo de nuestro Departamento

Entendemos que esto ha ocurrido debido a que el gran número de *factores de logro* que están presentes en este problema, no han sido debidamente consideradas.

Como factores de logro podemos citar:

a. Para los alumnos: actitudes y aptitudes suficientes que incluyen la vocación.
b. Para la Institución: docentes en cantidad suficiente para transformarse en factor de incidencia; espacios y equipamiento (que incluye biblioteca) suficiente en cantidad y calidad.

Como **propuesta** para superar los malos índices de logro citados previamente, sugerimos lo siguiente:

a. Incorporar un primer año de nivelación de Actitudes y Aptitudes común (*Ciclo Común*) para todas las carreras de la Facultad, que podría incluir:

1. Nivelación en Matemática Básica.
2. Nociones elementales de Física y Química.
3. Nociones de Computación (podría incluir manejo de PC).
4. Técnicas de análisis de texto y de estudio.

Este primer año debería tener las siguientes características:

1. Una sola materia por vez (para evitar la dispersión).
2. La mejor relación posible docente/alumno.
3. Incluir un adecuado apoyo pedagógico y psicológico de los alumnos.

Previo a este Ciclo Común, debería realizarse un Test Vocacional a los inscriptos y efectuar la debida devolución a los alumnos.

Asimismo, los ingresantes que consideren tener el nivel adecuado podrían rendir un examen eximitorio del Ciclo Común, que les permitiría ingresar directamente a 2o. año (*El primero de la carrera elegida*). Por otro lado, los planes de estudio de las carreras, deberían ser redefinidos para lograr en alguna medida, una reabsorción del tiempo insumido en el Ciclo Común para aquellos alumnos que lo realizaron.

Otra acción interesante, si se considera la situación socio-económica actual del país donde cada vez más estudiantes deben trabajar, es establecer un buen sistema de becas para alumnos ingresantes con un fuerte seguimiento académico, un claro sistema de selección y una remuneración adecuada.

Por otro lado, con las Becas de Ayuda Económica ya existente, debería implementarse un sistema equivalente para mejorar la permanencia y rendimiento estudiantil.

PROPUESTAS ADICIONALES, que ya están en estudio en el Departamento, que podrían tener un efecto positivo en cuanto a los índices de deserción en la carrera Lic. en Ciencias de la Computación:

- Primer cuatrimestre de primer año, dictar una materia específica de la carrera (por ejemplo, Computación I o Introducción a la Computación) con el objeto de brindar tempranamente al ingresante una visión general del ámbito de la Computación.
- Introducción de una materia inicial de Matemática Básica que reafirme conceptos básicos para las siguientes.
- Revisión global y discusión respecto al plan de estudio de la carrera con el objetivo de incorporar diversas orientaciones profesionales, considerando particularmente a aquellos alumnos que sólo aspiran al título intermedio (Programador Superior).

3. INVESTIGACION

3.1.Sistema de Evaluación; ventajas y desventajas

El sistema de evaluación de proyectos en la CAI, es adecuado en el sentido de que cada Departamento. cuenta con al menos un representante para fijar, con los demás integrantes idóneos, los criterios de evaluación y la validez de los temas de investigación.

Sin embargo se hacen notar las siguientes observaciones:

- Existencia de disparidades evaluativas, a nivel institucional, como por ejemplo la acumulación de puntajes, hasta 5 años, en las Maestrías de la Facultad de Ingeniería, como promoción de áreas emergentes de la UNSL, en tanto que estos beneficios nunca se consideraron para otras áreas, como la Informática que aún es emergente a nivel nacional. Esta observación no pretende extender a 5 años el período de acumulación de puntajes para el Departamento, sino la normalización a 3 años para todas las Maestrías.
- Para las tesis de grado y postgrado, en caso que la misma finalice antes de lo previsto por la Ordenanza CS 8/94, debería otorgarse, al proyecto, el remanente del puntaje asignado al período de ejecución y hasta su totalidad.
- Con respecto a las becas orientadas a la obtención de un título, deberían atenderse consideraciones similares. Si el estudiante termina antes del plazo previsto, la beca no debería finalizar al obtener el título sino que debería ser extendida por el tiempo remanente con fines de profundizar su formación y asignarse al proyecto el correspondiente puntaje.
- Otro punto a observar es la baja calificación que merecen los Proceedings de congresos nacionales o internacionales, con referato, respecto de las publicaciones en revistas especializadas (2 veces si es nacional y 3 veces si es internacional, más que aquellos). Los primeros muestran las contribuciones actualizadas de una Ciencia como la nuestra donde los cambios son altamente dinámicos, en tanto que las publicaciones en revistas llevan un referato de uno a tres años, con la consiguiente desactualización. Además las presentaciones de trabajos completos en el ámbito de los congresos implican la defensa pública de los mismos ante expertos de la temática y en el ambiente apropiado.
- Los trabajos enviados a publicar, sólo deberían ser un índice del grado de avance del proyecto y no deberían merecer puntaje alguno, al no poder establecerse fehacientemente el valor de los mismos. Podría darse el caso de 10 trabajos enviados a publicar en un proyecto, que luego fueran rechazados y hubieren acreditado tanto puntaje como uno nacional publicado.
- Las meras comunicaciones están sobreevaluadas respecto de las presentaciones de trabajos completos a reuniones científicas.
- Debería definirse claramente, que se interpreta por acta en congreso con referato; la publicación de un trabajo completo o la mera publicación de un abstract extendido de a lo sumo 1000 palabras. Si el segundo criterio es el establecido, entonces debería incluirse los proceedings o anales de trabajos completos en la categoría de publicaciones.
- En la asignación de puntajes a los cursos tomados por integrantes, la limitación de al menos 25 hs. deja fuera de consideración a los cursos acreditados como de

postgrado recibidos en otras universidades nacionales donde estos cursos duran muchas veces apenas 10 ó 15 horas. Si bien debería existir una cota mínima en la duración, en este caso, también debería tenerse en cuenta la calidad del curso en cuanto a sus contenidos y el curriculum del responsable del mismo, tanto como un puntaje proporcional al número de horas de duración del curso.

- Los cursos para terceros deberían clasificarse al menos en tres categorías: de postgrado, de transferencia a la comunidad y de grado, y analizar en qué casos es pertinente otorgar puntaje.
- Debería también asignarse puntaje a la actuación como jurado externo de proyectos de otras universidades y revisor de publicaciones (nacionales o internacionales).

3.2. Incentivos

En la evaluación de partes de avance de Incentivos de Docentes Investigadores, si bien hay tendencia a ello, aún no se ha instrumentado la inserción de pares de Ciencias de la Computación, tal cual lo hacen el CONICET, la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica y el Plan Nacional Plurianual de Ciencia y Tecnología.

A menos que la inserción de pares categoría "A"o "B" de la Ciencia se realice en la próxima evaluación, no se entienden los argumentos en restringir la evaluación técnica a los "A" naturales de la Universidad, cuando ninguno es especialista en el tema, ni supuestamente conocen la realidad nacional en el ámbito de la Informática.

Este tipo de política ha generado conflictos entre la Universidad y el proyecto de investigación más antiguo del Departamento, cuya reiteración es deseable evitar.

Respecto de las Categorizaciones, y al no existir especialistas categoría "A" en el área, se opina conveniente recurrir a opinión externa a la UNSL.

Respecto de la grilla llama la atención que no se haya considerado con el valor correspondiente, la actuación como revisor de publicaciones (nacionales o internacionales).

Autoevaluación

Con respecto a la contribución en investigación de los proyectos del Departamento, reflejada por los puntajes medios obtenidos, durante 1995 y 1996, se ha realizado el siguiente cuadro comparativo.

1995	Instituto de Matemáticas	Física	Informática	Geología
Total proyectos del Dpto/Instituto	33,32% (8 proy)	27,47% (4 proy)	14,94% (3 proy)	19,26% (5 proy)
Media por proyecto	4,17%	6,87%	4,98%	3,85%

1996	Instituto de Matemáticas	Física	Informática	Geología
Total proyectos del Dpto/Instituto	29,21% (6 proy)	34,86% (5 proy)	15,78% (3 proy)	18.11% (6 proy)
Media por proyecto	4.86%	6.97%	5,26%	3.01%

No se han podido establecer pautas de costo/beneficio, en razón de no contar con datos estadísticos completos de varios años, que también deberían ser considerados para determinar dicha relación. Estos datos deberían incluir: la conformación de los grupos según las categorizaciones de docentes investigadores (CEI) y las categorías docentes (profesores, auxiliares, becarios) de los grupos de investigación.

Los resultados arriba indicados se han logrado con la siguiente planta de docentes categorizados (CEI); 1B, 4 C, 13 D y 13 no categorizados.

Por todo ello existen claros indicadores de una sostenida y mejorada performance del Departamento de Informática en el ámbito de la investigación, con lo que se tiene por mínimamente cumplidas las responsabilidades que le competen.

Sin embargo, debería reforzarse una política de promoción para la conformación de nuevos grupos y/o una captación de un mayor número de integrantes.

Observación : Se hace notar el contraste entre la extensa información brindada en otros aspectos de la autogestión y la escasa información en lo relativo a investigación, lo que imposibilita realizar análisis históricos.

3.3. Postgrado

El Departamento de Informática posee un Doctorado en Ciencias de la Computación acreditado C en la primera convocatoria, que produjo el primer Doctor egresado de Universidad Nacional, específicamente por un Departamento de la disciplina.

Además se encuentra en su segundo año de ejecución la Maestría en Ciencias de la Computación con Orientación en Teoría de la Computación, con 12 inscriptos iniciales y 10 cursantes actuales. Su acreditación está en trámite.

Se encuentran en trámite de inscripción 5 maestrandos en la Maestría de Ciencias de la Computación, acreditada en la UNS.

En breve se inicia la Maestría en Ingeniería de Software de la UNSL, con una estimación de 30 inscriptos.

Se han realizado 16 cursos de postgrado en el marco del FOMEC, desde 1996. La asistencia a los cursos no es aún la deseable debido a falta de concurrencia de pasantes de otras Universidades por dificultades en sus correspondientes implementaciones internas del FOMEC.

Dentro de las posibilidades brindadas por el nuevo marco del FOMEC, las actividades del Departamento se desarrollan satisfactoriamente, si bien existen problemas en la instrumentación de procedimientos ajenos al Departamento.

Se propone una mayor difusión de las actividades de Postgrado dentro y fuera del

Departamento.

4. SERVICIOS

4.1. Servicios Profesionales

A partir de una política departamental resultante de la voluntad mayoritaria de un claustro docente, se determinó que el Departamento no brindaría ningún tipo de servicios hacia la comunidad que compitieran con los egresados que se encontraban trabajando en el medio. Por consiguiente, no ha existido ningún tipo de transferencia de servicio de software de aplicaciones ni dictado de cursos de utilitarios, lenguajes, etc.

4.2. Servicios Educativos

En este rubro el Departamento ha brindado:

1. Servicios remunerados y no remunerados para personal docente de las Escuelas de la Provincia, a través de su Centro de Informática Educativa.
2. Servicios sin ningún tipo de remuneración, por medio de convenios, a través de su Area de Servicios.
3. Servicios remunerados, en la figura de cursos de especialización a diferentes profesionales e instituciones gubernamentales del medio, a través del Area de Metodología.

No obstante, no existe una estructura organizativa establecida acorde para proporcionar este tipo de servicios, así como tampoco una infraestructura adecuada.

La **propuesta** surgida del claustro es que el Departamento revea la actitud a adoptar frente a futuras solicitudes de prestación de servicios y/o posible oferta de los mismos, pero manteniendo la propuesta original de que éstos no entren en competencia con el quehacer profesional del egresado sino tratando de encarar proyectos efectivos de transferencia tecnológica. En tal sentido la propuesta es establecer explícitamente una política de servicios.

4.3. Reconocimiento Académico y Económico

1. Respecto del reconocimiento académico, si bien la legislación vigente contempla como posibilidad el servicio como una de las actividades que los docentes pueden realizar, este reconocimiento no queda claro, muchas veces, en los concursos. Por lo tanto, si a la Universidad le interesa este tipo de actividades deberá implementar mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan un reconocimiento efectivo de este tipo de actividades.
2. Respecto del reconocimiento económico, es aun una discusión pendiente del Departamento que deberá ser tratado cuando se discuta su política de servicios.

5. PERSONAL

5.1. Carrera Docente

Con respecto a los criterios de admisión, ascenso y permanencia, en principio este Departamento está de acuerdo. Con respecto a la permanencia se hace notar que es altamente deseable que se implementen los mecanismos que la Ordenanza 15/97 - CS prevee para facilitar la tarea de las comisiones evaluadoras de la reválida como también su transparencia y objetividad. Por otro lado, es **absolutamente necesario** que la Institución garantice los medios, tanto en cargos como en facilidades de formación, de manera tal de asegurar que los docentes puedan avanzar en ella a medida que cumplan con los requisitos para los cambios de categoría.

Se hace notar que esto no sólo depende de la Institución sino del contexto político-económico del país.

5.2. Política de Concursos

Históricamente los llamados a concursos y las contrataciones se hicieron para satisfacer las necesidades docentes del Departamento, es decir para cumplir con las tareas urgentes (Ej. clásico los llamados a Profesores Adjuntos).

En el caso de los Auxiliares, fueron también para cubrir necesidades urgentes, posteriormente los concursos tendieron a efectivizarlos siempre que fueren cargos de planta.

En los últimos años casi no existe la promoción y las pocas que pudieron efectuarse, con fondos provenientes de pequeños refuerzos presupuestarios y/o liberación de cargos, fueron por designaciones directas (acordadas con los Coordinadores de las Áreas) para aquellos docentes que ya venían cumpliendo desde hace tiempo con las funciones de los cargos promovidos.

Con respecto a la selección de jurados se consideran distintas situaciones:

En general los llamados, tanto para concursos como para inscripción de aspirantes, se tratan de hacer para un área con el contenido de la materia que más necesidades docentes tiene dentro del área. (Art 16, Ord 15/97 del CS).

En cuanto a la selección de los jurados se presentan distintas situaciones:

a) Para inscripción de aspirantes

En la mayoría de los casos presenta una situación de "endogamia" con respecto a las Áreas puesto que se conforman con docentes del Área en la cual se hace el llamado.

b) Para llamados a concursos de Profesores

En la mayor parte de los llamados hay mayoría, cuando no la totalidad, de jurados externos, esto es claro que así debe ser ni bien se analiza la composición de la planta docente del Departamento.

c) Para llamados a concursos de Auxiliares

Por no ser suficiente la cantidad de Profesores y Auxiliares efectivos de las Áreas el jurado suele conformarse con docentes de distintas áreas.

Por lo expresado en el punto a), es criterio de esta Comisión que no se asegura un nivel de exigencia parejo para cubrir los llamados a inscripción de las distintas Áreas.

Propuesta:

Que los jurados se conformen con integrantes de distintas Áreas, incluida el Área objeto de concurso.

5.3. Aprovechamiento de Recursos

a) En cuanto a los recursos físicos:

En general se trata de distribuirlos con un criterio de equidad entre las distintas Áreas.

b) En cuanto a los recursos humanos:

Respecto de la distribución de las tareas docentes, se distribuyen con buen criterio y equidad dentro de las Áreas pero no entre Áreas.

El volumen del personal no guarda una relación adecuada con la tarea del Departamento, basta para ello considerar:

- N° de alumnos propios,
- N° creciente de alumnos de servicio,
- composición de la planta docente.

Esta situación se vio agravada dado que la variable de ajuste en el presupuesto universitario siempre ha sido, y continua siendo, la planta docente.

Propuesta:

1. Una mayor colaboración de las Áreas para satisfacer los requerimientos globales del Departamento.
2. Una mejor distribución de la planta docente de la Institución y el aumento de la misma a través del descongelamiento y del retorno de cargos usados por otros estamentos.

Respecto de la formación es de hacer notar que la política de formación como actividad sistemática del Departamento comenzó a partir de 1994 (puesto que anteriormente no contaba con los recursos) y se ha intensificado a partir de la aprobación del proyecto FOMEC.

Actualmente casi el 90% de los Auxiliares y Profesores hacen actividades de posgrado (doctorados, maestrías, cursos de posgrado, trabajos de investigación).

Con respecto al punto de la influencia de la legislación sobre la planta docente, es una

cuestión que esta Comisión considera demasiado amplia y lo único que puede concluir es que a veces se privilegian los intereses institucionales y en otros casos los de los docentes, personal no docente y/o alumnos, por sobre los institucionales.

6. POLITICA

6.1. Áreas

Con respecto a su funcionamiento como estructura básica pueden considerarse aspectos positivos y negativos:

a) Aspectos positivos

En general ayudó a la formación de los docentes en las temáticas del Área, en la mejor organización de las asignaturas y a la interrelación temática de los contenidos de las materias de la misma.

b) Aspectos negativos

No se logró implementar un mecanismo correcto de articulación y coordinación entre los contenidos de las materias de distintas Áreas.

Otra desventaja seria es la poca flexibilidad de los docentes de las Areas para responder a las necesidades docentes globales del Departamento.

Sugerencias:

Una posible solución a estas falencia podría ser crear una comisión de articulación de la enseñanza propia del Departamento y conformada por los Coordinadores de las diferentes Áreas y una mayor flexibilidad de los docentes para colaborar con las necesidades docentes globales de la Facultad.

6.2. Distribución de recursos

a) Equipamiento

En general se busca ser equitativo y de responder, en la medida de lo posible, a las necesidades de cada Área.

b) Cargos

Con respecto a los cargos existe flexibilidad en la asignación de cargos entre las materias del Área (no siempre una buena distribución) pero una rígidez absoluta en la movilidad de cargos entre las Áreas, salvo en contadas ocasiones.

6.3. Carreras

a) Dependencia de las Carreras

En general se sienten como propias, y se asume la responsabilidad que ello implica, con las carreras asociadas disciplinariamente.

b) Proyección de Carreras con criterio institucional

Si por criterio institucional se entiende sólo la captación de mayor número de alumnos, sin interesar la calidad, la respuesta es rotundamente NO.

Si por interés institucional se entiende comprometerse responsablemente en dar una formación básica e integral, como es la deseable que otorgue una carrera de grado, que le permita a los egresados con un esfuerzo extra (lo cual sucede en cualquier disciplina) desempeñarse éxitosamente en diversas áreas, tanto del campo profesional como a nivel académico-científico-tecnológico(afirmación válida para la Licenciatura), la respuesta es un rotundo SI, tal cual lo muestra el reconocimiento y prestigio que tiene nuestra carrera en el ámbito nacional.

Lo antedicho no debe interpretarse en ningún momento como un hecho invariante dado que el Departamento ha reconocido la necesidad de una modificación de los planes de estudio, tarea a la cual se haya dedicado en la actualidad, tratando de actualizar tendencias y de flexibilizar los títulos hacia diversas orientaciones que satisfagan las necesidades del campo profesional, orientado al desarrollo tecnológico de software de alta calidad (caso de la orientación en Ingeniería de Software), al ámbito científico-académico (caso de la orientación hacia Teoría de la Computación), a las de aplicaciones en ambos campos (tal es el caso de la orientación hacia la Inteligencia Artifical) y, finalmente, orientado a cubrir necesidades del campo educativo (como es la orientación a la Informática Educativa).

Es claro que un intento de este tipo no pudo encararse seriamente con anterioridad, básicamente por la falta de masa crítica (en calidad y cantidad suficientes) en dichas áreas. En la actualidad se considera posible afrontar este tipo de desafío utilizando los fondos provenientes del Proyecto FOMEC y de los contactos establecidos con prestigiosos docentes-investigadores nacionales y/o del exterior y a la mayor formación de los docentes locales.

Con respecto a la carrera menor (Programador Superior) ciertamente que no valen las afirmaciones anteriores en su totalidad. Pero es claramente cierto que debe producirse una reestructuración en los contenidos de manera tal de formar un técnico más adaptado a la realidad cambiante del mercado laboral. También esta modificación está siendo trabajada en el Departamento.

Con respecto al Profesorado se esta trabajando activamente para su adaptación a los nuevos requerimientos de la Enseñanza Polimodal.

6.4. Poder

En nuestra Universidad los Departamentos tienen un carácter esencialmente asesor y/o consultor y no decisor, ya que las decisiones las toman efectivamente, en primera instancia, los Consejos Directivos y en una instancia superior, el Consejo Superior, aún cuando éstas vayan en contra de las políticas e intereses de los Departamentos.

Esta realidad surge por la mezcla estructural en la Universidad entre Facultad y Departamento. Una de las dos está demás y muchas veces entorpece la labor de la otra.

DEPARTAMENTO DE MATEMÁTICAS

De acuerdo con el procedimiento previsto, se reúne el claustro docente del Departamento de Matemáticas y, tras dar lectura a los diversos despachos de las Comisiones que se adjuntan a este documento, se acuerda la siguiente síntesis que refleja la opinión del claustro sobre los temas planteados.

1. DOCENCIA

Se evalúa positivamente la calidad de la docencia que se imparte en el Departamento y los esfuerzos puestos en la modernización de los métodos.

Se cree en la necesidad de mejorar la planificación y coordinación de los cursos. Se sugiere la creación de una Comisión de enseñanza y responsables de carreras.

Se reclama la intervención obligatoria del Departamento en la inclusión de materias de Matemáticas en carreras generadas en otros ámbitos.

Se deploran las condiciones físicas en que se debe desarrollar la tarea docente: la calidad de las aulas, su servicio, mantenimiento y gerenciamiento.

2. RENDIMIENTO ACADÉMICO Y DESERCIÓN ESTUDIANTIL

En la gran mayoría de los alumnos ingresantes, se observa un fuerte desajuste entre la preparación que poseen y la que hace falta para encarar las primeras materias de su carrera. Y ese desajuste supera el ámbito de las Matemáticas. Las dificultades incluyen lectura comprensiva y expresión. Si no se quiere asumir como costo universitario el tiempo que requiere suavizar ese gap, debería implementarse un sistema de evaluación diagnóstica a partir de cuyo resultado los alumnos con dificultades sean derivados a un curso preparatorio de por lo menos un cuatrimestre de duración, demorando o parcializando su ingreso al cursado de las asignaturas curriculares.

Otro problema que produce deserción y fracaso es el desajuste entre las exigencias programáticas de los cursos y el perfil de la carrera en la que están insertos. Ello se origina principalmente en la existencia de cursos de Matemática a veces innecesarios o con contenidos demasiado ambiciosos en carreras de perfil técnico, sin intervención de este Departamento en su inclusión y diseño.

Se observa la conveniencia de implementar cursos comunes de Matemáticas para carreras con requerimientos similares. Esto daría como resultado un mosaico de cursos básicos que servirían de núcleo de la enseñanza de las Matemáticas en esta Universidad.

3. INVESTIGACIÓN

Se distinguen dos aspectos que en la actualidad se consideran ligados, pero que son independientes:

A.- Evaluación académica:

La evaluación de los proyectos debería ser realizada por especialistas en la disciplina, con inclusión de especialistas externos, y debe ser cualitativa, no cuantitativa. La política de Ciencia y Técnica debería fomentar la calidad de la investigación y no la cantidad de trabajos.

B.- Financiamiento de los proyectos

El Departamento no está de acuerdo con la fórmula utilizada para otorgar subsidios. Más aún, no está de acuerdo con la existencia de una fórmula. Sobre la base de una evaluación académica positiva una comisión (ahora sí multidisciplinaria) debería estudiar los pedidos de financiamiento y hacer una recomendación conciliadora en base a los recursos existentes.

4.SERVICIOS

La actividad de servicios se ha realizado en el marco del proyecto institucional Centro de Servicios Estadísticos y de Proyectos Educativos.

Los servicios de consultoría brindados desde el Centro de Servicios Estadísticos comprenden asesorías a empresas e instituciones públicas del medio, así como a proyectos de investigación y tesistas dentro de la Universidad.

Los servicios educativos son una parte importante en el cumplimiento de los objetivos del Departamento. Es a través de ellos que éste actúa sobre la enseñanza y difusión de nuestra disciplina en los niveles pre-universitarios. Con el gerenciamiento de las Olimpíadas Matemáticas en la provincia, primero, y con cursos de formación docente dentro de los planes complementarios de la Ley Federal de Educación, ahora, se logra un importante impacto en el sistema.

La intervención institucional del Departamento en esta actividad también es limitada. La restricción de tiempo de dedicación del personal a proyectos educativos (20%), debería ser revisada, aumentando a la vez la participación política del gobierno departamental en la planificación y conducción de esta área.

5. PERSONAL

El Departamento debe asumir el control total de la evaluación de sus docentes. La Facultad sólo debe mantener la posibilidad de control de la equidad y de la eficacia global de esta tarea.

Debería implantarse un sistema de evaluación de la calidad de la docencia propiamente dicha y un sistema de incentivos (con una idea similar a sistemas de incentivos para docentes investigadores). La evaluación serviría, por un lado, para revertir el desinterés institucional en la calidad de este trabajo y, por otro, para estimular individualmente a los agentes involucrados.

El sistema actual de carrera docente, con una planta arbitrariamente congelada y pocas posibilidades de expansión, es un pobre estímulo para que los docentes mejoren.

Las tareas que se desprenden de los objetivos del Departamento, no están cubiertos con la planta actual. Las tareas que se ejecutan y la calidad de éstas, se ajustan naturalmente a las posibilidades y prioridades individuales y departamentales.

El volumen de trabajo viene en constante aumento en los últimos tiempos y se requiere una evaluación de las tareas cumplidas por un Departamento en relación con los recursos de personal con los que contó.

6.POLITICA Y GESTION

Docencia vs. Investigación

La estructura actual de la Docencia reposa esencialmente en un concepto fetiche y en cierto sentido anacrónico: "para ser un buen docente en la universidad hay que ser un buen investigador". Esta fe en los beneficios de la investigación sobre la instrucción se refleja en las estructuras de recompensa de nuestras plantas académicas (ver por ejemplo el Régimen de Carrera Docente Ord. 15/97 - CS).

Este mito afecta la organización de un área eficiente de coordinación y ejecución de la tarea docente de los cursos básicos y de servicio.

Un verdadero Proyecto de Carrera Docente, realista y adecuado a los tiempos modernos, que tenga en cuenta substancialmente las diferentes áreas de desarrollo estratégico de la Universidad con distinción clara de las funciones, capacidades, etc., de las mismas debería incluir:

- Docencia
- Investigación básica
- Desarrollo y tecnología

Política

Áreas

La adopción por parte de nuestro Departamento de un Área única, permitió resolver los problemas derivados de los excesos reglamentarias, pero también no encontraron ámbito propicio algunas actividades necesarias y que deben ser eficazmente coordinadas, como por ejemplo:

Educación

- Ingreso
- Materias de servicio
- Primeras materias de nuestras carreras
- Servicios educativos

Servicios profesionales

- Consultorías
- Formación docente para la Red Federal
- etc.

La mera constitución de Comisiones a tal efecto, no parece resultar una solución institucional para este tipo de problemas y sí deben estructurarse correctamente "proyectos estratégicos" de gestión institucional, de modo que se pueda hacer un seguimiento del desarrollo del mismo.

Poder

El Departamento fue progresivamente despojado del control de decisiones en temas importantes: investigación, cursos de posgrado; nada pasa por el Departamento si no es a título informativo.

Resulta claro, al menos para nosotros, que solamente de los Departamentos podrán surgir estrategias y políticas de desarrollo eficaces en el futuro.

Un paso inicial en este sentido, puede ser la creación y/o ampliación de las áreas (comisiones o como quiera que se llamen) importantes mencionadas arriba e integrar a las reuniones de Consejo Departamental a los coordinadores de Áreas y representantes ante la CAI, etc.

1. COMISION DE DOCENCIA

Para hacer una evaluación de la tarea docente que realiza el Departamento de Matemáticas, es necesario primero hacer el intento de despojarse parejamente de la modestia y la inmodestia. Esta comisión lo intentó honestamente, esperamos haberlo alcanzado en un grado aceptable.

Este Departamento goza de un buen concepto entre los departamentos de Matemáticas del país. Si uno mira los posgrados acreditados, el proyecto FOMEC aprobado y la composición de la planta docente, espera que se imparta enseñanza de calidad. Y así es. Las carreras de Licenciatura y Profesorado de Matemáticas tienen planes de estudios modernos que no difieren esencialmente de las recomendaciones que un importante grupo de especialistas elaboró este año bajo la convocatoria de la UMA. Los cursos de grado tienen bibliografía actualizada y en ellos los alumnos disponen de la ayuda necesaria para resolver interesantes problemas. La enseñanza pone su acento en capacitar al alumno para resolver problemas, como es usual en los departamentos donde la gente realiza investigación científica. Las carreras de posgrado (maestría y doctorado) son reconocidas en la región como la posibilidad de perfeccionamiento en la disciplina y convocan a docentes y graduados de las provincias vecinas. Y sin embargo, a nuestro juicio, la calidad de nuestro trabajo docente está muy por debajo de las espectativas por múltiples razones internas y externas que pasamos a analizar.

Las actuales estructuras no son suficientes para asegurar, en las carreras relacionadas con el Departamento (Licenciatura y Profesorado en Matemáticas), la necesaria coordinación de los cursos, el seguimiento de la realización de los planes de estudio y el natural ajuste de los mismos a partir de su confrontación con la experiencia. Si bien la comunicación existente entre los miembros del Departamento logra importantes resultados en este sentido, ellos no son suficientes. Sería conveniente la existencia de ámbitos formales específicos para el tratamiento de estos problemas, y personas que los sientan como una responsabilidad propia: comisión de enseñanza (departamental) y responsables de carrera, por ejemplo.

Con respecto a los cursos de servicio la situación es mucho peor. Se generan carreras que incluyen cursos de Matemáticas de manera inconsulta. El Departamento se notifica a último momento de que debe dictar un curso sobre un programa confeccionado por alguien sin formación en la disciplina y para colmo de carácter masivo. A partir de la implementación de la enseñanza técnico-instrumental, se observa un perfil mercantilista en el diseño de la oferta

educativa con el que es muy difícil producir enseñanza de calidad. Creemos que la importancia de este segmento de la educación requiere de esfuerzos más serios para su realización.

En todos los casos, esto es, cursos internos y externos, se cree conveniente la existencia de una opinión institucional en la determinación del programa y la bibliografía. En cursos elementales, con muchos alumnos, se considera conveniente la determinación por parte del Departamento de un texto que deba ser seguido por el equipo de docentes que dictan la materia.

Las condiciones en que el Departamento debe realizar la tarea de enseñanza se consideran malas. La dotación de personal docente es insuficiente y no sólo por falta de cargos. Las sostenidamente bajas remuneraciones han desalentado el ingreso a las carreras que proveen el personal docente, de modo que aún existiendo cargos es difícil encontrar personal calificado para cubrirlos. La escasez de personal docente impide una planificación de actividades que contemple la formación del personal auxiliar, ya que todo es urgente y masivo. De esta manera, todo lo que sea formación se realiza en el ámbito de los proyectos de investigación, desalentando el interés por mejorar la calidad de la enseñanza.

Con respecto a las condiciones físicas en que se debe desarrollar la enseñanza, la situación es calamitosa. Las aulas son muy malas y los pizarrones peores. Las tareas de mantenimiento edilicio (funcionamiento de carpintería) y limpieza son decididamente malas. El gerenciamiento de aulas prácticamente no existe. La administración central no quiere convencerse de que esta es una Universidad con un sistema de aulas comunes a todas las Facultades e insiste en sistemas descentralizados en el que cuatro personas adjudican las mismas aulas. En consecuencia los horarios de clases que se negocian son malos para todos; en particular para los estudiantes.

Las compras bibliográficas dispuestas por el Departamento son buenas. Se adquieren buenos libros manteniendo un alto grado de actualización. No obstante, el acceso de los estudiantes a estos libros no es tan fluido como debiera. Para los cursos elementales no se adopta una política de comprar muchas copias del mismo libro. Se piensa que los costos de las ediciones en español y tapa blanda de esos textos son accesibles y es bueno que los estudiantes las compren. Si se acepta la sugerencia de fijar la bibliografía de los cursos básicos desde el Departamento, el precio y facilidad de compra deben ser criterios para la elección del texto. También existe un esfuerzo importante en la modernización de los métodos de enseñanza mediante la adopción de tecnologías informáticas con importantes planes de formación del personal en esas técnicas.

Un inconveniente serio en el proceso de enseñanza-aprendizaje es la fractura existente entre las expectativas y el nivel de conocimientos de los estudiantes por un lado y el grado de dificultad de las materias por el otro, tanto en los cursos de carreras de Matemáticas como en aquellos de servicio a otras carreras. Los planes de estudio se niegan a reflejar la realidad de la baja formación matemática de los alumnos ingresantes, y las interfases que se pergreñan año tras año se agotan en largas discusiones, menos relacionadas con los problemas reales que con los intereses políticos sectoriales.

El actual sistema de evaluación permite la promoción sin examen final. Después de varios años bajo esta modalidad, coincidimos en afirmar que el examen final cumple una serie de funciones importantes que lo hacen aconsejable. La principal es que aquello que aprenden los estudiantes en la preparación del mismo no lo aprenden de otra manera. Pero además, la reunión de tres profesores para tomar un examen ha sido siempre un aporte a la transparencia que redunda en beneficio de la enseñanza. Como lo es la discusión pública de los casos en el hospital.

Por cierto que la proliferación de fechas de exámenes, como la comida a deshora, no

beneficia a nadie y menos al niño. La creación de turnos de exámenes en épocas de clases para alumnos que están cursando, tomados por docentes que están dictando, en aulas donde debería haber clases, así como una figura moderna llamada "mesa abierta", no resisten el menor análisis y son sólo subproductos de la demagogia electoralista.

En cuanto a la evaluación de la enseñanza, creemos que existe una carencia que se podría revertir con las propuestas ya efectuadas en materia de comisiones de enseñanza, coordinadores de carreras y la recuperación de formas encubiertas de evaluación, como el tribunal examinador.

Ana L. Calí, María Ciacera de Zgrablich, María I. Zakowicz, María E. Di Genaro, Daniel Jaume, Hugo Alvarez, Sergio Favier, Enrique Gallardo.

2. COMISIÓN DE RENDIMIENTO ACADÉMICO Y DESERCIÓN ESTUDIANTIL

2.1.- Ingreso:

Resulta evidente que las falencias que tienen muchos alumnos ingresantes sobre conocimientos que debieron ser adquiridos en la Escuela Secundaria y Primaria, producen una temprana deserción en sus estudios universitarios. Las carencias abarcan las distintas áreas del conocimiento. Las dificultades en el área de Matemáticas se deben no solo a la falta de adquisición de los conocimientos y habilidades matemáticas elementales, sino que en muchos casos se debe a la dificultad del alumno en la compresión y redacción de textos. Esto incide en el planteamiento y resolución de problemas, así como también causa serias ineficiencias en sus técnicas de estudios.

Año tras año se han implementado distintas formas de Cursos breves de Apoyo de Matemáticas ("Pre") en un período anterior al inicio de las clases del primer cuatrimestre (generalmente un mes: mitad de febrero y de marzo). Esto no ataca el problema de fondo y, como era de esperar, este tipo de cursos resulta insuficiente para las dificultades que tienen la mayoría de los alumnos afectados por este problema, y no ha servido para corregir las carencias acumuladas en sus estudios Secundarios y Primarios.

Para atacar eficientemente el problema del Ingreso se proponen los siguientes lineamientos:

1.- Implementar una Evaluación Diagnóstica (E.D.) sobre los conocimientos y habilidades matemáticas que pueda ser tomada a los alumnos ingresantes y potenciales alumnos de esta Universidad (alumnos de los últimos años del Secundario). Esta evaluación se tomaría a comienzos de año, antes del inicio del primer año. Podría repetirse en otros períodos del año (Julio y Diciembre) para permitir que sea tomada en distintas épocas del año por potenciales alumnos ingresantes (durante el año anterior al ingreso) a fin de que puedan conocer en forma temprana su nivel de conocimientos matemáticos y eventualmente reforzar los mismos.

2.- Implementación de cursos anuales o cuatrimestrales (presenciales y extracurriculares) de Introducción a la Matemática que cubran los conocimientos básicos matemáticos que deberían obtener los alumnos en los estudios de nivel medio. Esto se debería complementar con cursos de comprensión de textos y técnicas de estudio.

La E.D. y los mencionados Cursos estarían abiertos a alumnos de los últimos años de la Escuela Secundaria.

3.- A los alumnos ingresantes que aprueben la E.D. se les recomendaría comenzar con la cursada "normal" prevista por el plan de estudio de su carrera. Al alumno que no apruebe la E.D. se le recomendaría tomar los cursos descriptos en el punto 2.- Esto significaría para el alumno ingresante eventualmente (si no tomó la E.D., y el curso, el año anterior al ingreso) un alargamiento de la cursada, pero por un camino más acorde a sus conocimientos previos. La decisión se deja en el alumno. La Lic. Iris Auriol opina que el resultado de la E.D. debe ser determinante sobre cual opción el alumno debe seguir.

4.- Creación de una estructura adecuada (Área de Ingreso) para la implementación de lo propuesto en los apartados anteriores. Esto debe funcionar en coordinación con los Proyectos Educativos de Matemáticas y por otra parte debe dar Apoyo y Capacitación a los docentes de nivel medio a fin de mejorar el nivel de la enseñanza en las Escuelas Primarias y Secundarias. Esto es esencial para mejorar el nivel de conocimiento de los alumnos ingresantes.

Se debe, por un lado, incentivar a la continua actualización de los docentes de nuestro Departamento que participen de estas actividades y, por otra parte, realizar una adecuada ponderación de estas actividades en las distintas instancias evaluatorias (Concursos, Reválidas, Sistemas de Incentivos, etc.).

2.2.- Oferta Educativa:

Se observa que en muchos casos los contenidos y enfoques de los cursos de matemáticas no guardan relación con el perfil del egresado que se espera lograr y, por otra parte, muchas veces los alumnos no tienen los conocimientos previos necesarios para poder tomar dichos cursos.

Se recomienda:

1.- Que la discusión de los contenidos que todo curso de Matemáticas de la U.N.S.L. y la modalidad de su dictado, sea hecha en Coordinación con el Departamento de Matemáticas. De esta forma se evitarán a la hora de su dictado inconsistencias que producen efectos negativos en los alumnos.

2.- Dar recomendaciones a los docentes del Departamento que adecuen el dictado de estos recursos a las características de la carrera en la que están insertos.

3.- Requerir que la U.N.S.L. provea los recursos (físicos y presupuestarios) para permitir una enseñanza moderna y con una adecuada relación del número de alumnos por cada docente.

2.3.- Ciclos comunes:

Si bien es una intención usual de quienes dirigen carreras, que los cursos de matemáticas sean dictados con exclusividad para los alumnos de dichas carreras, esto sólo puede ser atendido parcialmente ya que muchas veces se trata de reparticiones casi idénticas de cursos, lo cual lleva a ineficiencia tanto en el uso de los recursos de personal docente, como dificultades para el alumno que quiere cambiarse a otra carrera.

Se observa la conveniencia de implementar Cursos Comunes de Matemáticas para carreras que tienen requerimientos matemáticos similares. Esto daría como resultado un mosaico de cursos básicos que serviría de núcleo de la enseñanza de las matemáticas en nuestra

Casa de Estudios.

Dr. Luis Quintas, Lic. Iris Auriol, Lic. José Luis Moreschi, Prof.. Roberto Sánchez, Prof. Sara Isern, Prof. Olga Vannucci, Srta. Verónica Vogt

3. COMISION DE ACTIVIDADES DE SERVICIO

A los efectos de contextualizar la autoevaluación de las actividades de servicio, resulta conveniente recordar la Ley de Educación Superior, que en su Artículo 28 expresa:

"Art. 28: Son funciones básicas de las instituciones universitarias:

a) Formar y capacitar científicos, profesionales, docentes y técnicos, capaces de actuar con solidez profesional, responsabilidad, espíritu crítico y reflexivo, mentalidad creadora, sentido ético y sensibilidad social, atendiendo a las demandas individuales y a los requerimientos nacionales y regionales;

b) Promover y desarrollar la investigación científica y tecnológica, los estudios humanísticos y las creaciones artísticas;

c) Crear y difundir el conocimiento y la cultura en todas sus formas;

d) Preservar la cultura nacional;

e) Extender su acción y sus servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su desarrollo y transformación, estudiando en particular los problemas nacionales y regionales y prestando asistencia científica y técnica al Estado y a la comunidad".

En el marco que fija la ley, especialmente el inciso e), y también en cumplimiento de lo pautado en el Estatuto de la Universidad Nacional de San Luis, el personal del Departamento de Matemática ha desarrollado actividades de Servicio. Pero, éstas han sido canalizadas a través de Proyectos Educativos y del Proyecto Institucional Centro de Servicios Estadísticos. La participación formal del Departamento de Matemática se ha limitado a autorizar cierta cantidad de horas de la dedicación del personal involucrado para desarrollar este tipo de actividades. No existe al respecto una política departamental que tienda a incrementar el grado de inserción de la institución en la comunidad, posiblemente porque con la estructura mixta de Facultades y Departamentos, éste ha visto disminuido su protagonismo en varios aspectos, principalmente en Investigación y Servicios, limitando su injerencia a los ámbitos de Docencia y Administración de recursos humanos y financieros.

Los distintos tipos de servicios que se han realizado, se pueden sintetizar de la siguiente manera:

3.1.- SERVICIOS TECNOLÓGICOS

Podrían considerarse de este tipo algunos de los servicios que ha brindado el Centro de Servicios Estadísticos. Sólo a título de ejemplo se detallan algunos de ellos:

a) Asesoramiento sobre Eficiencia de Equipos, Funciones de Fiabilidad y Técnicas de Control de Calidad.

Usuario: Empresa EDESAL S.A.

b) Asesoramiento sobre Pruebas de Hipótesis, para el trabajo "Semiahogados en Pediatría. Factores predictivos de mortalidad y secuelas de semiahogados".

Usuario: Dr. Gabriel Pujales

Institución: Policlínico Regional de San Luis.

c) Asesoramiento sobre Pruebas de Hipótesis, para el trabajo: "Trigger por flujo vs. Presión Negativa en el destete de la asistencia respiratoria mecánica".

Usuario: Dr. Nestor Demo

Institución: Policlínico Regional de San Luis.

SERVICIOS INTRAUNIVERSITARIOS-INTERFACULTADES

Si bien los servicios tradicionales entre Facultades y/o Departamentos, se refieren al dictado de materias para las diversas carreras, existen otros servicios no tradicionales entre Facultades y/o Departamentos, que no se refieren a docencia y que funcionan como apoyo a la investigación. Este es un ítem que debería ser incluido específicamente en el informe de Autoevaluación Institucional, porque tales actividades contribuyen al desarrollo riguroso de la investigación en las ciencias fácticas.

Se detallan, a título de ejemplo algunos de los Servicios Intrainstitucionales que ha brindado el Centro de Servicios Estadísticos:

a) Asesoramiento para Tesis Doctoral en Psicología, sobre Análisis Factorial, aplicado a Psicodiagnóstico de la Capacidad Intelectual. (Tesis ya defendida y aprobada).

Usuario: Dra Ruth Alejandra Taborda de Velazco

Institución: Facultad de Ciencias Humanas - U.N.S.L.

b) Elaboración del Diseño Muestral para la Tesis Doctoral en Psicología "Prevalencia de patologías en la Ciudad de San Luis".

Usuario: Lic. Andrea Ferrero

Institución: Facultad de Ciencias Humanas - U.N.S.L.

c) Asesoramiento estadístico en cuatro Tesis de Licenciatura en Fonoaudiología.

Usuarios: Alumnas: Marisa Patafio, Silvia Martinez, Beatriz Hernandez y María Roviralta.

Institución: Facultad de Ciencias Humanas - U.N.S.L.

d) Asesoramiento sobre modelos probabilísticos que describen adecuadamente los patrones de abundancia relativa de microorganismos.

Usuario: Lic. Ana Medina. T.I. I 9401 "Vigilancia Biológica del Río Trapiche".

Institución: Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia - U.N.S.L.

* Otro servicio: Podría considerarse de este tipo el asesoramiento para la Elaboración del Plan de Estudios de Maestría en Economía, que ha realizado el Dr. Luis Quintas, a la Facultad de Villa Mercedes, de la U.N.S.L.

Respecto al rol del Departamento de Matemáticas en este tipo de actividades, éste se ha limitado a autorizar el crédito horario necesario para que los docentes involucrados puedan realizarlas.

3.2. SERVICIOS EDUCATIVOS

En los últimos años, se ha incrementado notablemente la actividad de algunos docentes del Departamento, en lo que se refiere a Servicios Educativos. La activación de los servicios se produjo a partir de la puesta en marcha de las Olimpíadas Matemáticas Nacionales y Provinciales, pero ha adquirido mayor relevancia a partir de la puesta en marcha de los Proyectos educativos y de la promulgación de la nueva Ley Federal de Educación, la que ha generado un incremento en la demanda de Curso de Perfeccionamiento.

Los servicios educativos han sido brindados por personal de los siguientes proyectos:

1.- Proyecto Educativo "Mejoramiento de la Enseñanza de la Matemática".

2.- Proyecto Educativo: "Laboratorio de Informática".

3.- Proyecto Institucional "Centro de Servicios Estadísticos".

4.- Otros grupos que dictan cursos.

Estos grupos han brindado servicios educativos consistentes en Cursos de Perfeccionamiento, dirigidos a docentes de nivel: primario, medio, EGB en sus distintos ciclos, Polimodal y para Docentes de Institutos Terciarios. Algunos han participado en licitaciones y han sido seleccionados entre otros grupos provinciales y/o nacionales.

Se considera que el Departamento debería tener una participación más activa en este tipo de servicios y promover la participación de otros grupos de docentes en los llamados a licitación para dictar cursos de perfeccionamiento dirigidos a docentes de todos los niveles.

3.3.- RECONOCIMIENTO ACADÉMICO Y ECONÓMICO

El único reconocimiento que ha generado este tipo de servicios, consiste en autorizar algunas horas de la dedicación, para realizar tales tareas. Por otra parte el Departamento de Matemática es el único que ha limitado la cantidad de horas dedicadas a los proyectos educativos, imponiéndole como límite el 20% de la dedicación, que en caso de docentes exclusivos representa 8 horas.

No hay reconocimiento económico institucional, algunos de los servicios son gratuitos, otros con mínimo arancel y otros son remunerados por las instituciones que llaman a licitación.

Es posible que la falta de reconocimiento se deba a que no existe una figura jurídica como la CAI o como la CAE, que evalúe las actividades de servicio. Pero no parece adecuada la existencia de una comisión análoga a las mencionadas, puesto que el que debe juzgar la calidad del servicio es el usuario. Tal vez debería diseñarse un mecanismo para que la opinión de los usuarios fuera conocida por la institución.

Lic. Dora Franzini de Livia, Lic. Norma Cerizola de Celorrio, Prof. María Amelia Miní, Prof. Gabriela Ranzuglia. Alumnos: Srta. Andrea Abella Srta. Ana Arrieta

4. COMISION DE PERSONAL

4.1. Carrera Docente: criterios de admisión, ascenso y permanencia.

4.1.1 El Departamento debería disponer de cargos docentes asegurados, como parte de su asignación presupuestaria, para permitir movimientos racionales en su planta docente. La planta deberá guardar proporción con el rendimiento global del Departamento en todos sus aspectos: docencia, investigación, servicios y gestión. Es inaceptable el congelamiento de vacantes como política aislada de ajuste presupuestario

4.1.2 Los cargos que estén ejecutándose y se desocupen, deberían llamarse a concurso; es decir, los jurados decidirían si hay o no candidatos para ocupar el cargo. La política en este ítem está muy relacionada con lo que se explica en los ítems 4.4.3, 4.4.4 y 4.4.5.

4.2. Política de concursos.

4.2.1 Debido a que tenemos la organización más departamental de la Universidad, los concursos se llaman para incorporar o ascender docentes, no para cubrir necesidades específicas. Hay más que suficientes tareas en el Departamento para justificar la planta actual.

4.2.2 La categoría de los cargos que se llaman no sigue una política explícita y varía a voluntad de los diferentes Consejos Departamentales.

4.2.3 En la conformación de los Jurados totalmente locales se repiten ciertos docentes y se percibe en algunos casos afinidad entre sus miembros; esto alimenta percepciones subjetivas de posible parcialidad y debería intentar evitarse. La difusión de los llamados a concurso debería ser más efectiva para que llegue a los posibles interesados; el Departamento debe ocuparse de que así ocurra.

4.2.4 Se ha vuelto confuso el sentido de los cargos interinos. Parece tenerlo cuando se produce un cambio de categoría, es decir, para Profesor Adjunto y para Auxiliar de 1ra.

Debería discutirse si está vigente alguna política al respecto.

4.3. Aprovechamiento de recursos.

4.3.1 Siempre se percibe disconformidad de algunos docentes por la supuesta distribución inequitativa de la labor de docencia directa, sobre todo en las materias "numerosas". No se realiza una supervisión y reasignación del personal para ajustar lo que se planificó con la realidad.

4.3.2 Las tareas que se desprenden de los objetivos del Departamento no están cubiertas con el personal actual. No es posible argumentar que el personal es suficiente sin un análisis contextual más amplio que el recomendado para este informe. Las tareas que se ejecutan, y la calidad de estas, se ajustan naturalmente a las posibilidades y prioridades individuales y departamentales. El volumen de trabajo viene en constante aumento en los últimos tiempos. a saber:

a) Existencia de alumnos en todos los años de nuestras carreras, maestría, licenciatura y profesorado.

b) Proyecto FOMEC: tareas de administración; para algunos docentes, dictado de cursos de mejoramiento, y para otros asistencia.

c) Nuevas demandas de servicio docente a otros Departamentos, Facultades, DETI, con nuevas expectativas, sin ninguna contraparte.

d) Absorción de tareas administrativas y de servicios generales ante el paulatino abandono de las mismas por parte del personal no-docente: listas de alumnos inscriptos y de exámenes, asignación de aulas para clases y exámenes, licitaciones, contratos, comisiones varias sin apoyo administrativo, etc.

e) Gestión de la UMA.

En estrecha relación con este ítem, ver también 4.4.2

4.3.3 La necesidad docente de Auxiliares para el dictado de prácticas no puede por si sólo justificar el ingreso a la carrera docente en nuestro Departamento. Se requiere una modalidad de contrato de prestación de servicios que permita incorporar personal idóneo sin que ello implique su ingreso a la carrera. Ante el aumento de demanda de cargos docentes en Departamentos vecinos parece recomendable adoptar alguna política que resguarde los intereses de nuestro Departamento, compatible con la carga docente creciente.

4.4. Formación: política de formación y perfeccionamiento docente

4.4.1 El perfeccionamiento es una tarea continua de los docentes del Departamento y debe ser entendido en un sentido amplio: investigación clásica, investigación educativa, obtención de grados académicos superiores, mejoramiento de la capacitación general o específica, y toda tarea que implique el desarrollo de habilidades inherentes al quehacer de un docente universitario.

Este perfeccionamiento debe ser personalizado y supervisado. Las tareas a desarrollar por cada docente deberán ser acordadas con su tutor. El trabajo de supervisión también debe ser reconocido como tarea de los docentes. Si existe consenso en la importancia de la tarea, entonces deberán volcarse esfuerzos en su organización.

4.4.2 El Departamento debe asumir el control total de la evaluación de sus docentes. La Facultad sólo debe mantener la posibilidad de control de la equidad y de la eficacia global de esta tarea. En la actualidad, el Departamento ni siquiera conoce los resultados de las evaluaciónes de investigación de su personal. El comportamiento anómalo de algún Departamebto a este respecto, será un elemento de análisis para la evaluación de esa Unidad Académica globalmente. Este segundo nivel de evaluación no puede dejar de hacerse, en función de los recursos asignados y los logros obtenidos en todos los frentes de trabajo; esto es completamente diferente de la suma de las evaluaciones individuales.

4.4.3 La Carrera Docente, con una planta congelada y pocas posibilidades de expansión en cualquier caso, es un estímulo menor, y a muy largo plazo, para mejorar (la antigüedad es mucho más significativa que las categorías docentes). No hay recompensas objetivas en esforzarse para obtener un ascenso.

4.4.4 No existe ningún mecanismo (formal ni informal) de evaluación de la calidad de la docencia propiamente dicha (sólo funciona una pobre encuesta a los estudiantes). Esto se debe no sólo a las dificultades que el proceso conlleva (compare con evaluar la Investigación) sino porque no ha habido interés

institucional en hacerlo.

4.4.5 Se sugiere hacer un análisis para la implantación de un sistema de incentivos a la calidad de la docencia (con una idea similar al sistema de incentivos para docentes investigadores) fundamentado en los dos puntos de vista:

a) Individual: quien hace un trabajo excelente debe poder progresar (económicamente o de algún otro modo).

b) Institucional: evaluar la tarea conducirá a un mejoramiento general de la calidad de nuestro trabajo.

4.4.6 Se sugiere hacer un análisis sobre si la rotación de personal por distintas materias, continúa siendo una política de mejoramiento del personal o debe ser abandonada (como política general) para salvaguardar la calidad de la docencia (rotación lenta?).

4.5. Análisis de la influencia de la legislación sobre el funcionamiento de la planta docente.

4.5.1 La actividad docente propiamente dicha esta completamente desincentivada.

4.5.2 Aparece como deseable modificar la legislación para lograr un sistema, con la estabilidad en los cargos dadas por la Ordenanza de Carrera Docente e incentivos económicos al buen desempeño.

4.5.3 La legislación actual, aunque voluminosa, no constituye un beneficio real para los docentes. Se basa en el crecimiento continuo de la planta docente, pero los límites ya se perciben con claridad. La legislación en sí misma, no fue analizada en detalle por la comisión, ni se abordó tampoco el tema "subrogancia".

4.5.4 Tampoco la legislación (o su aplicación) beneficia a los estudiantes: turnos de exámenes mensuales, aulas deficientes, administración lenta, biblioteca lamentable, carreras falsas, nivel decreciente).

4.5.5 Si la legislación no cumple con los objetivos que se pensaron, los legisladores deben ser evaluados negativamente. La función de gobierno y los propios entes evaluadores deben ser evaluados también. Debe tenerse en cuenta el número de horas-docente invertidos en este tipo de actividades que terminan sin correlacionarse con el hacer efectivo. Pero, eso sí, alimentan la fantasía del arduo trabajo universitario.

González, Hilda; Simonetti, Gloria; Galdeano, Patricia; Gallardo, Ester; Puente, Rubén

Otros aportes sobre: Docencia, rendimiento académico, deserción, personal, etc.

Si bien estos temas no están a cargo de esta Comisión y estamos seguros que las Comisiones respectivas los tratarán adecuadamente, creemos apropiado – tal vez redundantemente- agregar algunas opiniones sobre cuestiones que consideramos fundamentales y que afectan en gran medida el accionar del Departamento.

Destacamos que las opiniones vertidas pueden no contar con la aceptación plena de todos los integrantes de esta Comisión pero son puntos importantes de discusión y evaluación.

Docencia vs. Investigación

La estructura actual de la Docencia reposa esencialmente en un concepto fetiche y en cierto sentido anacrónico: 'para ser un buen docente en la universidad hay que ser un buen investigador'. Esta fe en los beneficios de la investigación sobre la instrucción se refleja en las estructuras de recompensa de nuestras plantas académicas (ver por ejemplo el Anteproyecto de Régimen de Carrera Docente - ARCD que está en estos momentos a consideración y que es "más de lo mismo"). Esta clásica idea toma influencias hipnóticas en los 'notables' de las universidades, influenciados por modelos de las mejores universidades del mundo.

Los argumentos a favor de esta hipótesis son generalmente subjetivos y los ejemplos que se citan corresponden generalmente a universidades donde también la admisión de alumnos es muy rigurosa (alumnos para los cuales 'toda preocupación metodológica es superflua', según Feymann) y los problemas de la 'educación de masas' son desconocidos. Pueden ser válidos para cursos superiores y de escasos alumnos y para personal universitario excepcional, pero no para la media que, sin eufemismos, es nuestro caso y el de muchas otras universidades del mundo.

En muchas universidades del mundo se ha comenzado a comprender que la enseñanza de masas, (i.e. con preocupación esencial en la deserción estudiantil), con cursos básicos numerosos o perfiles especializados requieren de estrategias especiales, de mucho consumo de tiempo, organizaciones muy bien estructuradas que, muchas veces, no puede llevar a cabo el investigador porque sus preocupaciones por la estructura de recompensas de la universidad se miden por otros parámetros. Por otra parte, salvo los casos excepcionales, el DOCENTE PERFECTO que es bueno en todas las actividades como se especifica en el ARCD es totalmente irreal. Mientras se siga manteniendo la actual estructura de recompensas y la falta de individualización de los distintos proyectos estratégicos que puede tener una universidad (suponiendo también que en ésta en particular hay alguno), todo seguirá igual.

En muchas universidades del mundo se comienza a comprender que las actividades de investigación y la docencia en cursos básicos y de servicio parecen ser actividades más o menos independientes y que forman parte de proyectos estratégicos diferenciados de la universidad. La mera tarea docente en los referidos cursos especiales también lleva mucho tiempo:

- Estructuración de los cursos.
- Delimitación de objetivos claros y razonablemente estandarizados, con diseño escrito.
- Análisis detallado de la naturaleza y cohesión de las experiencias.
- Análisis continuo de la calidad de la enseñanza que los alumnos reciben.
- La adopción de metodologías no tradicionales.

Algunos argumentan que los que se dedican a docencia pueden 'investigar o publicar acerca de estas experiencias'. Se puede ver en algunos casos como esto también puede conducir al 'relato' de experiencias artificiales, con resultados extraordinarios también artificiales, pero en la practica todo sigue igual o peor.

Solución (¿irrealizable?):

Un verdadero Proyecto de Carrera Docente, realista y adecuado a los tiempos modernos, que tenga en cuenta substancialmente las diferentes áreas de desarrollo estratégico de la universidad con distinción clara de las funciones, capacidades , etc., de las diferentes áreas:

1. Docencia.
2. Investigación básica.
3. Desarrollo y tecnología.
4. Perfil de carreras. Impacto en las materias de servicio que dicta el Departamento de Matemáticas.

Problema: un aparente descuido (o ausencia total) en los diseños del perfil de carreras para las cuales el Departamento dicta materias de servicio, acarrea serios problemas de deserción estudiantil y repercuten negativamente en el Departamento.

Ejemplos:

Matemática en Comercio Exterior (DETI). El programa de matemáticas fue sugerido así porque se 'sacó de un libro' (sic). Seguramente se podrá convenir que un programa elaborado sobre la base de regla de tres, un poco de matemática financiera; interés, etc. debería ser más que suficiente para un curso introductorio. El actual programa, impuesto por los diseñadores de la carrera y NO por el Departamento de Matemáticas, sólo puede ser justificado si se quiere reducir el número de alumnos.

El Dpto. de Informática ofrece una carrera intermedia de Programador Superior. ¿Existirá alguna justificación razonable en dicho Departamento para la excesiva matematificación de sus programas (al menos en esta carrera, sin pretender discutir la superior) en temas de muy dudosa eficacia como por ejemplo, Cálculo I y II a la manera de Spivak?. Algunos argumentan aquí que una buena preparación teórica en temas tan elevados, aunque de dudoso valor práctico, permiten a los egresados afrontar luego con éxito cualquier problema. Naturalmente, ¡los que resisten este sistema pueden después adaptarse a cualquier otro! y nunca queda claro si esa resistencia se debe a la formación recibida o a las meras capacidades individuales.

¿Cuál debe ser la estrategia del Departamento de Matemáticas en estos casos?

¿Es consciente la Facultad de estos problemas de diseño que tienen impactos tan negativos en la problemática de deserción y que afecta al Departamento de Matemáticas?

Solución :

En general, se debería realizar un estudio cuidadoso de los perfiles de las carreras, evaluados si es necesario, por otras instituciones adecuadas.

Es claro que el Departamento de Matemáticas debe dictar todos los cursos de matemática que se ofrecen en la Universidad. Nadie lo hará mejor!. Inclusive, descreemos totalmente de la eficacia de algunas materias de matemática que inexplicablemente se han desprendido del Departamento. Resulta claro que en lo único que mejoran dichas materias es en el trato piadoso, con el mero objetivo de conservar el número de alumnos, que reciben los estudiantes. Pero se debe hacerlo más críticamente, sometiendo dichas materias a un análisis riguroso de sus objetivos, contenidos, etc., consensuando lo posible y haciendo constar siempre su punto de vista en los otros casos.

De ningún modo debe cargar el Departamento con el descrédito provocado por ciertos engendros de planes de estudio con exigencias desmedidas.

6. Política

Áreas

Resulta claro que la actual estructura reglamentada de Áreas, que trataba de eliminar algunos problemas estructurales de cátedras poderosas y atomizadas, condujo en muchos casos a una transferencia de los mismos problemas a la estructura de 'supercátedras' de las áreas (inclusive al convencimiento de que los cargos docentes 'pertenecen' a las Áreas), y a una atomización de éstas que responden a los diversos grupos de poder y/o investigación de los Departamentos.

En el caso de nuestro Departamento, entendemos que las Áreas deben responder unívocamente a las diversas unidades de desarrollo estratégico del Departamento en idéntico sentido que lo anotado precedentemente. Debe dejarse explícita constancia que los cargos pertenecen al Departamento y responden a la política que desde éste se implemente.

Las Áreas no deben ser supercátedras o superproyectos con los superpoderes atribuidos anteriormente al sistema catedrático de las antiguas universidades, sino gestores de coordinación (con el Departamento) eficiente de las diversas actividades de las unidades de desarrollo estratégico de los departamentos.

La adopción por parte de nuestro Departamento de Área Única, permitió resolver los problemas derivados de los excesos reglamentaristas, pero también condujo a un descuido inadmisible de ciertas áreas de desarrollo necesarias y que deben ser eficazmente coordinadas, como por ejemplo:

Educación:

- Ingreso
- Materias de servicio
- Primeras materias de nuestras carreras
- Servicios educativos

Servicios profesionales:

- Consultorías
- Formación docente para la Red Federal
- etc.

La mera conformación de Comisiones al efecto, no parecen constituir soluciones institucionales para este tipo de problemas.

Poder del Departamento

Tal vez con el inconfesado propósito de disminuir el poder en los 'malos' Departamentos, de manera deliberada o inconsciente, se fue disminuyendo el poder de éstos en ciertas cuestiones básicas o estratégicas: investigación, formación, etc.

Ejemplos:

Investigación: atomización en multitud de proyectos casi individuales y donde la

selección de prioridades, calificación, selección, etc. recae sobre representantes de los Departamentos que, en el transcurso de su accionar, poca o nula interacción tienen con el Departamento.

Formación, Posgrado: formalmente un curso de posgrado ni siquiera debe pasar por el Departamento, puede ir directamente al Departamento de Posgrado de la Universidad (donde se verá si se puede sacar o no dinero de esto). ¡Inexplicable!

Miembros del Departamento que logran acogerse al beneficio de la Red Federal pueden presentarse, actuar, etc., independientemente de éste.

Los servicios que puedan eventualmente efectuar miembros de nuestro Departamento también se manejan individualmente. (Como seguramente se efectúan en toda la Universidad, no es llamativo que la Fundación apenas recaude poco más de $ 200.000 al año?).

La CAI o comisiones de CyT diversas (y mucho peor aún los Consejos Directivos) no parecen capaces de generar políticas de desarrollo adecuadas y resultan agentes multiplicadores de infinitos proyectos con hábil reparto (más o menos fino) de migajas cada vez más infinitesimales de dinero.

Algo similar ocurre con los llamados Proyectos Educativos y los Institucionales.

Resulta claro, al menos para nosotros, que solamente de los Departamentos podrán surgir estrategias y políticas de desarrollo eficaces en el futuro.

¿Existe algún mecanismo que permita recuperar al Departamento de Matemáticas la capacidad de iniciativa que ha perdido considerablemente en estos aspectos?

Un paso inicial en este sentido, puede ser la creación y/o ampliación de las Áreas (comisiones o como quiera que se llamen) importantes mencionadas arriba e integrar a las reuniones de Consejo Departamental a los coordinadores de Áreas y representantes ante la CAI, etc.

Lic. Carlos Zuppa, Dra. Magdalena Cantisani, Lic. Dora Franzini de Livia, Lic. Nélida Pérez de Puente, Sr. Martín Matons Cesco

DEPARTAMENTO DE GEOLOGÍA

1. COMISIÓN DE DOCENCIA

Tópicos de discusión

1.1. Organización

La concepción rígida del concepto de Plan de Estudios y la complejidad que implica su modificación, determinan en algunos casos desfasajes importantes entre los objetivos originales de los cursos establecidos en los Planes y su versión actual. Esto podría dinamizarse si el concepto actual de "Plan de Estudio" se reemplazara simplemente por una sumatoria de créditos que tengan en cuenta las habilidades y conocimientos que se necesitan para entrenar a una persona en el ejercicio profesional de la Geología.

Por otra parte, la concordancia entre los objetivos del curso y los conocimientos que incorpora el alumno a partir del mismo, es una cuestión que varía acorde con las inquietudes del equipo docente.

Se considera oportuno que cada asignatura de la Currícula tenga, además de sus contenidos mínimos y programa analítico, una breve descripción de sus objetivos y finalidad dentro del Plan de Estudios.

La organización académica es abierta y concibe a las Areas como las células académicas primarias de organización y supervisión de las actividades académicas. Sin embargo, en la mayoría de los casos las Areas no han asumido cabalmente estas funciones, probablemente debido a un "respeto" implícito al residual concepto de cátedra. Se coincide con este tipo de organización abierta, ya que permite la optimización de recursos humanos para la docencia, favorece la participación e integración entre equipos docentes y (aún respetando concepciones particulares respecto a qué y cómo enseñar), previene algunas conductas "endogámicas" en docencia.

Se considera necesario continuar fortaleciendo las opiniones y evaluaciones de los alumnos.

1.2. Desarrollo

La infraestructura para el desarrollo de la docencia en general no es óptima y, en muchos casos, tampoco es adecuada (aulas, laboratorios, equipos de apoyo), pero esto no sólo es debido a los magros presupuestos, sino también a la falta de acuerdos internos para mejorar esta situación. En muchos casos hemos privilegiado otros puntos (viáticos, inscripciones a congresos, etc.) antes que la dotación de material básico para la docencia (proyectores, pantallas, pizarrones, etc.).

La disponibilidad de bibliografía es despareja según los temas, lo que refleja la inquietud dispar de los docentes sobre este punto. Existe tendencia a comprar bibliografía para satisfacer inquietudes de investigación sobre temas muy específicos, siendo estos títulos muy pocas veces consultados por los alumnos. Por otra parte, el deficiente control en la Biblioteca Central determina la pérdida de muchos libros de consulta básica para los alumnos, habiéndose observado en muchos casos la paradoja de contar con bibliografía reciente y muy especializada sobre un tema, a la vez que se carece de un número suficiente de títulos de consulta básica..

La cantidad de personal es suficiente, pero su disponibilidad es dispar y las cargas de atención docente no están repartidas adecuadamente. Se entiende que la organización del Departamento de Geología en un Área única y la distribución de la labor docente bajo las pautas comentadas en el punto anterior, contribuirán a optimizar sensiblemente este punto.

En cuanto a la calidad, se entiende que la capacitación de los docentes del Departamento ha mejorado y sigue mejorando sensiblemente. Durante la década pasada, la opción de perfeccionamiento expresaba casi exclusivamente las inquietudes de progreso individual, pero en los últimos años esto está siendo acelerado por políticas institucionales internas (evaluación de gestión, reválidas, concursos, proyectos de ciencia y técnica) y externas (Programa de Incentivos, FOMEC).

Es importante, asimismo, propender al perfeccionamiento integral del cuadro docente, lo cual involucra también la capacitación y actualización en técnicas y metodologías educativas.

Se advierte una incorporación de nuevas técnicas y métodos de apoyo a la enseñanza, pero tal vez aún sin la dinámica que requieren los tiempos actuales. Los estudiantes, generalmente, muestran una actitud positiva frente a estas innovaciones.

También se considera un aspecto destacable las tareas de extensión docente que se desarrollan en el ámbito extrauniversitario, tales como los proyectos educativos, cursos a docentes primarios y secundarios y recientemente el desarrollo del Museo de Ciencias Naturales, debido al impacto que ello tiene respecto a la divulgación de las disciplinas geológicas dentro del tejido social.

1.3. Evaluación de los estudiantes

Resulta difícil para esta Comisión intentar globalizar los mecanismos de evaluación, ya que en muchos casos ello depende de la organización y contenido de los cursos. Esto es aplicable también a las opciones de promoción con o sin examen.

Respecto a la duración de la regularidad, se opina que la misma debería ser de un año.

1.4. Evaluación de la enseñanza

La eficiente evaluación de la enseñanza está muy ligada a la optimización del funcionamiento de las Áreas. La incipiente preocupación de los docentes por propender al mejoramiento de esta situación, debería ser potenciada a través de lo indicado en 1.1.

Gabriel A. Ramos, M. Cruz Coronado, Carlos H. Costa.

2. COMISIÓN DE RENDIMIENTO ACADEMICO Y DESERCION ESTUDIANTIL

Condiciones de trabajo:

Esta comisión, como las restantes, ha tenido muy poco tiempo para el estudio de esta temática. Otro tanto ocurrió con la consideración de las conclusiones en la reunión departamental a la cual asistieron 5-8 docentes en forma alternativa. Por otra parte, la información disponible es insuficiente para que las interpretaciones sean confiables. No obstante se apeló al conocimiento de los miembros de las Comisión. Todo ello configura una situación de análisis superficial y de escasa representatividad que relativiza lo que a continuación se expone.

1. Ingreso

En los últimos 8 a 10 años disminuyó el piso de conocimientos que traen los alumnos ingresantes a Ciencias Geológicas. Los aspectos más notorios son:

1. Insuficientes conocimientos básicos de matemática, física y química.
2. Reducida capacidad para la lectura comprensiva y la abstracción conceptual.
3. Falta de hábitos y habilidades para el estudio y fuerte adhesión a lo que se denomina: "metodología de la superficialidad". Falta de responsabilidades en el cumplimiento de tareas.
4. Dificultades para el dibujo y representaciones en tres dimensiones.

Durante los últimos años se desarrollaron metodologías remediales asistemáticas, representadas por Diagnósticos de conocimientos iniciales, Talleres de lectura comprensiva. Charlas sobre temas geológicos. En pocos casos hubo resultados positivos detectables al comienzo de la cursada.

Ello requiere una investigación más detallada y seguimiento más continuo y preciso, pero "a priori" pueden considerarse las siguientes hipótesis: 1) Escasa duración asignada a esa "ambientación y nivelación", 2) escasa carga horaria diaria o semanal, 3) deficiente relación docente-alumno, especialmente orientada a mejorar la calidad del tiempo dedicado a las consultas, 4) uso de metodologías poco propicias, 5) "piso" cognitivo - actitudinal es más bajo que lo supuesto.

Las estrategias para mejorar las condiciones en las que los alumnos ingresan deberían tener en cuenta la opinión de los docentes sobre el curso de ingreso:

a) El 93% opina que sólo debería haber exámen sin curso de ingreso.

b) El 7% restante propone el curso y mayoritariamente (más del 80%) sostiene que debe ser: obligatorio y eliminatorio y una mitad sostiene que debe formar parte del Plan de Estudios y la otra que no. En cuanto a su duración, el 44% dice 2 meses (es casi lo actual) y el 24% dice 5 meses.

Estas repuestas abren varios interrogantes:

1) La UNSL se tiene que hacer cargo o no de ayudar al alumno para mejorar su rendimiento?

2) Cuánto tiempo es necesario y cómo hacerlo?

3) Todos lo necesitan por igual?

2. Desercion estudiantil

También en este aspecto, se carece de suficiente información histórica. Los datos ofrecidos, corresponden a 1997 y de ellos se destacan los siguientes aspectos:

1) Motivos de la elección de la carrera: 57% por gusto, 25% por razones económicas, etc.

2) Conocimiento del campo laboral: la mitad lo conoce, la otra más o menos.

3) Seguridad vocacional: sólo el 23% está "seguro", al 48% le gusta también otra carrera y un 30% le gustan, además, 2-3 carreras que no son elegidas por razones económicas presentes o futuras.

Estos datos, junto con el conocimiento de que la mayor deserción ocurre en el primer año y teniendo en cuenta las carencias mencionadas anteriormente, nos lleva a proponer que la Universidad se haga cargo de ayudar a mejorar la plataforma de la que los alumnos parten.

3. Oferta educativa

No se poseen datos suficientes para analizar lo que se propone, a saber:

a) Relación entre las expectativas del alumno y las exigencias de la carrera.

b) Relación entre el perfil social de la carrera y las exigencias de nivel de los cursos.

c) Se destaca que en años superiores, los alumnos tienen dificultades para la formulación de problemas y para conceptualizar nociones acerca de la ciencia y la metodología de investigación científica.

Además, el punto (b) tuvo diferentes acepciones y en ambos casos se requiere que para el futuro se diseñen métodos e instrumentos de investigación que den cuenta de dicha problemática.

4. Ciclos comunes

I. En el Departamento de Geología, en general hubo acuerdo en la necesidad de mejorar la mencionada "plataforma" y que para ello es posible pensar en la inclusión de un ciclo común que prioritariamente sirviese a los siguientes fines y que podría denominarse **Ciclo Propedéutico:**

a) Adquirir técnicas de estudio y uso de la biblioteca

b) Nivelar el conocimiento en matemática y lectura comprensiva

c) Período de ambientación a la vida universitaria (ritmo-exigencias-facilidades-gobierno-etc.)

d) Adquirir hábitos de convivencia, responsabilidad, trabajo grupal y toma de decisiones.

e) Diferir la elección de la carrera hasta poseer mayor información y conocer la vida y ritmo de la Universidad.

II.- El logro de los fines antes propuestos requiere de un tiempo especificamente dedicado a ellos y el problema es definir cuánto tiempo y dónde ubicarlo. Al respecto podrían analizarse diferentes alternativas que por razones de espacio sólo se enuncian. Sin embargo, se propone concretamente que se discuta la implementación o no de esta estrategia y luego se avance sobre sus contenidos.

- Alternativa 1) Duración de un cuatrimestre antes del ingreso a la UNSL paralelo con el 5° año del secundario para quienes residen en San Luis y de dos meses (enero - febrero) con doble carga horaria para quienes vienen de otros lugares.
- Alternativa 2) Duración del primer cuatrimestre luego del ingreso a la UNSL. Al finalizar el mismo el alumno optaría por la carrera que desea seguir.
- Alternativa 3) Duración de un año luego del ingreso a la UNSL. Los ingresantes rinden un exámen diagnóstico que les indicará si ellos necesitan o no un ciclo propedéutico. Quienes tengan un buen diagnóstico, podrán incorporarse en el primer año de la carrera que elijan. El resto realizará este ciclo.

La alternativa 1 no implica ningún alargamiento de las carreras, pero hay escaso control y es posible que no resuelva ni la deserción ni el rendimiento, habida cuenta que la finalización del 5° año y las costumbres posmodernas actuales contribuyen a tomar esta actividad de modo superficial. Para ello debería tenerse en cuenta las experiencias realizadas por equipos de matemáticas en los últimos tres años.

Las alternativas 2 y 3, necesariamente **incrementan la duración teórica** de las carreras en un cuatrimestre y un año respectivamente. No obstante ello, se prevé una **disminución de la duración real** de las carreras, sobre la base de disponer de un tiempo adecuado para elevar el piso cognitivo y actitudinal de los alumnos ingresantes.

Además de estas medidas, deberán revisarse los Planes de Estudio, en cuanto a los contenidos como en relación con la didáctica de los mismos. Un aspecto a tener en cuenta, y que se estima ayudará a mejorar el rendimiento de los alumnos es que, de modo explícito, se exprese lo que se espera de ellos en cada materia.

En ese sentido se sugiere introducir una reforma en la normativa, en la cual se solicite que todos los programas de las asignaturas además de los tópicos ya conocidos incluya:

a) La finalidad de cada materia dentro del Plan de Estudios de la Carrera

b) Los objetivos de la materia en cuanto a conceptos y a procedimientos y/o habilidades.

Hector L. Lacreu - Jorge Chiesa - Guillermo Ojeda - Gerardo Llaneza

3. COMISIÓN DE INVESTIGACION, POSGRADO E INCENTIVOS

La carrera de Licenciatura en Ciencias Geológicas de la Universidad Nacional de San Luis fue creada en 1974. La Planta Docente está constituida por **13** profesores (edad promedio 45 años, 9 de ellos con título máximo) y por **17** auxiliares (edad promedio 32 años).

Hasta mediados de la década pasada, el cuerpo docente estuvo compuesto en gran parte por profesores visitantes. Los esfuerzos estuvieron dirigidos a cubrir áreas de vacancia dentro de las asignaturas de la carrera. A partir del egreso de los primeros Geólogos, empezaron a generarse recursos humanos propios y los grupos de investigación comenzaron a tener participación en el sistema de investigación de la Universidad y CONICET, generalmente bajo la dirección de profesores visitantes que eran Investigadores Principales e Independientes del CONICET. El progreso paulatino en su formación se fue reflejando a través de su creciente producción científica o de la obtención de sus títulos máximos.

En 1990 se reciben los primeros Doctores en Geología y a partir de entonces la producción de posgrado de la carrera ha constituido el 37% de los títulos máximos otorgados en la Facultad. Esto se considera un significativo logro, ya que en la Facultad existen carreras organizadas desde hace medio siglo (Física, Matemáticas). La consolidación de los recursos humanos surgida a partir de la realización de dichos posgrados, principalmente en las disciplinas geológicas básicas, permitió que algunos de ellos actúen ya como asesores de tesis doctorales en el Departamento y fuera de la Universidad.

La Licenciatura en Ciencias Geológicas ha tenido un importante apoyo de la Facultad para la formación de sus cuadros de docencia e investigación. Esto se ha traducido en la contratación y vinculación de profesores visitantes para dirección de doctorandos, becarios, dictado de cursos y dirección de proyectos, entre otras acciones. Los grupos de trabajo en geología se han beneficiado de las diferentes instancias que prevé la Universidad para el desarrollo y estímulo de la investigación, tales como financiación de proyectos, becas para alumnos avanzados y graduados, equipamiento y subsidios para viajes. Debe destacarse que el Departamento no ha financiado con su presupuesto actividades de investigación, excepto el apoyo a la formación de recursos humanos.

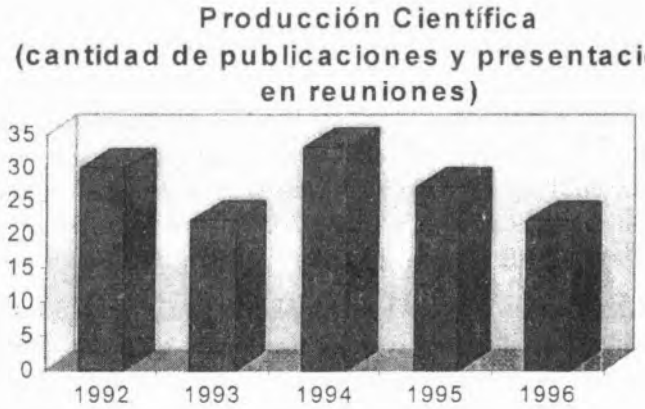
Como consecuencia de lo anterior, y sumado al aporte de profesionales e instituciones externas con los que se mantienen vínculos de trabajo, existen en la actualidad varios grupos algunos de ellos ubicados en la máxima categoría de la UNSL, en cuanto a su producción y formación de recursos humanos, y cuya inserción en el sistema puede discriminarse de la siguiente manera:

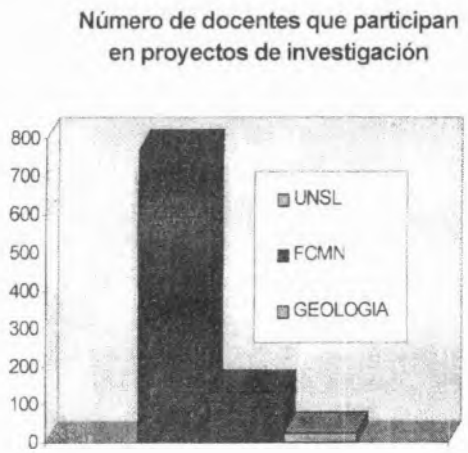
Programa u Organismo	N° de Proyectos	Cantidad de Integrantes del Departamento.	Porcentaje de la Planta Docente
Ciencia y Técnica UNSL	5	27	90 %
CONICET (PIA/PID)	3	9	35 %
Prog. Incentivos	3	23	88 %

Producción Científica de los últimos años hasta junio de 1996

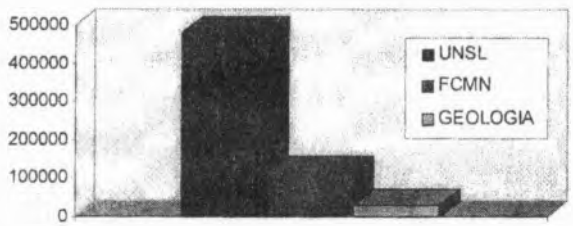
1992	1993	1994	1995	1996
30	22	33	27	22

La inserción en el sistema de Ciencia y Técnica de la Universidad en función de la financiación acordada (producción + formación de recursos humanos), número de participantes y producción científica, hasta junio de 1996, se resume en los siguientes gráficos.





Participación proporcional en la distribución de subsidios (Otorgados fundamentalmente en base a la producción científica y formación de recursos humanos)



Acorde con la política institucional, el Departamento está empeñado en capacitar y perfeccionar a sus docentes a través de su inserción en actividades de posgrado mediante proyectos de investigación y servicios. Respecto a esto último, los resultados de las investigaciones han permitido brindar servicios a reparticiones estatales y empresas privadas. Se advierte, no obstante, que no existe una adecuada divulgación de los resultados obtenidos en investigación por cuanto la falta de recursos económicos impide la asistencia a eventos científicos donde poder confrontar los mismos.

De todo lo expuesto, se desprende que se han logrado buenos resultados en la Formación y Perfeccionamiento de una Planta Docente joven en promedio, cuyas posibilidades de perfeccionamiento futuras y, por lo tanto, de aportar al mejoramiento del sistema, muestran una interesante potencialidad.

Surge claramente que el desarrollo del Departamento de Geología en actividades de posgrado e investigación se ha cimentado esencialmente a través del Sistema de Ciencia y Técnica de la Universidad y del Programa de Incentivos a docentes investigadores.

El funcionamiento del Sistema de Ciencia y Técnica de la Universidad se considera bueno por cuanto es el único que realiza una evaluación que regula la asignación de fondos sobre la base de la producción integral de los Proyectos. No obstante los beneficios que se le admiten, existen en el Sistema ciertas particularidades que deberían ser contempladas:

- Debería distinguirse entre investigación teórica e investigación experimental porque los fondos necesarios en cada caso son diferentes.
- Del item anterior se desprende que los tiempos involucrados entre uno y otro tipo de investigación también son diferentes, por lo que la producción no puede ser equivalente.
- Los sistemas de evaluación no pueden utilizar los mismos parámetros para ciencias de diferentes características dentro de la Facultad.
- Dado que cada ciencia tiene características marcadamente diferentes, se hace imprescindible que la evaluación de los proyectos sea realizada por pares.

La falta de consideración de los aspectos enunciados se traduce en una distribución injusta de los fondos que, en algún sentido, retrasa el adecuado avance de la investigación geológica.

4. COMISIÓN DE SERVICIOS

En el trabajo de la Comisión Autoevaluadora no se hace referencia a este rubro, lo que está indicando que o bien no tiene suficiente consistencia propia dentro de Departamento alguno o bien que no se lo tiene en cuenta en las estadísticas por falta de información, ya que es sabido que en el caso de nuestro Departamento se prestan determinados servicios que son canalizados por la Fundación, no pudiendo valorarse cuál es el costo real del mismo para la Institución, lo que es válido para los restantes Departamentos.

Pese a ello se hará mención a los puntos específicos que se solicitan.

Servicios tecnológicos:

En principio consideremos que no existe una tecnología propia sino que en nuestro Departamento se brindan servicios en función de tecnologías desarrolladas y probadas por otras instituciones, desconociéndose si hay patente alguna registrada en otros Departamentos o tecnologías propias y al servicio de terceros.

Sí se prestan servicios a empresas y/o instituciones del medio y del ámbito nacional, no teniendo intervención directa el Departamento; se canaliza lo económico, en cuanto a cobro, por la Fundación a la cual se le ha hecho llegar previamente la nómina de docentes que conforman distintos grupos de trabajo y que están en condiciones de prestar determinados servicios; todo ello protocolizado por Decanato.

A su vez, se ofrecen servicios profesionales, algunos a instituciones oficiales o bien a empresas privadas, pero en las que tampoco interviene como Institución el Departamento, estando algunas canalizadas directamente por Decanato, incluyendo su contabilidad.

En consecuencia, el Departamento no interviene directamente pese a que está ofreciendo tanto la infraestructura como el personal y demás bienes.

Entendemos que esta situación debe revertirse en todo el ámbito de la Universidad, de forma tal que, respetando la conformación de grupos o de iniciativas personales para este servicio, se considere que es de un Departamento en particular que surge la infraestructura de personal, espacio y equipamiento para atender la misma.

De hecho el Departamento, como parte de la Institución Universidad, está en condiciones de seguir brindando los servicios que hoy día se canalizan por otros estamentos ,a la vez que incrementarlos, en función de los grupos de trabajo oportunamente reconocidos y en base a especialidades.

Servicios educativos:

En este caso se presenta una situación similar a la anterior. Si bien se prestan servicios de transferencia de conocimiento por parte de docentes en el dictado de clases a educadores de otros niveles, el Departamento no tiene intervención alguna. Simplemente se sabe que se realiza dicha actividad, sin tener protocolización alguna dentro del Departamento. Suele reconocérsela al momento de presentarse las Planillas de Actividades.

O sea que, tanto en el caso anterior como en éste, se está en condiciones de ofrecer servicios institucionalmente pero ello no se canaliza de esa forma, sino que son iniciativas individuales o bien grupales y que como tales se concretan.

Esto es así por cuanto no hay una reglamentación específica sobre el tema servicios y que determine las condiciones para su ejecución.

A su vez, el Departamento no ha tenido eco alguno cuando se ha pretendido encarar esta temática, si bien se reconoce que no ha sido planteada con total firmeza.

Reconocimiento académico y económico de las tareas de servicio a los docentes que las realizan.

Entendemos que las tareas antes referidas son valiosas y que deben canalizarse por medio de aquellos que han tenido la preocupación para conseguirlas, pero debiendo concretarse Institucionalmente para de esa forma dejar en claro el papel y el esfuerzo de la Institución, a la vez que permitir así una valoración justa de ese servicio con el correspondiente reconocimiento, académico y económico, de las tareas hacia los docentes que las desarrollan.

En esta valoración deben incluirse, aunque sea estimativamente, los costos que le representan a la Universidad, sea por tiempo dedicado en proporción al sueldo de los afectados, sea por material a utilizar, por insumos, etc., debiendo para valorar esto, previamente haber establecido la Universidad al menos costos en forma estimativa.

Lic. Andrés Carugno D. Lic. Jorge R. Fernández Tasende

5. COMISIÓN DE PERSONAL

Admisiones, Ascensos y Permanencia

Las Admisiones y Ascensos ocurridos en el Departamento se produjeron mediante concurso de antecedentes y clase de oposición. Ultimamente se ha procedido a realizar ascensos por medio de Designaciones Directas por problemas de índole presupuestarios que impidieron la sustanciación de concursos.

La planta Docente esta conformada en su mayoría por personal joven en etapa de formación, tendientes en el mediano plazo a obtener títulos de Posgrado. Por esta razón, las nuevas admisiones a cargos de Auxiliares y Profesores Adjuntos debería admitir los actuales plazos previstos en el Art. 133° de la Ord. 15/97 - C:S. Por el contrario, para los ascensos dentro de la Categoría Profesores se debería aplicar lo establecido en el Art. 55°, inc. e).

Debido a la reducida planta, los concursos se han llevado a cabo, en todos los casos, mediante solicitudes emanadas de las Areas y no como distribución general del Departamento. Esto ha impedido, en ciertas ocasiones, la optimización de los recursos frente a la demanda de docentes de algunas asignaturas. Este problema podría paliarse si se fusionaran las actuales Areas en una única que permitiera mayor movilidad de los Docentes.

Los concursos se han realizado con el principal fin de cubrir demandas de cumplimiento de tareas y, en segunda instancia, los ascensos.

Los problemas en los llamados a inscripción de aspirantes o concursos, se suscitan por los cortos plazos con que se inician los tramites por parte de las Areas y el Departamento, lo que restringe las posibilidades de captación de profesionales para cubrir esos cargos; dichas falencias va en detrimento de una mejor difusión y competencia en los concursos.

Nunca se ha establecido un criterio sobre el tiempo y carácter de la permanencia de los Auxiliares de Docencia en sus cargos

La selección de los Jurados se ha realizado de la siguiente manera:

Auxiliares interinos y efectivos - Profesores interinos:

La Areas proponen al Departamento los docentes en condiciones de integrar Comisiones Asesoras y/o Jurados, teniendo en cuenta la afinidad temática a concursar. La totalidad fueron docentes del Departamento. Esta modalidad se ha llevado a cabo considerando la existencia de personal idóneo y además evitar problemas presupuestarios, sin que esto garantice que no se hubiesen ocasionado problemas de "endogamia".

Profesores efectivos:

Cualquiera sea su categoría, se eleva por parte del área, una nómina de miembros del jurado que consta de Profesores externos y Profesores locales, que posean vinculación con la temática abordada, aunque el Consejo Departamental no siempre lo ha respetado estrictamente. En caso de aquellas jerarquías mayores, en las que no han habido docentes con igual o mayor jerarquía, se proponen todos los miembros externos que cumplan ese requisito. Esto puede entenderse como un beneficio para el trámite, ya que puede asegurar un mayor grado de objetividad en el dictamen.

Se entiende que ha existido un nivel dispar en las exigencias y requerimientos para ingreso y/o ascensos en las distintas Areas.

Las Areas y el Departamento han cumplido realizando las evaluaciones anuales de sus docentes, sin embargo dicha valoración no ha sido debidamente fundada como es requerido estatutariamente. Dicha falencia no compete exclusivamente al Departamento sino que no existen directivas al respecto en la Facultad.

Al no encontrarse reglamentadas las evaluaciones periódicas, el Departamento cumplió con la sustanciación de reválidas de Auxiliares y Profesores. Sin embargo, se percibe que no hay criterios unánimes en los dictámenes de las Comisiones Asesoras sobre la esencia de la evaluación de las Pruebas de Reválidas.

Las Pruebas de Reválidas de Profesores, en un principio, no se cumplieron según el cronograma preestablecido, por diversas razones tales como acuerdo de los Jurados, cuestiones presupuestarias, demoras en el tratamiento, información incompleta, etc., algunas de las cuales son ajenas al Departamento.

Aprovechamiento de los recursos.

La información correspondiente al Departamento de Geología, muestra una paridad de 1 a 1 en relación de Docentes Profesores/ Docentes Auxiliares sobre un total de 26. Esto se interpreta como una falencia de Auxiliares, ya que dicho plantel en las jerarquías menores se fue transformando y desapareciendo por problemas coyunturales de la Universidad (congelamientos sucesivos).

Se nota una abrupta pendiente, tanto en la planta de Auxiliares como en la de Profesores y por lo tanto no se cumple la relación piramidal como en los otros Departamentos.

La paridad mostrada, estrictamente no es tal, ya que la distribución de Auxiliares no es uniforme y existen asignaturas unipersonales donde el Profesor debe realizar las tareas teóricas y prácticas. También se observa que existen materias que no cuentan con Profesores y son dictadas como extensión de tareas (Geomorfología, Geología Argentina, Geotecnia, Perforaciones y Sondeos y Evaluación de Yacimientos). Dichas falencias también son cubiertas por Áreas como extensión de tareas.

A pesar de la reducida planta existente, la misma esta en vías de consolidación, con

un alto grado de dedicación exclusiva (61,5%) en categorías de Auxiliares y categoría de Profesores (69,2%), con lo cual se refleja un mayor grado de compromiso con la Institución y la Carrera.

La realidad que vive la Planta Docente se puede justificar por el tipo de requerimiento actual existente en el Departamento y en los servicios que brinda (relación docente/alumno), lo que permite una enseñanza personalizada con una atención coordinada en metodologías y contenidos, al ser impartida íntegramente por una sola persona.

Por otra parte, se cree conveniente que esta relación se mantenga conforme varíe la relación docente/alumno.

Es pertinente mencionar que ninguna asignatura posee más de 1 (uno) Profesor y 1 (uno) Auxiliar. Solamente la primer asignatura geológica posee mayor cantidad de Auxiliares (4) por la carga docente que la misma posee en tareas de la carrera y de servicios.

Política de Formación

El Departamento ha contemplado y avalado la Formación y Perfeccionamiento Docente, apoyando economicamente las distintas inquietudes, en la medida en que el presupuesto lo ha permitido. A pesar de este inconveniente se atendieron casi la totalidad de las solicitudes.

La formación destinada a obtener título máximo indica un porcentaje del 50%. Es decir sobre un total de 26 docentes, 5 poseen título de Doctor y 9 están desarrollando sus Tesis cuyos planes se encuentran aprobados por la Institución.

Se ha propuesto y llevado a cabo una política de dictado de cursos con la participación de Profesores Invitados o Visitantes.

La mayoría de los planes de Tesis Doctorales están siendo ejecutados dentro del marco de Proyectos de Investigación. Salvo los casos recientes, todas los posgrados sustanciados y en ejecución poseen asesoramiento externo debido a que gran parte de la Planta Docente se halla en vías de formación. Esto, en cierta manera, asegura una formación sólida ya que se ha recurrido a Asesores Científicos del mejor nivel de nuestro país.

6. COMISION SOBRE POLITICA

1. Áreas

Si bien hay una aceptación general que las Áreas parecen ser un instrumento útil para el funcionamiento de los Departamentos, que permite tomar decisiones más directas, las mismas no llegan a una optimización plena desde su aplicación, por una resistencia a abandonar la organización anterior y, aunque esto tiende a cambiar lentamente, persiste aún una estructura catedrática residual que probablemente no continúe por mucho tiempo teniendo en cuenta especialmente el énfasis que se está dando al tema en la discusión del nuevo Plan de Estudios.

Por otra parte, hasta julio de 1997, el Departamento de Geología y Minería funcionaba con cinco Áreas, al separarse en dos Departamentos, Geología ha quedado con tres Áreas, una de ellas ha sido subdividida dado que estaba formada por docentes de ambos Departamentos. Esta nueva configuración hace necesaria una redistribución de los docentes en las Áreas.

2. Distribucion de recursos

La distribución de los recursos económicos del Departamento hasta 1996 se realizó por Áreas en partes más o menos iguales, lo que generaba inequidad por la configuración de las mismas . En 1996 y 1997 se dividió en rubros y los gastos se efectuaron en función de necesidades manifestadas por pedidos de los diferentes docentes, registrándose montos mayores en el rubro viáticos (35%), siguiendo en importancia los montos asignados a equipamiento (fundamentalmente computadoras) y de funcionamiento.

Un análisis de los porcentajes asignados a los diferentes rubros permite hacer algunas observaciones sobre los criterios utilizados durante los años 1995 y 1996:

1. Se percibe un déficit en fondos asignados a compras de equipamiento, esto probablemente esté dado por el escaso presupuesto que hace que no se pueda acceder a equipos de costo relativamente alto y por la falta de una política a mediano o largo plazo de compra de instrumental por parte del Departamento.
2. Tradicionalmente el equipamiento se compró por iniciativa de algunos docentes a través de sistema de compras institucionales. Como se puede ver en el gráfico el Departamento utilizó un 45 % del total invertido por la Facultad en el período comprendido entre 1993 y 1995 ($ 72.331.-).
3. La existencia del proyecto FOMEC ha obligado a generar una política de compras de equipamiento que en un plazo de 4 años permitirá cubrir, al menos parcialmente, el déficit actual.

Con respecto a la distribución de cargos, en el Área de Geología se observa una franca disminución, debido a factores internos y externos no buscados, implicando una disminución de recursos humanos.

La distribución está realizada por Áreas, existiendo poca flexibilidad entre éstas y, en muchos casos, dentro de ellas por la existencia de una estructura catedrática que genera a veces marcadas diferencias en la distribución de las tareas docentes. En la actualidad se puede ver una tendencia a la modificación de esta realidad; un hecho concreto que tiende a revertir esta situación es la distribución planteada en la modificación del Plan de Estudios de la carrera Licenciatura en Geología, lo cual generaría una mayor dinámica en la asignación de cargos en las Áreas o materias.

Otra alternativa para mejorar el aprovechamiento de los recursos humanos podría ser la generación de cargos Ord. 28 (becas) lo que permitiría mayor flexibilidad asignándolos a las Áreas y con fuerte énfasis en la formación.

3. Carreras

Por la historia y las características del Departamento de Geología es muy difícil separar la idea de Departamento y carrera, dado que ambas se encuentran indisolublemente asociadas.

Si bien no existe una legislación clara sobre la pertenencia de las carreras, los Departamentos organizan y proponen los planes de estudio, organizan la actividad docente y ejemplos como la Ordenanza 27 indican que en general está implícitamente aceptada la pertenencia o relación biunívoca entre carreras y departamento.

Respecto a la posibilidad de proyectarse con criterio institucional, sin anteponer intereses sectoriales, la situación planteada hace poco tiempo en el Departamento de Geología y Minería con la carrera de Ingeniería en Minería, indican que el Departamento, si bien no tuvo

un papel protagónico en el tema, no fue capaz de anteponer los intereses institucionales a los sectoriales.

4. Poder

El Artículo 69 de Estatuto de la Universidad Nacional de San Luis fija como objetivo o fin de los Departamentos la formación de recursos humanos y el desarrollo de conocimiento en una determinada disciplina o conjunto de éstas; esto involucra las actividades docentes, de formación o perfeccionamiento y de investigación.

De acuerdo a las Ordenanzas 36 y 14, los Departamento tienen injerencia en las actividades de docencia y formación y auspician y promueven la investigación que está bajo el control directo de la Facultad. Un aspecto interesante de discutir es el paso de este control a los Departamentos.

5. Autoevaluación

Por último esta Comisión cree necesario reflexionar sobre la premura con que se ha solicitado la información al Departamento, teniendo en cuenta que si se considera la autoevaluación como un mecanismo importante en la definición de políticas dentro de la Universidad y no como un mero formalismo administrativo, sería necesario un mayor tiempo de reflexión y tiempo de discusión de los diferentes aspectos analizados si se espera definir políticas a seguir dentro de la Universidad.

DEPARTAMENTO DE FÍSICA

COMISIÓN DE DOCENCIA Y DE RENDIMIENTO ACADÉMICO Y DESERCIÓN ESTUDIANTIL				
DIMENSIÓN	**IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**	**PROPUESTAS PARA MEJORARLO**	**ESTRATEGIAS DE ACCIÓN**	**CONDICIONES NECESARIAS PARA EL CAMBIO**
Docencia	Adecuación de la oferta educativa a lo requerido por la sociedad, carencia de carreras con salida laboral extra-académica.	Ofrecer carreras cortas, de contenido más profesional, además de especializaciones en la Licenciatura y el posgrado.	Identificar aquellas carreras que sean de interés social y puedan ser dictadas por el personal del Departamento con la colaboración de docentes de otros Departamentos y/o con la mínima contratación de otros docentes y/o profesionales.	Adecuación de laboratorios e infraestructura, si fuese necesario. Disponibilidad de partidas para contrataciones. Posibilidad de carreras a término. Buena predisposición de los docentes.
Docencia	Rigidez del Plan de Estudios para la inclusión de temáticas alternativas y/o la interrelación con temáticas o asignaturas de otras carreras.	Cambiar la estructura del Plan de Estudios, ya sea por el sistema de créditos o por uno mixto con contenidos básicos comunes y otros elegibles.	Cambiar el Plan de Estudios, coordinando con Departamentos afines.	Adecuación de las normas de la UNSL a regímenes de estudio más flexibles. Buena predisposición de docentes y alumnos.
Docencia	Poca coordinación entre materias de la carrera en relación a los contenidos y estrategias educativas.	Correcto funcionamiento de las Áreas. Evaluación continua del Plan de Estudios.	Cumplimiento de las reglamentaciones de Áreas. Reuniones mensuales sustantivas.	Buena predisposición de autoridades y docentes para el cumplimiento de las normas vigentes.
Docencia	Escaso conocimiento de la calidad de la enseñanza impartida.	Evaluación de la actividad docente.	Cumplir disposiciones vigentes sobre evaluación docente. Crear una comisión de evaluación por Departamento con tres de los docentes más meritorios que analizaría, entre otras, la siguiente in-	Buena predisposición de la Institución (Consejos, etc.). Buena predisposición de docentes y alumnos. Adecuación de las normas

			formación para cada docente: 1) Propuesta educativa; 2) opinión estudiantil (encuestas etc.); 3) evaluación del responsable de la asignatura, para el caso de colaboradores y auxiliares de docencia, y opinión del personal de la asignatura, para el caso de los responsables; 4) autoevaluación de resultados y propuestas de mejoramiento; 5) informe del Director de Departamento sobre el grado de cumplimiento y predisposición del docente.	vigentes, si fuera necesario.
Docencia	Falta de interés de los docentes por la docencia, frente a otras actividades que parecen mejor reconocidas (investigación, incentivos).	Revalorización de la docencia.	Que la docencia sea evaluada para que sea valorada correctamente en concursos y evaluaciones anuales y de reválida. Cumplimiento efectivo de la docen-cia exigida por el sistema de in-centivos. Mecanismos de premios para los mejores docentes. Seminarios o talleres permanentes sobre metodologías y experiencias docentes, propias o de otras instituciones.	Explicitación, por parte de la Institución, de la impor-tancia del buen ejercicio de la docencia. Buena predisposición de autoridades y docentes. Adecuación de las normas vigentes, si fuera necesario.
Docencia	Infraestructura inadecuada y apoyo técnico-administrativo insuficiente.	Laboratorios de docencia desactualizados y con instrumental esca-so y/u obsoleto. Aulas inadecuadas, sin mantenimiento y asignación	Cumplir con las disposiciones vigentes y dictado de otras, si fuera necesario. Mantenimiento de aulas y laboratorios.	Buena predisposición de las autoridades para el cumplimiento de las dispo-siciones vigentes. Adecuada política, de me-

		extemporánea. Escaso apoyo administrativo. Incumplimiento del cronograma académico.	Organización y mantenimiento adecuados de los instrumentos y materiales de laboratorio. Compra de los instrumentos y materiales necesarios. Aulero realista y asignado con la anterioridad necesaria para que alumnos y docentes sepan con tiempo donde realizarán las actividades.	diano plazo, de reconstitución de los laboratorios de enseñanza, particularmente los de servicio.
Docencia	Falta de coordinación de objetivos, metodologías y actividades entre materias dictadas por distintos Departamentos para la misma carrera.	Comisión de carrera, u organismo similar, con docentes agrupados especialmente por asignaturas de dictado simultáneo, por curso.	Funcionamiento continuo antes y durante el dictado de asignaturas simultáneas. Elaboración de conclusiones para conocimiento de los respectivos Departamentos que incluya propuestas de mejoramiento para el año siguiente.	Implementación (y eventual dictado) de la reglamentación al respecto. Predisposición de los Departamentos involucrados para su cumplimiento.
Docencia	Alto índice de deserción, particularmente en Primer año.	Adaptación de las expectativas de aprendizaje a la realidad socio-educativa regional. Preparación de los estudiantes, sal-vando sus deficiencias en métodos de aprendizaje. Proveer a los estudiantes de técnicas y hábitos de estudio.	Inclusión en el primer año de todas las carreras de la temática consi-derada básica para las mismas. Inclusión de técnicas de estudio. Asistencia obligatoria a teorías y prácticos durante el primer año. Adecuada relación docente-alumno.	Concientización de autoridades, docentes y alumnos sobre la importancia social e institucional de este problema. Predisposición de los Departamentos de la Facultad para trabajar en forma conjunta. Buena predisposición de los docentes hacia este tipo de estrategia educativa.
Docencia	Bajo rendimiento estudiantil.	Análisis de los objetivos del Plan	Cumplimiento del cronograma	Concientización de autori-

	Ambigüedad de los objetivos. Tiempo de egreso muy largo. Cursado irregular. Informalidad de los estudios.	de Estudios. Claridad de los objetivos profe-sionales y laborales. Respeto por los cronogramas aca-démicos.	aca-démico. Eliminación del dictado de materias durante los turnos de exámenes (y de preparación de los mismos). Reducción de turnos de exámenes durante el desarrollo de las materias.	dades, docentes y alumnos del beneficio general uqe implica el cumplimiento del cronograma académico y la correcta separación de los tiempos de cursada y de exámenes.

COMISIÓN DE SERVICIOS				
DIMENSIÓN	**IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**	**PROPUESTAS PARA MEJORARLO**	**ESTRATEGIAS DE ACCION**	**CONDICIONES NECESARIAS PARA EL CAMBIO**
Servicios.	Falta de reconocimiento acadé-mico.	Incorporar en las reglamentaciones de concurso como tema a tener en cuenta.	Nombrar una comisión que elabore la propuesta de modificación.	Decisión política.
Servicios	Las transferencias no son evaluadas, condición necesaria para el reconocimiento.	Evaluación de la transferencia	Crear mecanismos de evaluación	Decisión política.
Servicios	Falta de promoción de la transferencia.	Difusión, externa e interna, de las posibilidades de realizar transferencias.	Crear una Secretaría con ese fin específico que se encargue del gerenciamiento de la actividad y la evaluación de la transferencia.	Decisión política, posibilidad de autofinanciamiento.
Servicios	Desconocimiento de las normas que rigen la transferencia.	Difusión en todo el ámbito docente de la Ord. 28/97 - CS.	Difusión a través de la red de Internet y boletín informativo.	Decisión política.
Servicios	Falta de canalización de la transferencia educativa (nacional y provincial).	Que el Departamento sea la vía natural.	Que el Departamento sea el medio de vinculación y coordinación de la transferencia educativa con en-tes nacionales y provinciales.	Que el Departamento asuma un rol activo en la transferencia educativa.
Servicios	Pocos grupos del Departamento realizan transferencia tecnológica o educativa.	Revalorización de la transferencia.	Que la transferencia sea evaluada y valorada en los concursos, revá-lidas y evaluaciones anuales.	Buena gestión de la transferencia. Buena predisposición de autoridades y docentes.

COMISIÓN SOBRE PERSONAL Y POLÍTICA				
DIMENSION	**IDENTIFICACION DEL PROBLEMA**	**PROPUESTAS PARA MEJORARLO**	**ESTRATEGIAS DE ACCIÓN**	**CONDICIONES NECESARIAS PARA EL CAMBIO**
Admisión	Admisión a la carrera docente.	El sistema por concurso se considera adecuado.		
Concursos	Se deben considerar otros elementos de juicio acordes con las exigencias de la Ord. N° 15/97 - CS.	Discusión de un nuevo perfil docente.	Adecuar la legislación vigente.	Uniformidad de criterio con las demás Unidades Académicas.
Jurados	Muestras de "Endogamia".	Sugerencia de mayor posibilidad de selección de jurado.	Los Consejos de Departamentos deben tener mayor autonomía para la elección de Jurados de distintas Áreas.	Cambio en las atribuciones de las Áreas.
Recursos de Personal	Optimización de los mismos.	Involucrar a los Profesores de manera más permanente en todas las actividades de docencia.	Actuar sobre la programación del Plan Docente y tareas de los docentes.	Fijar una relación docente - alumno.
Personal	Aumento de la carga docente. La creciente demanda de carga docente no está correlacionada con el aumento de cargos.	Optimizar el plan docente. Aumentar la Planta Docente.	Discusiones en Áreas.	Reclamos.
Formación	Aplicación de la Ord. N° 15/97 - CS.	Contemplar la Ord. N° 15/97 - CS en la confección de los planes docentes.	Discusiones en Áreas.	Se debe contemplar un adecuado incentivo a la investigación y a la docencia.
Legislación	Legislación en general inadecuada. Ejemplo: subrogancias y sus soluciones. Formas de evaluación de la Reválida.	Legislación general- Evaluaciones comparativas y no individuales.	Generar una legislación adecuada. Discusión en todos los niveles obliga-torias.	

	Se siente que la legislación vigente es parcial.			
Áreas	No funcionan como deberían.	Que su estructura permita desarrollar una tarea integral. Evaluación completa del personal del Área (Servicio, Ciencia y Técnica, etc.)	Obligatoriedad de permanecer. Pertenecer y actuar en las actividades del Área.	Legislación adecuada.
Recursos del Departamento	Existe flexibilidad.	Se debe preservar.		
Carrera	Legislación adecuada.			
Decisión	Existe nivel de decisión.	Se debe preservar.		
Recursos	Disparidad de asignaciones en función de la complejidad de las materias.	Se debe considerar la complejidad de las cátedras.	Discusión y consenso entre los Departamentos.	

CAPITULO VI

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

Autoridades

Lic. Germán Eduardo Arias

Decano

Lic. Martha Sans de Uhrlandt

Vicedecana

Secretarios

Lic. Nelly Mainero de Greco

Secretaria Académica

Dr. Ángel Rodríguez Kauth

Secretario de Ciencia y Técnica

Lic. Ethel García de Lucero

Secretaria de Extensión Universitaria

Flgo José Luis Martínez

Secretario General

Comisión de Autoevaluación

Lic. Germán Eduardo Arias

Coordinador General

Lic. Nelly Mainero

Coordinadora Académica

Lic. Beatriz Pedranzani

Sr. Daniel Díaz

Responsables de la Organización y Redacción del Informe Final

Lic. Saada Bentolila

Lic. Beatriz Pedranzani

PARTE I: Objetivos y alcances del informe

El presente Informe tiene por finalidad la puesta en común de los resultados y conclusiones parciales obtenidos en el proceso de autoevaluación realizado hasta el momento en la Facultad de Ciencias Humanas.

Surge de acciones de autoevaluación propias, desarrolladas en la Facultad, y de la confrontación con datos extraídos de las Encuestas y otras actividades realizadas por la Comisión Central de Autoevaluación de la Universidad Nacional de San Luis.

El aspecto central sujeto a autoevaluación hasta el momento es la Función Docencia, en el marco del Modelo del Dr. Pedro Dionisio Lafourcade, que sirvió como base para la identificación de ejes problemáticos.

PARTE II: Presentación de la Facultad de Ciencias Humanas

I- HISTORIA

Los estudios universitarios superiores habían comenzado en San Luis en 1940, con la creación del Instituto del Profesorado dependiente de la Universidad Nacional de Cuyo. Tal Instituto tenía un objetivo de formación docente superior exclusivamente en las Ciencias Físico-Químico-Matemáticas.

Intentando superar tales limitaciones, en 1941 se reemplazó dicho Instituto por el Instituto Pedagógico, que ampliaría la enseñanza hacia disciplinas no contempladas en aquél como Filosofía y Pedagogía.

En 1946 la Asamblea Universitaria de la Universidad Nacional de Cuyo creó la Facultad de Ciencias de la Educación, como transformación del Instituto Pedagógico de San Luis.

La nueva Facultad condujo al replanteo de la organización académica y organizativa. Por una parte, continuaron los profesorados y los doctorados que existían hasta el momento, aunque organizados en tres Departamentos: Matemáticas y Física; Química y Mineralogía; y Pedagogía y Filosofía.

Por otra parte, si bien los Departamentos mantenían sus objetivos docentes, en 1948 se creó la Sección de Química Mineral, la Sección Electrónica y el Instituto de Investigaciones Pedagógicas, todos ellos concebidos como "Centros de coordinación y estudio", es decir, incorporando objetivos de investigación.

En ese sentido, el Instituto de Investigaciones Pedagógicas, creado por la gestión del Dr. Plácido Alberto Horas, y que en 1956 se transformó en Instituto de Investigaciones Psicopedagógicas, tenia funciones de docencia, investigación y servicio. Producto de sus investigaciones fue la publicación de los *Anales del Instituto de Investigaciones Pedagógicas*, posteriormente denominado *Anales del Instituto de Investigaciones Psicopedagógicas*, y que alcanzara un enorme prestigio en el país.

En ese contexto, cuando en 1958 se organizaron las Licenciaturas y los Doctorados en Pedagogía y Psicología, las dos carreras de más larga tradición en nuestra Facultad, lo hacen sobre una destacada base en docencia, investigación y servicio.

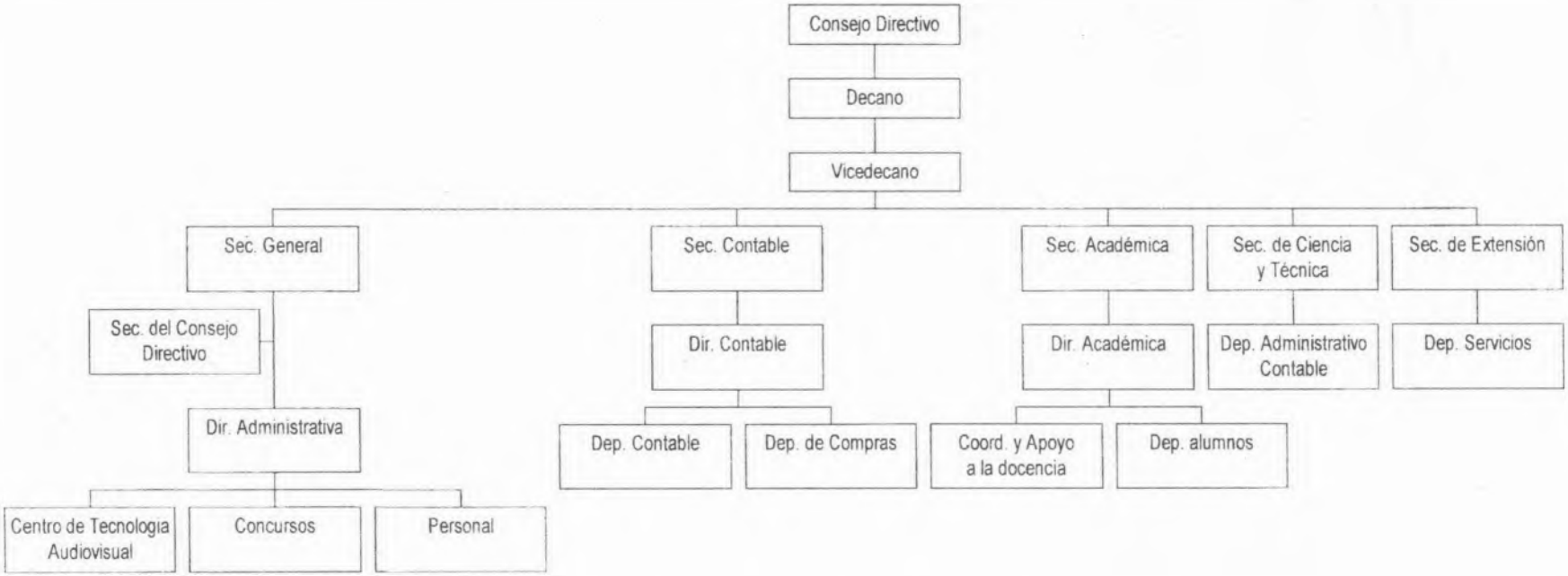
En 1970 la Facultad de Ciencias si divide, aún dependiendo de la Universidad Nacional de Cuyo, en dos Facultades, la de Ciencias Físico-Químico-Matemáticas y la de Pedagogía y Psicología.

En 1973, se creó la Universidad Nacional de San Luis, como desprendimiento de la antigua Universidad Nacional de Cuyo. Allí, nuestra casa de estudios incorporó nuevas carreras, entre ellas distintos Profesorados y Fonoaudiología, que posteriormente alcanzaría la jerarquía de Licenciatura.

La Facultad de Ciencias de la Educación se transformó, en 1990 en Facultad de Ciencias Humanas, creando posteriormente dentro de su ámbito la Carrera de Locutor Nacional (1991) y recibiendo del D.E.T.I. la de Periodismo (1996).

La calidad de sus docentes o investigadores es reconocida a nivel nacional e internacional, lo que se demuestra en las distintas reuniones (Congresos, Jornadas,etc.) a las que asisten y en las publicaciones científicas correspondientes a las disciplinas propias de la Facultad.

II- ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS



III- ESTRUCTURA ACADÉMICA:

Cuando se crea la Universidad Nacional de San Luis la estructura que se adopta es la Departamental. Sobre ocho Departamentos existentes en ese momento, dos correspondían a lo que posteriormente sería la Facultad; el de Ciencias de la Educación y el de Psicología.

Durante la dictadura militar se vuelve al sistema de Facultades y al viejo nombre de Facultad de Ciencias de la Educación, dependiendo de la misma cuatro escuelas: Pedagogía, Psicología, Educación Especial y Educación Pre-primaria.

Ya con la vigencia de los nuevos estatutos, aprobados en 1990, la Facultad se organiza sobre la base de tres Departamentos: 1- Educación y Formación Docente; 2- Psicología y 3- Fonoaudiología y Comunicación.

También de acuerdo con dichos estatutos se establecen como Unidades Académicas las Áreas de Integración Curricular . En la Facultad son: 1.- Formación Básica; 2.- Pedagógica; 3.- Psicológica I; 4.- Curriculum y Didáctica; 5.- Psicológica II; 6.- Metodológica; 7.- Linguística; 8.- Audiológica; 9.- Psicobiológica; 10.- Lenguas Extranjeras; 11.- Foniátrica; 12.- Rehabilitación; 13.- Tecnología y Práctica de la Locución; 14.- Clínica; 15.- Información y Opinión Periodística.-

IV- OFERTA ACADÉMICA

- CARRERAS CORTAS

1. Locutor Nacional
2. Periodismo
3. Profesorado en Enseñanza Diferenciada con orientación en Problemas de Aprendizaje
4. Profesorado de Enseñanza Pre-Primaria

- CARRERAS DE GRADO

1. Licenciatura y Profesorado en Psicología
2. Licenciatura y Profesorado en Ciencias de la Educación
3. Licenciatura en Fonoaudiología
4. Profesorado en Enseñanza Diferenciada:
   Orientación: Débiles Mentales
   Orientación: Niños Sordos

- CARRERAS DE POSGRADO

La Facultad de Ciencias Humanas lleva adelante una política de expansión del Cuarto Nivel, poniendo en marcha a partir del Segundo Cuatrimestre de 1995 un número importante de Carreras de Posgrado, de acuerdo al siguiente detalle:

Doctorados: para todas las carreras de grado

Maestrías

Maestría en Psicología Clínica de Orientación Cognitivo-Conductual Integrativa
1. Maestría en Psicoterapia Psicoanalítica
2. Maestría en Didáctica
3. Maestría en Psicoanálisis Académico
4. Maestría en Educación Psicoinformática
5. Maestría en Psicoanálisis. Escuela Francesa

Carreras de Especialización

1. Carrera de Especialización en Didáctica
2. Carrera de Especialización en Docencia Universitaria

Cursos de Posgrado

Existe una oferta amplia, permanente y variada de Cursos de Posgrado, que permite un intercambio importante con profesores de otras universidades nacionales y extranjeras.

PARTE III: Historia del Programa de Autoevaluación Institucional en la Facultad de Ciencias Humanas

La Facultad de Ciencias Humanas comienza formalmente a participar en los procesos de Autoevaluación Institucional en el año 1993, cuando por Resolución N° 166 el Consejo Superior se pone de manifiesto su decisión de evaluar la Institución y se designa una Comisión a efectos que estudie el tema y elabore un Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad.

En dicha comisión participaron como representantes de la Facultad, la Lic. Dora Elsa Sosa y la Lic. Edita Rosales de Cruceño, las que intervinieron en cada una de las actividades llevadas a cabo por la Comisión Rectoral, entre las que se señalan:

- Informar al Consejo Directivo de la Facultad, como así también a los docentes de los Departamentos y las Áreas sobre cada uno de las cuestiones consideradas centrales para el debate.
- Desarrollar estrategias para poner en discusión los aspectos más relevantes del Plan de Trabajo y el enfoque propuesto.

Conviene señalar aquí que la participación no fue fácil ni generalizada, sin embargo se llegaron a cumplir algunos objetivos importantes en lo que se refiere a reflexionar sobre los procesos de autoevaluación, discutir modelos, rol institucional, propósitos, metodología de trabajo y estrategias de acción. En definitiva, podemos decir que se abrieron instancias de diálogo al interior de la Facultad a partir de las cuales se descubrieron y develaron interesantes problemáticas.

Como fruto de todo lo actuado el 22 de noviembre de 1994 el Consejo Superior sancionó la Ordenanza N° 25 mediante la cual aprueba el Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad que se llevaría a cabo en la Universidad Nacional de San Luis. Entre las estrategias de acción, determina la constitución de una Comisión Central de Autoevaluación integrada por representantes de las diversas Unidades Académicas y la creación en las Facultades de Comisiones de Evaluación que garanticen una adecuada coordinación con la Comisión Central.

La integración de esta Comisión en la Facultad de Ciencias Humanas, que se concretó recién en el año 1996 por Res. 290/96 - CD con representantes docentes de los distintos Departamentos, personal administrativo y alumnos, tuvo dificultades para lograr la permanencia de sus miembros. Por distintas razones fueron renunciando sus integrantes por lo que se produjo la sensación de tener que comenzar nuevamente cada vez, sin poder constituir un sólido equipo de trabajo. No obstante -y aunque parcialmente- logró acercarse al cumplimiento de las funciones más relevantes que señala la Ordenanza 25/94 - CS para estas Comisiones, tales como:

- Organizar Talleres para diagnosticar las problemáticas centrales de la Facultad por Áreas y Departamentos.

- Realizar el análisis e interpretación de la información recogida tanto por la Comisión Central como por la Comisión de Facultad.
- Evaluar los Planes de Estudio de algunos de los Departamentos.
- Analizar los datos y producir informes.

PARTE IV: El proceso de la Autoevaluación en la Facultad de Ciencias Humanas

El proceso de Autoevaluación que inicia la Facultad de Ciencias Humanas parte de los siguientes **propósitos:**

- Reflexionar sobre el quehacer académico en relación a la Docencia Universitaria en la Facultad de Ciencias Humanas.
- Analizar propuestas de mejoramiento enmarcadas en programas de acción, a partir de las necesidades y falencias detectadas.

En cumplimiento de lo dispuesto por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas, se forma una Comisión, la cual es designada por Res. N° 290/96.

La misma se propone: 1- precisar algunos criterios de trabajo y, 2- instalar el debate sobre el tema en el Claustro Docente.

1- En relación a los criterios de trabajo se toma como punto de partida la Ordenanza N° 25/94 del Consejo Superior, que es la que pone en marcha este proceso en la Universidad. Allí se define la autoevaluación como un proceso tendiente al mejoramiento de la calidad de la educación. Se consideró entonces prioritario **precisar qué se entendía por calidad**. Una primera aproximación implicó definir que para evaluar la calidad, se debía ***partir de los propios estándares***, en contraposición a la posibilidad de referir a estándares externos, que desconocen los procesos y las historias de las instituciones que no fueron consideradas para su definición.

También se procuró, desde la Comisión, que la autoevaluación fuera un *proceso democrático* en el que, a partir de los problemas detectados, se intentara buscar desde las bases, soluciones y propuestas para el mejoramiento, que ayudara a la gestión. En relación a cómo y desde dónde comenzar, se toma la decisión de iniciar la autoevaluación en una sola función: la docencia, área que se percibía en ese momento como la más crítica.

2- En relación a instalar el debate en el claustro docente, se aboca para ello a la preparación de un **Seminario- Taller Interáreas** , que busca rescatar las opiniones de los propios actores del claustro docente. El mismo se llevó a cabo el 31 de Octubre de 1996, con una importante participación de los docentes de la casa.

Los **propósitos planteados para este Taller** fueron los siguientes:

- Sensibilizar acerca de la necesidad e importancia del proceso de autoevaluación.
- Identificar los problemas más relevantes en relación a la función docencia, y las posibles alternativas de acción.
- Conocer y compartir las experiencias que se están realizando en este sentido.

En el año 1996 se realizó, dentro del ámbito de la Facultad, un Seminario-Taller Interáreas de Autoevaluación Institucional.

Las consignas para la discusión fueron:

Punto 1

- Identificación de los ejes problemáticos en el Área en relación a la Función Docencia, ordenándolos según su prioridad.
- ¿Qué es lo que actualmente se está haciendo en el Área para atender estos problemas?.
- Posibles alternativas de desarrollo futuro para la solución de los problemas detectados.

Punto 2

- Analizar los criterios para la evaluación de la Función Docencia propuestas en los dos modelos presentados.
- ¿Se consideran adecuados para focalizar el estudio de ellos?.
- En caso de considerarse insuficientes, ¿qué otras modificaciones se incorporarían?.
- ¿Qué indicadores propondría para trabajar en cada criterio?

Punto 3

- Elaboración de un Informe, para ser presentado en el Plenario y a la Comisión de Autoevaluación de la Facultad, sobre lo trabajado en cada Área con relación a los puntos 1 y 2. De la síntesis que informó cada Área, se concluye lo siguiente con relación a la modalidad y criterios de trabajo:
- Cada Comisión (Área) funcionó con distintos criterios, priorizando los aspectos que a su juicio consideró más importantes y enfatizando uno o más aspectos de los señalados en las consignas.
- La exhaustividad con que fueron trabajadas las consignas también fue diferente en cada uno de los grupos.
- Se nota un énfasis en el señalamiento de los problemas existentes; en pocos casos se vislumbra o se proponen soluciones desde el Área.
- Puede evidenciarse la consideración de los problemas como "institucionales" casi exclusivamente. En pocos casos se plantea la percepción de las propias falencias o aportes personales para contribuir a la solución de los problemas detectados.
- En el mismo sentido, es frecuente la discusión acerca de problemas estructurales, de difícil solución en lo inmediato, para los que también se evidencian pocas sugerencias en relación a aspectos específicos que pudieran mejorarse con el aporte de todos.
- Entre los distintos problemas recurrentes que se mencionan en las distintas Áreas pueden señalarse:
  1. Superposición de estructuras en la Facultad (Facultad, Departamento, Área) lo que contribuye a la burocratización de las tareas.
  2. Problemas derivados de los Planes de Estudio (en algunos casos por falta de actualización y necesidad de revisión; en otros por problemas de implementación de las reformas), metodologías de trabajo, etc..

3. Falta de políticas institucionales claras y de determinación de prioridades en relación a las mismas.
4. Falencias en la comunicación, tanto a nivel institucional como en las relaciones interpersonales.
5. Falta de movilidad en la Carrera Docente.
6. Inadecuada distribución de los recursos humanos existentes. Falta de apoyo administrativo a las Áreas. Tergiversación de las funciones asignadas a las mismas.
7. Escisión teoría-práctica, sobre todo en la formación docente.
8. Desarticulación entre los distintos Planes de Estudio.
9. Limitaciones en el perfeccionamiento y actualización docente, sobre todo a nivel de posgrado, por problemas presupuestarios.
10. presupuesto insuficiente o bien, mala distribución del mismo.
11. Inestabilidad docente en algunas carreras.

A posteriori del Taller la Comisión continuó trabajando de acuerdo a las siguientes pautas:

A partir de los problemas detectados se delimitaron algunos criterios de análisis y se elaboraron instrumentos para la recolección de los datos necesarios y/o se recurrió a los datos ya existentes para profundizar en el mismo y sugerir las decisiones necesarias para el mejoramiento de la calidad de la educación, prevista como meta.

En algunos ítems se actualizó la información ya existente.

PARTE V: Primeras aproximaciones a la autoevaluación de la FUNCIÓN DOCENCIA

Esta etapa inicial de Autoevaluación se apoyó en información obtenida tanto desde la Comisión de Facultad como desde la Comisión Central de Autoevaluación. En este sentido podemos discriminar como fuentes, las siguientes:

- Talleres, Seminarios y Reuniones de intercambio y discusión, con diferentes sectores (docentes, consejeros, funcionarios de la gestión en curso, etc.).
- Encuesta ad hoc dirigida a todos los docentes de la Universidad.
- Encuesta ad hoc dirigida a los egresados que retiraban el título en la primera Colación de Grado de 1997.
- Información estadística y otras, recabadas en archivos y documentos varios de la Facultad de Ciencias Humanas.

El esquema de presentación que sigue está organizado sobre la base de los Propósitos Institucionales que, se consideró, involucra la función Docencia. Al interior de cada uno de los Propósitos se fue tomando como organizadores de la información, la mayor parte de los ítems de las encuestas realizadas a docentes y graduados. En cada uno de los subítems, se incorporaron aspectos cualitativos, recabados de la opinión de los docentes en los diferentes talleres y reuniones realizados, siguiendo tres ejes básicos: análisis, problemas y propuestas.

Finalmente se optó por incorporar una primera parte de análisis en relación a la cantidad de docentes que contestaron la encuesta. En este sentido se puntualiza que, a pesar de ser

obligatoria, no fue contestada por toda la población. Esto se consideró que podía ser significativo para analizar el grado de profundidad con que estaría instalado el tema de autoevaluación como problema institucional y el nivel de participación y compromiso del claustro docente en relación al mismo. Este tema, a su vez, puso en evidencia otro de gran importancia, como lo es el de la dificultad para acceder a la información de manera rápida y organizada. Esta dificultad fue, en parte, la razón por la cual se tuvieron que preparar las encuestas ad hoc antes mencionadas.

1.- PORCENTAJE DE DOCENTES ENCUESTADOS

a- Número de docentes encuestados

Se realizó una encuesta sólo de algunos aspectos de la FUNCIÓN DOCENCIA. Esta encuesta, realizada ad hoc, fue contestada por 565 docentes sobre un total de 1097, lo que configura el 51.5% de la población de la Universidad.. En la Facultad de Ciencias Humanas contestaron 154 docentes sobre un total de 252, lo que constituye un 61.1 %, siendo la segunda en participación después de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico-Sociales (80%).

b- Validez de los resultados

Dado que la encuesta a pesar de ser obligatoria no fue contestada por todos los docentes, sus resultados y su validez concomitante fueron cuestionados en diferentes oportunidades, por el hecho de que esta situación podía provocar distorsiones en su interpretación. Sin embargo, se consideró que a pesar de este probable sesgo, en términos generales, se respetaban las tendencias, aspecto éste constatado por otras vías en algunos casos.

c- Total de docentes discriminados por cargo

En nuestra Facultad se observa que el porcentaje de encuestados se distribuye de la siguiente manera: Titulares 77,8%; Adjuntos 67,4%; Jefes de Trabajos Prácticos 65%; Asociados 52%; Auxiliares de 1ra 47,6%; tendencia ésta que se repite en toda la Universidad.

d- Total de docentes discriminados por dedicación

❑ **Análisis**

Se observa que respondieron a la encuesta en mayor proporción, los docentes exclusivos (62,9%) y semiexclusivos (53%), mostrando una marcada diferencia con respecto a los docentes de dedicación simple, y de ellos más de la mitad son Auxiliares de 2° categoría.

Se observa una tendencia general, tanto para la Facultad de Ciencias Humanas como para toda la Universidad, que han sido los docentes de mayor jerarquía y dedicación los que más han contestado las encuestas.

Cabe preguntarse si ésto tiene relación con el grado de compromiso y de pertenencia con respecto a la Institución. Entre Unidades Académicas también hay diferencias notables que podrían dar información sobre grados de compromiso diferentes de los Docentes.

❑ **Problemas**

- Característica ad hoc de la encuesta realizada, lo que hizo que no fuera respondida por toda la población.

- Bajo porcentaje global de respuestas a la encuesta en toda la Universidad, lo que implicaría considerar posibles sesgos.
- Dispar porcentaje de respuestas a la encuesta según las Facultades, lo que dificulta la comparación.
- Un obstáculo fundamental detectado es el no poder disponer de la información pertinente de manera rápida y organizada cuando se la necesita, no existe en este momento en toda la Universidad una base de datos única, que permita trabajar con toda la información existente.

❑ **Propuestas**

Aparecen aquí dos aspectos a considerar:

- participación y compromiso
- disponibilidad de datos organizados y rápido acceso a la información.

Respecto de la participación y compromiso de los miembros de la Institución para aportar y colaborar en una empresa que en definitiva hace al bien común de la misma, el grado de colaboración para responder la encuesta, se permite hipotetizar sobre si la gente es capaz de ver la pertinencia de su colaboración. Este punto debe ser trabajado con mayor profundidad con los diferentes claustros de modo tal de poder revertir la percepción de que la evaluación y la autoevaluación son procesos sólo necesarios de realizar,por exigencias externas.

1. Sería necesario **indagar los motivos que llevaron a no responder a la encuesta,** para que las acciones puedan ser más efectivas.
2. Para mejorar el grado de participación cabría pensar en **acciones que incrementen el sentido de pertenencia y compromiso** (no se descarta que los sueldos actuales "desmotiven" a los docentes a responder las encuestas).
3. Por ésto es necesario **generar políticas que impulsen los procesos de autoevaluación**, partiendo desde el interior de las cátedras y continuando con las Áreas, la gestión de los Departamentos, Facultad, etc. **de manera sistemática y permanente**.
4. En relación con la gran dificultad para tener acceso a la información y también para organizar la existente, una propuesta que surge como un imperativo en este momento histórico de la Facultad y la Universidad, es la de pensar en **crear un sistema de información que conforme una base de datos integrada y de alimentación permanente**, que permita archivar datos de todos los estamentos y a la vez poder cruzarlos entre sí para realizar seguimientos, correlaciones, etc., cuando sea conveniente. Dicha información tendría que ser de fácil disponibilidad y permitir cargarlos de manera no complicada, como también ser articulable entre sí. A su vez, todas las Facultades deberían estar informatizadas de la misma forma para facilitar el cruce de la información.

PROPÓSITO 1

Ofrecer carreras que por su nivel y contenido satisfagan reales necesidades emergentes de las demandas sociales y culturales, de la región, del país y de los proyectos y políticas de desarrollo y crecimiento que la promuevan.

1. PLANES DE ESTUDIO

En el Departamento de Educación y Formación Docente se trabajó sobre las condiciones que deberían reunir los Planes de Estudios, las que funcionarían como criterios de evaluación de la actual oferta, no sólo en las carreras de la Facultad sino que podrían ser válidos para la evaluación de otros Planes de Estudio de la U.N.S.L. Entre ellos fueron identificados los siguientes criterios:

- Pertinencia de lo que contienen los Planes de Estudios en relación a un diagnóstico de demandas y necesidades,(trabajo que no se ha realizado en la Institución con la rigurosidad que se merece) en función de lo específico de las carreras, de los propósitos institucionales y de las políticas de Universidad respecto de la formación profesional.
- Existencia o no de los campos tipificantes en los primeros años de la carrera que pongan al alumno en contacto con lo que sería su desempeño profesional.
- Pertinencia de la inclusión y ubicación de los espacios abiertos en los Planes de Estudio, *para facilitar integraciones*, inserción en proyectos interdisciplinarios, proyectos de investigación, etc.
- Diversidad en la inclusión de modalidades de tratamiento de contenidos y prácticas propias de la carrera, tales como seminarios, talleres, laboratorios, pasantías, trabajos de campo, proyectos especiales etc.
- Adecuado uso de formas metodológicas y requerimiento de habilidades específicas propias de una formación universitaria, orientada a aprendizajes complejos e integrados desde distintas perspectivas (disciplinas), a lo largo de todo el Plan de Estudio.
- Moderación de las inclusiones de contenidos y de prácticas de la carrera en los tiempos previstos.
- Actualmente este Departamento se encuentra reformulando sus Planes de Estudio encontrándose en la etapa final de su elaboración.

El Departamento de Psicología está llevando a cabo la evaluación del Plan de Estudios de la Carrera de Psicología a través de su participación en un Proyecto Nacional que auspicia AUPSI (Asociación de Unidades Académicas de Psicología), y que cuenta con el financiamiento de FOMEC. El informe final de la etapa diagnóstica está próximo a su finalización.

El Departamento de Fonoaudiología recientemente ha reestructurado su Plan de Estudio convirtiendo la anterior carrera de Fonoaudiología de tres años y medios, en Licenciatura en Fonoaudiología, con una duración de 5 años.

2. GRADUADOS

2.1. PROCEDENCIA

❑ Análisis

El ítem "Procedencia" da cuenta de la demanda local y regional que existe sobre las carreras que ofrece la Facultad de Ciencias Humanas. En este sentido se observa que el porcentaje de graduados de la Facultad de Ciencias Humanas que procede de otras provincias es sensiblemente inferior al porcentaje correspondiente a la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia y a la Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico-Sociales.

La creación de las mismas carreras de formación docente en provincias vecinas puede ser la causa de lo explicitado.

❑ Problemas

- Poca afluencia de estudiantes de otras zonas, especialmente para el Departamento de Educación y Formación Docente.

❑ Propuestas

1. Hacer una mayor promoción de las carreras de nuestra Facultad en otras provincias, especialmente en la provincia de Mendoza y en la zona sur de la provincia de Córdoba (zona de influencia de la ciudad de Río Cuarto), mejorando el "marketing" para lograrlo.
2. Mejorar las políticas de orientación de las matrículas.
3. Trabajar en el ámbito de nuestra Universidad y Facultad para reorientar las carreras existentes a especializaciones u orientaciones que signifiquen una propuesta novedosa y atractiva para el alumnado, acorde al Propósito 1.
4. Promover la conveniente difusión de las becas para las carreras que se deseen promocionar de acuerdo al propósito, teniendo en cuenta diferentes estrategias: una de ellas la de captar los alumnos destacados en algunas disciplinas o mejores promedios de las promociones, ofreciéndoles becas estímulo.
5. Mejoramiento general de la aplicación de las normas relativas a las becas de estímulo ya existentes.
6. Enmarcar las políticas ya existentes de articulación con el nivel terciario[1] en políticas de corto, mediano y largo plazo, para que a la vez que den respuestas a la demanda coyuntural actual, permitan a la Facultad visualizar una política de orden general en torno al *sentido mismo de la educación terciaria no universitaria, *su papel en el sistema educativo y, sobretodo, *su papel en la formación de docentes que es también campo propio de esta Institución.
7. Trabajar en el ámbito de políticas nacionales (CIN, Ministerio) y regionales (CPRES, Gobierno Provincial) para evitar superposición de carreras.
8. Reorientar las ofertas de formación docente existentes en el Departamento de Educación y Formación Docente, generando posibilidades de post-títulos que permitan dar respuestas a demandas del medio; ejemplo: Curso de Ca-

[1] La Universidad Nacional de San Luis ha sido pionera en la articulación por equivalencias, dando respuestas de este modo a una necesidad muy sentida en el medio cual era la de permitir que los profesores de carreras terciarias pudieran seguir completando su formación en la Universidad desde 1995, posibilidad vedada hasta entonces

pacitación Docente de dos años de duración.

2.2. TIEMPO PARA CONSEGUIR TRABAJO

❑ **Análisis**

Se destaca un alto porcentaje de graduados (73,1%) que comenzaron a trabajar entre 1 y tres meses después de recibidos. Un porcentaje aun mayor se observa en las otras Facultades (FCFMyN: 83,9%; FQByF: 91,7%, FICES: 92%), con excepción del Departamento de Enseñanza Técnico Instrumental, que tiene un 46,8%. Estos porcentajes constituyen datos alentadores si se los compara con el porcentaje de graduados que trabajaron mientras estudiaban (38,5 %). Esto refleja que la finalización de la carrera trae aparejado un aumento considerable en la posibilidad laboral de los graduados.

❑ **Problemas**

- Si bien los datos son importantes, los mismos deberían ser corroborados por cuanto las encuestas fueron aplicadas a muestras no aleatorias.
- Actualmente no existe casi ningún tipo de comunicación entre la Universidad y sus graduados, a pesar de haber sido creados en alguna oportunidad Centros de Graduados regionales, y de existir la figura de un representante de los mismos en los órganos de gobierno.

❑ **Propuestas**

1. Recuperar los Centros de Graduados que se constituyeron hace tiempo en diferentes lugares de la región y hacerlos depender de una Dirección o Secretaría, en la Universidad, para centralizar la información.
2. Conformar en esta posible Secretaría o Dirección un servicio permanente que actúe como centro de referencia para centralizar las ofertas y demandas laborales existentes en relación con las carreras que se ofrecen.
3. Generar un sistema permanente y sistemático de comunicación y encuentros que permita recabar datos de ellos, así como enviarles aquella información que pueda ser de interés para su actuación profesional.

2.3. MOTIVO PARA MANTENER RELACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

❑ **Análisis**

Los graduados manifiestan tener interés en continuar su relación con la Universidad y los motivos que priorizan son mayoritariamente para **continuar estudios de Post Grado** (49%), en 2do lugar, desarrollar Servicios de Docencia (35,3%), Investigación (11,8%) y Extensión (3,9 %).

❑ **Problemas**

- Existe en la UNSL en general y en la Facultad de Ciencias Humanas en particular, una concepción fragmentada de lo que significa la formación profesional, entendiéndola sólo como la etapa del grado. En este sentido hoy existe otra concepción sobre la formación, se la concibe como un **proceso que se inicia en el grado y se continúa en el puesto de trabajo**, el que también tiene una fuerte incidencia en la formación a través de una actualización permanente por medio de cursos y carreras de post grado, pasantías y ofertas en general que se promueven desde la Facultad.

- Los Centros de Graduados actualmente no funcionan como es esperable, lo que dificulta el desarrollo de acciones en forma conjunta con la Facultad, tendientes a fortalecer los vínculos con los Egresados.
- No existe otra forma de comunicación institucionalizada con los Egresados, y cuando hay comunicación, es sólo esporádica y asentada en la disposición personal de los profesores para responder a ella.
- No existe un registro regular y ordenado de los Egresados por Facultad con sus datos personales.

❑ **Propuestas**

1. Replantearse el tema de la Formación Profesional desde una concepción de proceso de formación permanente que incluya la etapa de socialización laboral.
2. Incrementar el sistema de pasantías (las cuales no son tradicionales en nuestra Facultad) para integrar graduados que estén trabajando en la comunidad, a equipos de investigación, de docencia y/o de extensión permitiéndoles relacionarse de una u otra manera con las distintas áreas académicas de la Facultad. Se cuenta ya con una reglamentación específica que posibilita estas acciones.
3. Generar espacios institucionalizados de encuentros y nexos entre los responsables de las asignaturas, carreras, y las instituciones (escuelas, hospitales, organismos de gobierno) que albergan a los graduados en el campo profesional. Se han iniciado acciones en este sentido.

PROPÓSITO 2

Posibilitar que todos los alumnos al concluir los estudios de grado alcancen los máximos niveles de logro posibles en los diversos aspectos que configuren una formación de calidad.

1. GRADUADOS

1.1. UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA

❑ **Análisis**

Del total de los graduados encuestados para la Facultad de Ciencias Humanas, el 53,8% considera que es muy útil la formación recibida, el 38,5% que es útil y el 7,7% que es poco útil. Estos porcentajes, en relación a las otras Facultades, muestran que hay conformidad con la formación recibida ya que sólo el 7,7% está disconforme, según lo expresan y el 92% considera dicha formación entre útil y muy útil.

❑ **Problemas**

- No existe un parámetro desde el cual afirmar que los porcentajes de respuestas favorables, son los esperables o no para evaluar la utilidad de la carrera. Que el 50% diga que le ha sido muy útil ¿es mucho o poco?.

- No existe desagregación por carrera de estos porcentajes lo que no permite discriminar para qué carreras estos porcentajes pueden significar un problema.

❑ **Propuestas**

1. Desagregar por carreras los porcentajes para poder detectar situaciones particulares.
2. Sería interesante realizar análisis sistemáticos (basándose en encuestas, opiniones, u algún otro instrumento) sobre la opinión de los empleadores de nuestros Egresados, a fin de obtener una opinión sobre la utilidad o no de la formación recibida. En el país se han realizados estudios de esta naturaleza que permiten ver, no sólo la utilidad de la formación, si no también si existe correspondencia entre estudios cursados-trabajo.
3. Poner en marcha un sistema de seguimiento permanente de los graduados a fin de evaluar dificultades y posibilitar soluciones.

2. PLANTA DOCENTE

2.1. DOCENTES SEGÚN CATEGORÍA/DEDICACIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA PLANTA DOCENTE.

❑ **Análisis**

La Facultad de Ciencias Humanas presenta una planta docente compuesta en su gran mayoría por Profesores de dedicación exclusiva: estos representan el 45% de los mismos y dentro de estas categorías el 25% son Profesores Adjuntos.

En segundo lugar, no se observan cambios importantes en los diferentes períodos excepto para el año 1996 en que los docentes Adjuntos con dedicación exclusiva aumentan en un 40% aproximadamente. Esto bien puede deberse al blanqueo de la situación de los Profesores subrrogantes que en esta Facultad constituían un número importante.

Llama la atención la oscilación en la planta docente en el periodo 1992 - 1997.

Personal docente de la Facultad de Ciencias Humanas en el periodo 1992-1997 discriminado en Profesores y Auxiliares:

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Prof.	126	131	122	127	127	120
Aux.	145	160	128	121	135	132
Total.	271	291	250	248	262	252

Durante el año 1992 existían 271 cargos docentes, en 1993 se sumaron 20 cargos, en 1994 se reducen 39 cargos, en 1995 se reducen 2 cargos más, en 1996 se agregan 14 cargos y en el 1997 se reducen 10. Del año 1992 a 1997 han disminuido 19 cargos (5 entre los Profesores y 13 entre los Auxiliares). Sin

embargo, a pesar de esta disminución que se advierte, no se han modificado los créditos para la Planta Docente existente.

Personal Docente de la Facultad de Ciencias Humanas en el periodo 1992-1997, discriminado por categoría y dedicación:

PERSONAL DOCENTE DISCRIMINADO POR CARGOS Y DEDICACIÓN EN LOS AÑOS 1992 A 1997 FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS						
Cargo – Año	**1992**	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**
Prof. Tit. Exclusivo	26	26	22	27	20	17
Prof.Asoc. Exclusivo	27	27	24	24	25	26
Prof. Adj. Exclusivo	32	36	33	34	48	44
Jefe Trab. Práct. Exclus.	25	25	23	22	23	23
Ayud. de Primera Exclus.	14	15	13	11	15	13
Prof. Tit. Semiexclus.	4	3	3	4	3	2
Prof. Asoc. Semiexclus.	3	2	2	2	2	2
Prof. Adj. Semiexclus.	28	31	36	34	29	30
Jefe Trab. Pract. Semiex.	24	33	29	29	29	27
Ayudante de 1° Semiexclus.	31	38	45	42	48	40
Prof. Tit. Simple	1	1	0	0	0	0
Prof. Asoc. Simple	1	1	1	1	0	0
Prof. Adj. Simple	4	4	1	1	0	0
Jefe Trab. Pract.. Simple	5	5	1	1	2	2
Ayud. de 1° Simple	9	9	0	1	1	1
Ayud. de 2° Simple	37	35	17	15	17	20
TOTAL	**271**	**291**	**250**	**248**	**262**	**247**

FUENTE: Secretaría de Hacienda y Administración[2]

Durante el año 1992 existían 271 cargos docentes, en 1993 se sumaron 20 cargos, en 1994 se reducen 39 cargos, en 1995 se reducen 2 cargos más, en 1996 se agregan 14 cargos y en el 1997 se reducen 10. Desde el año 1992 a

[2] **Nota:** En la Planta Docente de la Facultad de Ciencias Humanas, se debe señalar que existe un número importante de profesores que hasta mediados de 1997, subrogaba. La cantidad de subrogantes debe ser considerada -a los efectos del cobro de haberes- como profesores titulares con dedicación acorde a la que se revista en su cargo efectivo:
24 Asociados Exclusivos Subrogantes
23 Adjuntos Exclusivos Subrogantes
1 Asociado Semiexclusivo Subrogante
11 Adjuntos Semiexclusivos Subrogantes

1997 han disminuido 19 cargos (5 entre los Profesores y 13 entre los Auxiliares). Sin embargo, a pesar de esta disminución que se advierte, no se han modificado los créditos para la Planta Docente existente.

❑ **Problemas**

- Al no haber más ingresos, la Planta Docente existente muestra **envejecimiento.**
- Existe **poca movilidad de los profesores jóvenes a cargos de mayor jerarquía,** lo que además está acentuado por el hecho de que gran parte de los docentes que se han jubilado siguen permaneciendo en la Institución sin liberar los cargos (y consecuentemente los créditos correspondientes a sus sueldos).
- Existe una **disminución significativa de los Auxiliares**, lo cual es atribuible a varias razones, entre las que se rescatan: ascenso cuando ha sido posible y renuncias debido a la dificultad para ascender o los escasos salarios (especialmente los semiexclusivos).
- El congelamiento de cargos existente pone un **obstáculo importante para cubrir las vacantes** que se producen por licencias, mediante llamado a concurso, que las Áreas no ha podido resolver satisfactoriamente.

❑ **Propuestas**

1. Tratar de optimizar los recursos en Áreas críticas.
2. La estructura de Áreas existente en los diversos Departamentos debiera poder garantizar la posibilidad de resolver los problemas originados por licencias transitorias.
3. Promover la reconversión y capacitación de los docentes, en temáticas que no sólo sean las vinculadas a las asignaturas que dictan usualmente, para consolidar el funcionamiento por Área en oposición al de la cátedra y así estar en mejores condiciones de atender demandas emergentes.
4. Promover la autoevaluación de las Áreas para reflexionar y tomar decisiones en torno a su sentido, sus funciones asignadas por reglamentación y las prácticas reales que se concretan.

2.2. RELACIÓN PROFESORES / AUXILIARES

❑ **Análisis**

Se observa para la totalidad de la Universidad una relación promedio de **uno a uno,** es decir un Auxiliar para cada Profesor. La Facultad de Ciencias Humanas se encuentra levemente por debajo de la media de la Universidad. Quizás estos valores están ocultando que puede existir una cantidad de asignaturas que no tienen equipos completos, donde solamente hay un profesor, mientras que en otras, los equipos están mejor armados. por tantto, se considera que este número (de uno a uno) sólo debe interpretarse a la luz de otros datos como podrían ser cantidad de alumnos por asignatura.

Relación Auxiliares/Profesores en la Facultad de Ciencias Humanas en el periodo 1992-

1997:

	92	93	94	95	96	97
Aux/Prof	1,2	1,2	1,0	0,9	1,1	1,1

Con respecto a la evolución de esta relación para el período 1992 a 1997, en la Facultad de Ciencias Humanas se observa una tendencia a disminuir la cantidad de auxiliares por profesor. *Quizás por las razones antes mencionadas (dificultades en acceso, ascenso y bajos salarios)*. Se observa un elevado porcentaje de profesores (aproximadamente el 90% y 55% de auxiliares). Es necesario prestar atención a este indicador por cuanto esta Facultad tiene un crecimiento anual de la matrícula del 20 %, con una relación profesor / auxiliar promedio de 1,4. Esta es una situación que declara a la Facultad. de Ciencias. Humanas. en desventaja si se la compara con la Facultad de Ciencias Físico, Matemática y Naturales, ya que en esta relación se observa que es la Facultad que mejor equipada está (profesor / auxiliar 1,7 promedio) aún cuando tiene la mitad de los alumnos que posee la Facultad Ciencias Humanas para atender.

❑ **Problemas**

- ♦ Envejecimiento de la planta Docente.
- ♦ Deformación de la relación profesor- auxiliar que no respeta la forma de una pirámide como es lo esperable.
- ♦ Escasa cantidad de Auxiliares en formación para ascender a las posibles vacantes cuando se produzcan, debido a que en general hay menor cantidad de auxiliares que lo que correspondería con relación a la cantidad de profesores existentes.
- ♦ Existe una alta endogamia en cuanto, los docentes que recién se inician son en su mayoría egresados de esta Facultad .

❑ **Propuestas**

1. Analizar la situación de los docentes jubilados a los efectos de fijar políticas claras en relación a su situación, buscando un equilibrio que permita mayor movilidad a los profesores jóvenes.

d - Relación matrícula/planta docente, discriminada en profesores y auxiliares.

❑ **Análisis**

Con respecto a este indicador, el cual está muy relacionado con el análisis precedente, confirma aún mas la relación dispar entre alumnos-docentes y docentes- auxiliares. La Facultad de Ciencias Humanas presenta un crecimiento sostenido tanto en la relación Matrícula/Profesores-Auxiliares equivalentes (un promedio de 9,6 Alumnos/Profesores-Auxiliares equivalentes) como Matrícula/Profesores-Auxiliares, aunque en esta última relación la cantidad de alumnos promedio disminuya a 6,8 alumnos por Profesor-Auxiliar. Estos valores se encuentran levemente superiores a la media de la Universidad. De todos modos si se analizara la cantidad de alumnos por curso, veríamos que generalmente la distribución de los alumnos se concentran en los primeros años. Nuestra Facul-

tad tradicionalmente ha tenido más cursos con pocos alumnos (un promedio de 10 alumnos por cursos) y muy pocos cursos con más de 24 alumnos (Montoya, Sosa, 1993), pero esta situación se ha revertido enormemente con la incorporación de nuevas carreras, llegando a encontrarse con más de 100 alumnos por Profesor/Auxiliar y sobre todo en los primeros años. Para estos cursos deberían mejorarse los equipos de Profesores/Auxiliares.

❑ **Problemas**

- El promedio 6,8 Alumnos por Profesor está por debajo del índice esperado. Se produce un alto desgranamiento durante el cursado de las carreras si se considera el número de inscriptos por año en relación con los Egresados. Esta situación *incide desfavorablemente en el promedio observado en los años intermedios y* finales de las carreras, aún cuando el promedio en los primeros años sea favorable.

❑ **Propuestas.**

1. Mejorar la oferta de carreras.

2. Lograr una mayor retención de los alumnos mediante distintas acciones ofreciendo tutorías, y servicios de apoyo pedagógico.

3. Fortalecer los equipos docentes en las asignaturas de los primeros años.

3. Aspectos Académicos

a - Números de asignaturas en que se desempeña

❑ **Análisis**

La Facultad de Ciencias Humanas posee un porcentaje de docentes que se desempeñan en dos asignaturas, similar a las otras Facultades.

Con relación a los docentes que dictan una asignatura se observa que el porcentaje es mayor que en las otras Facultades; se encuentra en segundo lugar con respecto a los que dictan tres asignaturas, después de la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia, con un 39%.

Dentro de la Facultad de Ciencias Humanas, se observa en el Departamento de Educación y Formación Docente, el mayor número de docentes que dictan sólo una asignatura. Se observa también, el menor porcentaje de docentes que trabajan en tres o más asignaturas. Aproximadamente el 50% dictan dos asignaturas.

❑ **Problemas**

- Desequilibrio en la carga docente: escasa carga docente en el 39% de los docentes y, por otra parte, se observa exceso de carga docente en otro sector.
- Dificultad de las Áreas para resolver lo que los docentes visualizan como falta de articulación entre las actividades de los mismos, lo que genera esfuerzos individuales y disgregados.
- Falta de diversidad en los recursos humanos para hacer frente a las distintas demandas actuales y futuras.
- Desvalorización y descuido de la docencia de grado.
- Los docentes deben asumir funciones que superan su cargo.

❑ **Propuestas**

1. El porcentaje de distribución ideal sería que el mayor número de docentes tuviera dos asignaturas en el año lectivo.

2. Debería analizarse la situación de aquellos docentes con una asignatura, teniendo en cuenta su dedicación.

3. Esto haría que disminuya la carga de los docentes que dictan dos o tres asignaturas y, en todo caso, equilibrar la asignación de tareas de los semiexclusivos y simples.

4. Seria conveniente recuperar el sentido de la organización por Áreas de Integración Curricular y de los Departamentos para que éstos constituyan los espacios idóneos para la articulación de la tarea docente, así como también para la detección de las necesidades y sus posibles soluciones a tiempo.

5. Se sugiere trabajar con los Planes de Actividades que los docentes presentan al comenzar el año y el Informe de Actividades Realizadas de fin de año.

6. La estructura de organización por Áreas debería garantizar las condiciones de una distribución equilibrada de las cargas docentes.

b - Porcentajes de Dedicación a la docencia / investigación / servicios y gobierno.

❑ **Análisis**

El Deptartameto de Fonoudiología y Comunicación presenta el mayor porcentaje de docencia y extensión. El Departamento de Psicología es el que tiene el mayor porcentaje de investigación y gobierno.

Del análisis de este aspecto vinculado a los cargos y a la dedicación se observa lo siguiente:

Docentes de dedicación exclusiva:

- Los porcentajes que dedican a las distintas funciones parecen mantenerse, independientemente del cargo. Varían con la dedicación.
- En la dedicación exclusiva en los cargos de Auxiliares de 1ª, se da el mayor porcentaje de dedicación a la docencia.
- En investigación el mayor porcentaje de dedicación se registra en los Adjuntos y Jefes de Trabajos Prácticos.
- Con relación a la extensión, el mayor porcentaje se registra en los Asociados y Jefes de Trabajos Prácticos.
- En referencia a gobierno, el mayor porcentaje se registra en los Titulares.
- En Perfeccionamiento, el mayor porcentaje se registra en los Titulares exclusivos.

Docentes de dedicación semiexclusiva:

- Se dan los porcentajes mayores referidos a docencia, para los titulares el 77%, en segundo lugar los Jefe de Trabajos Prácticos y Auxiliares. de 1ª con un 55%.

- En investigación, los porcentajes mayores se encuentran en los Adjuntos (30%), J.T.P. (28%), Auxiliares de 1ª (24%).
- En Extensión, el mayor porcentaje se observa en los Adjuntos (9%).
- En Gobierno, los mayores porcentajes se observan en los Adjuntos con un 5% y en Auxiliares de 1ª con un 4%. Es de notar que no se observan acciones de gobierno ni de perfeccionamiento en Titulares y Asociados semiexclusivos.

Docente de dedicación simple:

- Los Profesores Titulares tienen igual porcentaje en docencia e investigación y no realizan otras funciones.
- En los Jefe de Trabajos Prácticos, toda la dedicación esta destinada a la docencia.

❑ **Problemas**

- ♦ En general se observa que un alto porcentaje de docentes en las distintas categorías, dedican mayor parte del tiempo a Docencia en relación a Investigación, Extensión y Perfeccionamiento. Puede inferirse que dicha distribución se explicaría por exigencias institucionales, curriculares y la configuración de equipos docentes (sintetizados en un profesor en algunos casos).
- ♦ Se observa un bajo porcentaje de docentes que realizan investigación, en especial en el Departamento de Fonoaudiología.
- ♦ Llama la atención el bajo porcentaje que los docentes dedican a la extensión, 4%. Este valor es más destacado si tenemos en cuenta que la extensión es uno de los objetivos fundantes de la Universidad y es por ello también una de la funciones que junto a la docencia e investigación, son esperables que desarrollen los docentes. Tal vez esto ocurre por diversas causas, como por ejemplo que las labores de extensión no son acreditadas a la hora de evaluar los antecedentes y son poco reconocidas o incentivadas por muy pocos programas.
- ♦ En cuanto a la discriminación por cargos docentes, llama la atención la alta dedicación a la docencia de los Auxiliares. de 2° , de similar manera los Auxiliares de 1°, esto se debe a que su dedicación no posibilita realizar otras actividades.
- ♦ En perfeccionamiento resultan llamativos los bajos valores de tiempo dedicado al mismo que alcanzan los Profesores Titulares semiexclusivos.

En términos generales se puede inferir que: en los tres Departamentos la mayor dedicación es a la docencia, y la menor a la extensión. En Fonoaudiología se registra el menor porcentaje destinado a investigación.

❑ **Propuestas**

1. Equilibrar esta distribución de las actividades requeridas, permitiendo al docente incrementar sus actividades en Investigación y Servicios (que se entiende son fundamentales en su formación), mediante la provisión u

organización de equipos de docencia que abarquen las diferentes categorías, lo que garantizaría y efectivizaría la concreción de la Carrera Docente ya establecida por Ord. N° 15/97 CS, en la cual los mismos tienen la posibilidad de ir progresivamente y en función de sus logros accediendo a la movilidad que implica ascender por concurso a categorías superiores, garantizando de esta manera la igualdad de oportunidades a los diferentes integrantes del equipo.

2. Estimular en investigación, la formación o especialización de los docentes, particularmente en áreas de vacancia, en universidades con trayectoria académica o investigación o bien organizaciones de otro tipo (Institutos de Investigación, Fundaciones, etc.) Se podría instrumentar un intercambio de experiencias y conocimientos a través de pasantías de docentes de la UNSL, o convocar a profesores visitantes especialistas en el tema. Es necesario para esto, disminuir la carga de los docentes y prever en lo posible los recursos económicos para financiarlos o bien obtener otras fuentes de financiamiento.

3. Garantizar que a su regreso los docentes encuentren un espacio adecuado donde realizar acciones o proyectos que promuevan una real utilización de los conocimientos o técnicas adquiridas mejorando de este modo el nivel de la Facultad.

c - Utilización de idiomas extranjeros en la docencia.

- **Análisis**

  - **Para su propio perfeccionamiento**

    En la Facultad de Ciencias Humanas se detecta un bajo porcentaje de docentes (no llega al 20%) que utilizan de manera permanente, bibliografía en idiomas extranjeros, el mismo valor corresponde al DETI. En la FICES el 9% solamente, en la FCFMyN el 57%, y el 54% en la FQByF.

    A su vez, dicen usarla "pocas veces" un porcentaje significativo en la Facultad de Ciencias Humanas (51%), lo mismo se puede decir del DETI (27%) y la FICES (36%). Estos datos a su vez, indican que, para la Universidad en su conjunto, sólo el 27% de los docentes de la misma hacen uso permanente de bibliografía en otro idioma.

  - **Para los alumnos**

    La Facultad de Ciencias Humanas es la que menor uso hace de bibliografía en otro idioma con sus alumnos y la FCFMyN la que mayor uso hace, le sigue la FQBy F.

    Si tomamos los porcentajes, observamos:

    En el ítem **"siempre"**:

    - Facultad de Matemáticas, docentes que hacen uso 57%, con sus alumnos 11%
    - Facultad de Humanas, docentes que hacen uso 19%, con sus alumnos 10%.
    - Facultad de Química, docentes que hacen uso 54%, con sus alumnos 3%.

- ❑ Facultad de Ingeniería, docentes que hacen uso 9%, con sus alumnos 1%.
- ❑ Departamento de Enseñanza Técnica, docentes que hacen uso 18%, con sus alumnos 0%.

Se observa que el usar "muy frecuentemente" bibliografía en otro idioma por los docentes no es correlativo con el uso de dicho idioma con los alumnos. Algunas posibles razones podrían ser que los docentes hacen uso de bibliografía en otro idioma sólo para investigación, que no hay suficiente material en lenguas extranjeras disponible, que se lo transmiten traducido, etc.

❑ **Problemas**

- ♦ Limitado acceso a variadas fuentes de información incluyendo la imposibilidad de efectuar un uso intensivo y provechoso de redes como Internet.
- ♦ No se siente la necesidad de uso del material en el idioma original al encontrar el mismo traducido.

❑ **Propuestas**

1. Se destaca la necesidad de efectuar una mejor clasificación de los problemas u obstáculos que interfieren en la utilización de bibliografía en otros idiomas, ya sea para sí o con alumnos. Sería conveniente realizar un estudio en la Biblioteca Central sobre el material existente en idiomas extranjeros clasificado por disciplinas. Es considerablemente mayor la cantidad de libros y revistas de que disponen, por ejemplo, los Informáticos o los Físicos si los comparamos con los Pofesores de Peprimaria.
2. Coordinar acciones entre los Profesores responsables de las asignaturas de idiomas con los Profesores de las otras asignaturas para evitar que los conocimientos y competencias adquiridas caigan en desuso.
3. Dinamizar y actualizar los cursos de idiomas en busca de resultados eficientes y adecuados a las demandas de los alumnos y de su campo laboral.
4. Flexibilizar la estructura desde la propuesta curricular, de modo tal que permita a los alumnos tomar los cursos en distintos momentos de la carrera.
5. Se propone desde el Área de Lenguas Extranjeras una estructura de Cuatro Niveles (cursos cuatrimestrales de 60 hs. cada uno): Niveles I y II desarrollar la competencia lectora, Niveles III y IV desarrollar competencias orales y escritas.
6. Implementar para docentes y alumnos cursos más avanzados y especializados en función de las demandas.

d - Utilización de Recursos Informáticos

❑ **Análisis**

Si bien la Facultad de Ciencias Humanas posee en este momento una provisión adecuada de computadoras por Áreas, compradas muchas de ellas con recursos financieros de Ciencia y Técnica, se observa un bajo porcentaje de utilización de los recursos informáticos (86%) en relación al uso que le dan otras Facultades, ya que en algunas de ellas dicen usarlos el 100% de sus

docentes tal como sería deseable para una universidad moderna.

Los docentes que dicen usar la computadora para sus tareas académicas en general restringen su utilización sólo al procesador de texto.

En relación al uso de Internet, cada despacho de los Profesores tiene, desde 1996, línea de conexión con la Red, pero aquí también el uso no está generalizado, supera apenas el 60%. A su vez dentro de este porcentaje, muy pocos lo hacen de manera frecuente.

Respecto al uso del correo electrónico (e-mail), aún no se ha generalizado lo suficiente entre los docentes como medio de comunicación ni tampoco la participación en listas.

❑ **Problemas**

- Insuficiente capacitación de los docentes en el manejo de las posibilidades que brindan la computadora y las redes.
- Desaprovechamiento de la información circulante y disponible a través de las redes, para el mejoramiento del nivel académico, la actualización y el perfeccionamiento de los docentes y alumnos.
- Respecto de la Enseñanza, pocos Profesores promueven la utilización de los recursos informáticos en los alumnos.

❑ **Propuestas**

1. Sería deseable fomentar más el uso de los recursos informáticos y sobre todo el uso de Internet, tanto para las comunicaciones como para la búsqueda de información. Para esto puede ser importante ofrecer durante un cierto tiempo, una oferta consistente de cursos y seminarios para lograr, al cabo de un determinado tiempo, capacitar a todos los docentes en el manejo de este recurso.
2. Asimismo debiera pensarse que, tratándose de una Facultad de Ciencias Humanas, sería deseable también que se estimulara la investigación y desarrollo de los usos didácticos de los recursos informáticos (particularmente los multimediales) adentrando, de este modo, la didáctica en las nuevas tecnologías.

e - Estudios de post grado en curso y realizados.

❑ **REALIZADOS**

❑ **Análisis**

En relación a las carreras de posgrado realizadas, las que más graduados han producido son las **Carreras de Especialización** (25,2%) tanto en relación a los otros tipos de posgrado de la Facultad de Ciencias Humanas, como en relación a los de las otras Facultades. En las **Maestrías** el porcentaje obtenido es el más alto de todas las Facultades (5,8%). Se observa, sin embargo, que los **Doctorados** constituyen el porcentaje más bajo de la Universidad. Existen sólo 6 Doctores en toda la Facultad.

❑ **Problemas**

- Escaso número de posgraduados con título de mayor nivel (doctorados), siendo la Universidad el ámbito académico por excelencia donde estos tienen mayor legitimación. Posibles causas: complejidad de las temáticas, falta de directores, falta de carreras de doctorados con un plan más estructurado que permita encauzar los esfuerzos de acuerdo a un cronograma propuesto. Exceso de carga docente distribuida a lo largo de todo el año lo que no favorece, como en otras Facultades que tienen un cuatrimestre docencia y otro investigación, la concentración de esfuerzos para lograr este fin. Por otro lado, hasta la implementación de la Ley de Educación Superior y la nueva reglamentación de Carrera Docente no era política de nuestra Facultad la promoción del doctorado que sí estaba claramente presente en los otras Facultades.
- En cuanto a los Magister, a pesar de que la Facultad de Ciencias Humanas detenta el porcentaje más alto de Maestrías realizadas con respecto a todas las demás Facultades, no constituyen un porcentaje importante. Las razones se estiman que tienen que ver con la escasa oferta brindada hasta hace poco en el medio, la poca tradición de intercambios con otras universidades lo podría haber facilitado, y principalmente la falta de políticas dirigidas a que los profesores emprendan en el inicio de su carrera docente los estudios de posgrado. Hacer un posgrado cuando ya se han asumido responsabilidades importantes dentro de la jerarquía académica, hace que sea mucho más difícil dedicarse a realizar posgrado, entre otras cosas por falta de tiempo.
- Alto costo de la formación de posgrado la que es autofinanciada o con ayuda económica de la institución que cubre parcialmente el costo de la misma.

Propuestas

1. Mejorar las políticas de apoyo a la formación del Cuarto Nivel.

2. Analizar criterios y prioridades que resuelvan aspectos críticos que tienen que ver con el perfeccionamiento y la capacitación de posgrado.

3. Continuar y estimular las ofertas de perfeccionamiento específico para las Áreas según sus necesidades.

4. Mejorar las políticas de otorgamiento de becas y financiamiento de pasantías para la actualización en otras universidades del país y del extranjero.

❑ **EN CURSO**

❑ **Análisis**

En este momento, en relación con los posgrados en curso, aparecen en la Facultad de Ciencias Humanas mayor cantidad de docentes cursando **Maestrías** (36,1%), tanto respecto de todas las otras ofertas de posgrados de la misma Facultad como en relación a las de las otras Facultades. Levemente en menor grado (32,3%) también aumentó el número de docentes que cursan **Carreras de Especialización** y finalmente en significativo menor grado

aparece el número de docentes que están realizando **Doctorados**. Este último dato, sin embargo, merece una observación: desde el año 1989 a 1993 hubieron solamente 2 inscriptos. Pero desde el año 1994 hasta la fecha están registradas 33 inscripciones a doctorados, siendo muy significativo el año 1996 que muestra 16 inscriptos, cifra récord para nuestra Facultad. Este valor significa un aumento muy importante respecto a años anteriores. A su vez también se ha elevado el número de doctorandos inscriptos respecto de la otras Facultades, ocupando ahora el tercer lugar en relación a las cuatro Facultades.

Se observa un marcado incremento en la realización de Maestrías y Carreras de Especialización "en curso" respecto de lo realizado hasta la actualidad. Particularmente en las Facultad de Ciencias Humanas y la FICES. **¿Supondría un cambio de actitud de los docentes y de las autoridades para impulsar mayores niveles de excelencia? ¿ O son aspectos formales para adaptarse a nuevas exigencias del Ministerio?**.

f - Oferta de Post grado de la Facultad de Ciencias Humanas

❑ **CARRERAS DE POST-GRADO**

La Facultad de Ciencias Humanas lleva adelante una política de expansión del Cuarto Nivel, poniendo en marcha a partir del Segundo Cuatrimestre de 1995 un número importante de Carreras de Posgrado de excelente nivel académico, de acuerdo al siguiente detalle:

❑ **MAESTRÍAS**

Organizadas por la U.N.S.L.

1. **Maestría en Psicología Clínica de Orientación Cognitivo-Conductual Integrativa.**

Duración: 2 años

Unidad Responsable: Facultad de Ciencias Humanas

Permanencia: Se repite cada dos años. El 12 de abril de 1996 se inició por segunda vez. Constituye el único proyecto de Maestría acreditado en el país en Psicología.

Perfil del Graduado: El graduado logrará actualización y perfeccionamiento en esta línea de desarrollo psicológico con miras a la optimización de un quehacer en las líneas asistenciales, preventiva, docente y de generación de conocimientos en los distintos ámbitos de una inserción profesional.

Plan de Estudios: Incluye ocho módulos.

Las clases se dictan quincenalmente y están a cargo de prestigiosos especialistas del país y de la República de Chile.

Coordinadora: Dra. Claribel MORALES DE BARBENZA

2. **Maestría en Psicoterapia Psicoanalítica**

Duración: Cuatro cuatrimestres.

Unidad Responsable: Facultad de Ciencias Humanas.

Perfil del Graduado: El profesional que arribe a la finalización de la Maestría podrá desempeñar tareas inherentes a la Psicoterapia, tanto en el área clínica, como en la docencia e investigación.

Una vez aprobadas todas las asignaturas el alumno tendrá que presentar y aprobar la tesis de acuerdo a lo dispuesto por la Ordenanza N° 54/91-CS.

Con la participación de especialistas de reconocido prestigio en el área.

Coordinador: Dr. Alberto SAMPERISI.

3. Maestría en Psicoanálisis Teórico

Duración: 2 años.

Unidad Responsable: Facultad de Ciencias Humanas.

Proyecto elaborado por el Dr. Carlos Vispo.

Perfil del Graduado:

- Examinar críticamente los conceptos psicoanalíticos, estudiándolos en su condición de Teorías.
- Transmitir el conocimiento del Psicoanálisis en sus fundamentos teóricos, clínicos y técnicos en relación con los criterios epistemológicos que los sustentan.
- Desarrollar una visión cronológica evolutiva del pensamiento psicoanalítico, partir del conocimiento de la obra de Sigmund Freud y los desarrollos de las distintas escuelas dentro del saber psicoanalítico jerarquizando aquellos que en el mismo hiciera la Escuela Argentina.
- Posibilitar el surgimiento de la discusión crítica a fin de promover el desarrollo en los alumnos del pensamiento psicoanalítico.

Coordinadora: Lic. Eleonora GARRO BACA

4. Maestría en Fundamentos Teóricos de la Clínica Psicoanalítica Lacaniana.

Duración: 2 años.

Unidad Responsable: Facultad de Ciencias Humanas.

Perfil del Graduado:

- Introducir a los cursantes en el corpus teórico freudolacaniano.
- Ofrecer un recorrido desplegado a través de conceptos fun-

dantes y fundamentales del Psicoanálisis en el orden de coherencia lógica que le es propia.

- Transmitir el "espíritu" de la obra de los maestros a través de la cual se dilucide su lugar de singularidad respecto de los desvíos acaecidos posteriormente a la desaparición física de ellos.
- Introducir y posibilitar en los alumnos una concepción propiamente psicoanalítica en lo atinente a la producción escrita.
- Posibilitar que los egresados puedan al cabo de dos años mutar o profundizar su posición subjetiva respecto del Psicoanálisis como doctrina y como resorte de replanteo de la tarea analizante y en virtud de ello se constituyan en vías y fuentes de transmisión.

Director: Dr. Roberto Harari.

Coordinadora: Dra. Felipa C. TRIOLO MOYA

❑ **Análisis**

Se ha realizado el estudio de la Matrícula y procedencia de los alumnos que cursan las Maestrías; del mismo se desprende que:

Según la procedencia de los alumnos, el mayor número de profesionales son externos a la Facultad.

En el caso de docentes maestrandos es mayor el número de Auxiliares (18) que de Profesores (14) inscriptos.

Organizadas por otras Universidades

La Facultad de Ciencias Humanas es Sede desde 1996 y 1997 respectivamente de dos maestrías, la primera de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora y la segunda de la Universidad de Buenos Aires.

1. Maestría en Psiquismo e Informática

Duración: 2 años académicos.

Unidad Responsable: Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Sede: Facultad de Ciencias Humanas.

Permanencia: a término.

Perfil del Graduado: el Magister en Educación Psico-Informática apunta a formar un docente capaz de:

- Comprender el proceso del conocimiento como forma de desarrollo por diferenciación y restricción de las posibilidades del psiquismo humano, a fin de orientar las estrategias de pensamiento del sujeto cognocente.
- Conocer las características del psiquismo humano y la sig-

nificación de la "singularidad" como rasgo relevante del mismo, con la finalidad de favorecer en el educando un creciente acceso a las actividades.

- Seleccionar, construir y aplicar programas y recursos computacionales, para facilitar articulaciones temáticas tendientes a mayores niveles de complejidad, desde el sentido singular del sujeto de conocimiento.

Plan de Estudios: duración dos años. Estructurado en base a ejes curriculares, distribuidos en módulos.

Coordinadora: Lic. Saada BENTOLILA

2. Maestría en Didáctica

Duración: 3 años académicos.

Unidad Responsable: Facultad de Filosofía y Letras de la UBA.

Sede: Facultad de Ciencias Humanas.

Permanencia: a término.

Perfil del Graduado:

- Conocimiento especializado en los enfoques teóricos y sus correlaciones para el abordaje de la enseñanza.
- Con la aprobación de los catorce seminarios mencionados, los tres talleres, la pasantía y la tesis se obtiene el título de *MAGISTER EN DIDÁCTICA*. A la realización de esta última están orientados los seminarios/talleres de investigación.

Coordinadora: Prof. Noemí CARREÑO.

❑ **Análisis**

Según la procedencia de los alumnos se observa que 40 pertenecen a la Facultad, y 130 son de procedencia externa. Lo que indica que la oferta realizada ha tenido una buena recepción tanto en las otras Facultades como a nivel de la provincia y de provincias de la región.

Según los cargos es mayor el número de Profesores (21) que de Auxiliares (19) que cursan las maestrías anteriormente mencionadas.

CARRERAS DE ESPECIALIZACIÓN

Organizada por la U.N.S.L.

1. Carrera de Especialización en Docencia Universitaria.

Duración: cuatro semestres.

Unidad Responsable: Facultad de Ciencias Humanas.

Características: constituye un importante Proyecto Interuniversitario Regional de Formación Docente a emprender por las Universidades Nacionales del Nuevo Cuyo.

Permanencia: carrera a término. Iniciada el 24 de mayo de 1996.

Perfil del Graduado: el título académico de Especialista en Docencia Universitaria implica un:

- Profesional de la docencia universitaria con conocimientos teóricos y metodológicos para abordar las prácticas educativas en el ámbito de la Universidad.
- Miembro comprometido y crítico de la comunidad universitaria capaz de reflexionar acerca de la realidad institucional y su entorno socio-político y cultural.
- Investigador de las prácticas docentes en su disciplina y de las problemáticas socio-educativas en el ámbito universitario.
- Docente actualizado con capacitación conceptual, metodológica y técnica para el ejercicio crítico y creativo de su rol específico y la orientación de sus pares en estos aspectos.

Plan de Estudios: está organizado en cuatro núcleos; los tres primeros constituidos por Módulos y un Seminario Integrador.

El cuarto núcleo se conforma con cursos, seminarios, talleres, orientados a la capacitación, actualización y perfeccionamiento de cada campo disciplinario.

Eje central: la práctica docente.

Coordinadora: Lic. Nelly MAINERO DE GRECO.

❑ **Análisis**

Según la procedencia de los alumnos (28) son docentes de la Facultad, (41) corresponden a docentes de otras Facultades y de otras instituciones de la provincia.

Según los cargos es igual el número de auxiliares y de profesores que la cursan (14).

Organizadas por otras Universidades

La Facultad de Ciencias Humanas es Sede desde 1996 del desarrollo de una Carrera de Especialización de la Universidad de Buenos Aires.

1. Carrera de Especialización en Didáctica

Duración: 2 años.

Unidad Responsable: Facultad de Filosofía y Letras de la UBA.

Sede: Facultad de Ciencias Humanas.

Permanencia: a término.

Perfil del Graduado:

- Conocimiento especializado en los enfoques teóricos y sus correlaciones para el abordaje de la enseñanza.
- Capacitación para el desempeño como Especialista en Didáctica, en funciones de asesoramiento, coordinación, diseño de currículo, producción de materiales, evaluación, formación de docentes y otros que puedan surgir dentro de la especialidad.
- Con la aprobación de los nueve seminarios mencionados se obtiene el título de ESPECIALISTA EN DIDÁCTICA.
- Con la aprobación de los catorce seminarios mencionados, los tres talleres, la pasantía y la tesis se obtiene el título de MAGISTER EN DIDÁCTICA. A la realización de esta última están orientados los seminarios/talleres de investigación.

Coordinadora: Prof. Noemí CARREÑO.

❑ **Análisis**

Según la procedencia de los alumnos (31) pertenecen a la Facultad, (48) corresponden a docentes de la otras Facultades y de otras instituciones de la provincia, y de provincias de la región.

Según los cargos (18) son Profesores y (13) son Auxiliares.

DOCTORADOS

La Facultad de Ciencias Humanas ofrece la posibilidad de realizar doctorados en todas las carreras de grado (Licenciaturas) que se cursan en ella.

❑ **Análisis**

Según la procedencia el mayor número de alumnos que han realizado doctorados corresponden a la Provincia de San Luis. En menor grado proceden de otras provincias del país y de países vecinos.

Si bien la Planta Docente de la Facultad de Ciencias Humanas tiene, en general, poca formación de cuarto nivel, en este momento se observa un significativo incremento en la cantidad de docentes que cursan carreras de post grado. Esta post graduación sin embargo está ubicada preferentemente en torno a Maestrías y no de Doctorados.

A partir de esto se puede concluir que existiría en esta Planta Docente una fuerte tendencia a mejorar la formación de post grado en los próximos años.

❑ **Problemas**

- ♦ No obstante la importancia del aumento de las actividades de Post Grado en la Facultad, se ha podido observar que en la práctica docente diaria, este acontecer pleno de exigencias del Cuarto Nivel está provocando un cierto **resentimiento en las actividades referentes a la formación de grado,** lo que puede significar un crecimiento más personal que institucional a la hora de evaluar los recursos humanos.
- ♦ Se observa la **falta de diversidad de ofertas en relación a las Maestrías** lo que incide en que la elección se haga en función de las factibilidades y no en las necesidades, o interés de perfeccionamiento.
- ♦ **Es importante señalar que la afluencia de alumnos de nuestra Facultad a las carreras de posgrado, puede deberse también a que parte de ellos reciben una ayuda económica de la Facultad, los Departamentos o de las Áreas respectivas.**
- ♦ Son pocos los Profesores que están cursando estudios de post grado fuera de nuestra Universidad asistiendo a otras universidades del país o del extranjero.
- ♦ Respecto de las personas que comenzaron carreras de post grados y no la concluyeron o que aún no se ha incorporado a estas propuestas ya en marcha, aluden como principales problemas para hacerlo razones de tipo económico y de no disponibilidad de tiempo, en tanto no se puede suspender ninguna de las actividades que hacen a la carga docente.

❑ **Propuestas**

1. Debería plantearse la conformación de los equipos docentes, en cada una de las Facultades. Es de conocimiento general que las que tienen una mayor dedicación a carreras de Post Grado, al mismo tiempo tienen equipos totalmente conformados. Esto posibilitaría a los Profesores responsables su formación en el Cuarto Nivel. Del mismo modo, deberían observarse que los docentes con cargos exclusivos, tienen mayores facilidades en tiempo para dedicarlo a esa actividad. Por otra parte sería conveniente dedicar un cuatrimentre a la docencia y otro a la investigación, situación que no se da en la Facultad.
2. Resulta imprescindible continuar con el ofrecimiento de nuevas carreras de Maestría que incorporen temáticas de interés general que amplíen la oferta de capacitación (ejemplo: política y gestión de la educación; problemáticas pedagógicas contemporáneas; financiamiento de la educación; etc.). Del mismo modo, debería realizarse un relevamiento de la demanda de la Facultad para pensar en nuevos proyectos o de la incorporación de aquellas personas que por distintas razones hayan debido interrumpir la continuidad de las Maestrías.
3. Evaluar, al cabo de la finalización de las primeras camadas de titulados en estas carreras, los resultados de las mismas tanto para los

sujetos que las realizaron como para la Institución.

❑ CURSOS DE POST-GRADO

❑ Análisis

La oferta de cursos de post grado alcanza su máximo desarrollo en los años 1993-1994. Si bien en los años 1995-1996 decrece la oferta, esto puede deberse a que la mayoría de los docentes de la Facultad se encuentran realizando carreras de posgrado, lo cual limita las posibilidades tanto de organización como de participación en los mismos.

Número de Cursos de Post grado desarrollados en el período 1992/1997

	1992	1993	1994	1995	1996	Procedencia	
						FAC.	EXT.
Actual.	-	4	5	3	3	1	14
Capac.	1	2	1	1	-	2	5
Perfec.	3	5	9	5	3	10	12

Por otra parte se desarrollaron otras propuestas no consignadas aquí por no haber sido categorizadas de post grado, que pudieran haber cubierto las necesidades de formación de los docentes.

Con relación a las categorías de los cursos que tienen que ver con la finalidad y alcance de los mismos, se observa que las mayores propuestas están dirigidas a ofrecer Cursos de Perfeccionamiento.

Número de cursos de Posgrado, de Actualización, de Capacitación y Perfeccionamiento:

	Procedencia de los Prof. Responsables	
	FAC	EXT
Actual.	1	14
Capac.	2	5
Perfec.	10	12

En referencia a la procedencia de los Profesores responsables del dictado de los cursos so observa que la mayoría son docentes externos a la Facultad, lo cual puede deberse a la necesidad de cubrir otras áreas temáticas de formación no desarrolladas en la Facultad, procurándose en mayor medida obtener actualización y perfeccionamiento de los conocimientos por parte de especialistas.

❑ **Problemas**

- A partir de un primer análisis surgen áreas no cubiertas en formación a través de cursos de post-grado.

❑ **Propuestas**

1. Realizar un análisis exhaustivo de las demandas reales de los docentes a fin de reorientar la oferta, incentivando las áreas no cubiertas.
2. Promover el desarrollo de cursos de post-grado por parte de los docentes de la Facultad.

PROPÓSITO 4

Alcanzar la más alta tasa de retención y de avance regular de los miembros de cada cohorte, hasta la conclusión exitosa de los estudios emprendidos.

1. Matrícula

Los datos realizados en relación a este propósito fueron extraídos principalmente del Proyecto de Investigación del Prof. Rodolfo Montoya.

a - Evolución de la matrícula ingresantes, reinscriptos y egresados

❑ **Análisis**

El análisis comparativo de la Universidad nos muestra que desde 1992 a 1997 la Matrícula creció en un 45%, mientras que si lo hacemos teniendo en cuenta el DETI, observamos que la misma disminuye al 42%, es decir la Matrícula aumenta con el DETI, pero aumenta en valores absolutos, no en valores relativos. Una primera explicación sería que, en términos generales, los Ingresantes disminuyen, aumentan los Reinscriptos y se producen altas tasas de deserción. Estudios realizados en largos períodos de seguimiento (1974-1982) para nuestra Universidad, indican valores aproximados al 50% de deserción, produciéndose los más altos porcentajes en los dos primeros años de estudios, para todas las carreras de la Universidad.(Montoya, Sosa 1993).

Si se tiene en cuenta a los egresados, observamos que hay una tendencia a disminuir paulatinamente año tras año, de tal manera que el decrecimiento acumulado al final del período analizado es de -25%. Mientras que si tenemos en cuenta los valores que incluyen al DETI, se aprecia que los resultados mejoran en un 28 %.

La Facultad de Ciencias Humanas, presenta un crecimiento sostenido de Matrícula en un 19 % anual, de tal manera que entre 1992 a 1997 la Matrícula creció en más del 50%, con excepción de 1993 donde los valores para todos los indicadores (**Matrícula, Ingresantes, Reinscriptos y Egresados)** disminuyen significativamente. Si analizamos **egresos** específicamente, observamos que la evolución no presenta una tendencia definida, más bien presentan altibajos año a año, para concluir que en el período analizado los egresos aumentaron en solo un 10 %.

❑ **Problemas**

- El problema principal se origina en el bajo porcentaje de Egresados con relación a la Matrícula, lo que requiere un análisis más profundo de las causas y factores contextuales que inciden en ello.

❑ **Propuestas**

1. Análisis y seguimiento de la Matrícula a fin de determinar los inscriptos reales, ya que hay una incidencia de los que se inscribieron pero nunca iniciaron sus estudios, buscando realizar los reajustes necesarios para asegurar la retención de los inscriptos.

b - Duración promedio de las carreras

Carreras	Año de Ingreso	N° de Inscrip.	N° de Egresad.	Duración según Plan	Duración Real Media por Año
Prof.	1989	8	5	3 años	5,2
Enseñanza	1990	8	8	3 años	3,5
Diferenc.	1991	11	8	3 años	4,2
	1992	38	5	3 años	3,2
	1993	43	6	3 años	3,6
Prof.	1987	9	2	4 y medio	7
Ciencias	1988	3	3	4 y medio	6,4
de la	1989	3	-	4 y medio	-
Educación	1990	13	7	4 y medio	5,5
	1991	36	4	4 y medio	5,7
Locutor	1992[3]	12	11	3 años	3,1
Nacional	1993		7	3 años	3,2
	1994	30	10	3 años	3
Lic.	1982		2	5 a. * Tesis	14,5
Ciencias	1983		8	5 a. * Tesis	10,1
de la	1984		4	5 a. * Tesis	10,5
Educación	1985		7	5 a. * Tesis	6,6

❑ **Análisis**

De las carreras analizadas se observa una duración mayor a la real en el Profesorado en Ciencias de la Educación, la cual ha tendido a disminuir.

[3] Se desarrolló por primera vez.

❑ **Problemas**

- Es preciso señalar que las oscilaciones pueden tener su origen en que la mayoría de las carreras de Ciencias Humanas tienen como requisito para graduarse un trabajo de Tesis, lo que demora un cierto tiempo después de haber rendido todas las asignaturas. Se ha comprobado que la duración media real en este tipo de carreras (sobre todo Licenciaturas) termina tomando entre 2,3 y 5 años más con respecto a la duración teórica (Montoya, Sosa 1993).

❑ **Propuestas**

1. Sería interesante comparar el tiempo que le toma a un alumno cursar y rendir todas las materias del Plan de Estudios y por otra parte el tiempo que tarda en elaborar el trabajo de Tesis, seguramente en esta diferencia de tiempo encontraríamos la demora real y el causante de los escasos egresos.
2. Quizás debería pensarse en establecer un plazo para la finalización de las Tesis debido a que la actual ordenanza no lo prevé (actualmente en revisión).

c - Edad y tiempo promedio de egreso

❑ **Análisis**

La edad promedio de egreso en la Facultad de Ciencias Humanas es de 26,5 años; prácticamente igual tanto para carreras de 5 o más años como para carreras de 2 a 4 años. Este dato no difiere demasiado de los encontrados para la Facultad de Ciencias Físico-Matemáticas y Naturales (26,1) y de la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia (27,8), diferenciándose de la F.I.C.E.S. (32,3) que es la que presenta mayor promedio de edad en sus Egresados.

❑ **Problemas**

- En lo que hace al tiempo promedio en la Facultad de Ciencias Humanas(7,7), en carreras que van de 5 a más años(como las que tienen una duración teórica de 2 a 4 años), si bien es un tiempo mayor al de la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia (6,5 años respectivamente), se puede considerar aceptable, si se considera que la media ponderada para las 4 Facultades es de 8,6 años. Se observa que el tiempo promedio (7,7) para las carreras de 2 a 4 años, es significativamente elevado en alumnos que trabajaron durante la carrera.

❑ **Propuestas**

1. Surge la necesidad de trabajar sobre las causas que se detecten, que incidan sobre la real duración de las carreras por encima de lo esperado.

d - Alumnos que trabajaron durante la carrera

❑ **Análisis**

Sobre un total de 10 alumnos encuestados al momento de tramitar el título, el 38,5 % trabajó durante la carrera. Este porcentaje es sensiblemente menor al de las demás Facultades, lo que constituye una ventaja que debería ser aprovechada para optimizar el rendimiento de los alumnos. A su vez este aspecto no parece haber influido en la duración real ya que la media para las carreras de

esta Facultad no es ser más corta.

Es posible que la gran mayoría de los alumnos que trabajan no hayan concluido aún sus estudios y por lo tanto no hayan respondido a la encuesta. Por lo que este dato resulta de valor relativo.

❑ **Problemas**

- La hipótesis es que el trabajo de los alumnos y la situación socioeconómica en general, agravada en los últimos años, afecta el desarrollo a término de las carreras.

❑ **Propuestas**

1. Indagar la real incidencia del trabajo de los alumnos, en la duración real de las carreras, y tomar decisiones al respecto.

2. Se cuenta ya con una reglamentación especial para los alumnos que trabajan, que contempla una recuperación adicional en las evaluaciones parciales y la posibilidad de horarios especiales para la realización de los Trabajos Prácticos.

2. EGRESADOS POR CARRERAS DURANTE EL PERIODO 1990 - 1996

❑ **Análisis**

En el año 1996 se registra el mayor número de Egresados (80), con un número inferior pero estable en los años 1990, 1991, 1992, 1993, 1994y 1995. En el año 1993 se registra, en relación a los otros, el menor número de Egresados (55).

Tomando el período 90-96 en conjunto se observa que en la carrera de Lic. en Psicología se registra el mayor número de Egresados (124), siguiendo en orden decreciente Prof. de Enseñanza Pre-Primaria (90), Prof. en Enseñanza Media en Ciencias de la Educación (61), Prof. en Enseñanza Diferenciada en Problemas de Aprendizaje (51), Fonoaudiología (48), Prof. en Enseñanza Media en Psicología (43), Locutor Nacional (30) y Lic. en Ciencias de la Educación (23). En la carrera de Periodismo egresan 8 alumnos, es el número más bajo de Egresados, lo cual puede atribuirse a la reciente implementación de la carrera en el ámbito de la Facultad (año 1996). Cabe destacar que en dichos cómputos, en la carrera de Locutor Nacional los primeros Egresados son del año 1994.

❑ **Problemas**

- Para circunscribirlos habría que analizar en profundidad la relación Ingreso-Egreso.

❑ **Propuestas**

1. Debiera enmarcarse en el programa de seguimiento de los alumnos que tendría que implementarse.

PROPÓSITO 6

Ofrecer programas de posgrado que posibiliten los más elevados niveles de formación reciclajes y actualizaciones profesionales.

1. Aspectos Académicos

a - Lugar donde se realiza o realizó la formación de posgrado.

❑ **Análisis**

En los Departamentos de Psicología, Fonoaudiología y Comunicación, y Educación y Formación Docente, predomina la obtención de títulos en Carreras de Especialización .Los títulos han sido otorgados según el siguiente orden de prioridad: Universidades del Exterior, Universidad Nacional de San Luis, Universidades Nacionales.

Decrece significativamente el número de títulos obtenidos en Maestrías. Los mismos han sido otorgados siguiendo el mismo orden de prioridad antes señalado.

En ninguno de los tres Departamentos se han obtenido títulos de Doctor en Universidades del Exterior. Tanto en el Departamento de Psicología como en el de Educación y Formación Docente se han obtenido títulos en Universidades Nacionales.

Recientemente se ha registrado la obtención del Título de Doctor por parte de un Docente del Departamento de Fonoaudiología y Comunicación.

❑ **Problemas**

- Escasez de docentes con título máximo de posgrado (Doctor) en el ámbito de la Facultad, tendencia que empieza a revertirse, como ya se comentó en los ítems relativos a la formación de posgrado en curso, por parte de los docentes.

❑ **Propuestas**

1. Sostener la acción comenzada en relación a posibilitar la formación de pos grado de los docentes.
2. Reencauzar la misma a las áreas de vacancia y sobre todo poniendo especial énfasis en el personal más joven, en etapa de formación (Auxiliares de Docencia).

PROPÓSITO 8[4]

Generar y mantener en forma constante la formación de recursos humanos dentro de los equipos de investigación y docencia.

❑ **Problemas**

- Se estima que sobre todo a partir de los equipos de investigación se está desarrollando una acción sostenida de formación de Auxiliares, becarios, pasantes, etc., no así en los equipos docentes.

❑ **Propuestas**

1. Mantener el sistema de becas de iniciación a la docencia, investigación y servicios para alumnos que posee la Facultad de Ciencias Humanas.

2. Incentivar a través de una mayor difusión la política de realización de pasantías en docencia, investigación y servicios ya iniciado en la Facultad.

3. Para corroborar la hipótesis de la insuficiente formación de Auxiliares en relación a docencia, investigar la percepción existente en los mismos en relación a sus posibilidades de formación, para plantear, de ser necesario, posibles propuestas de acción.

PROPÓSITO 11[5]

Generar y mantener en constante revisión crítica metodologías de acción institucional orientadas a crear y a afianzar el conjunto de condiciones que se estiman necesarias para la concreción de los propósitos que definen sus funciones específicas.

❑ **Problemas**

- No ha habido hasta el presente una tradición tendiente a pensar en términos de proyectos institucionales que identifiquen las condiciones reales existentes y las condiciones necesarias para lograr los propósitos que se planteen como prioritarios. Lo que posibilitaría una planificación a corto, mediano y largo plazo, en función de reales necesidades.

❑ **Propuestas**

1. Generar mecanismos de evaluación de proyectos institucionales en función de lo expuesto precedentemente.

2. Posibilitar la formación en el Área de Gestión Institucional por parte de

[4] No se cuenta con información referida a estos ítems. Se incorporan las opiniones de los miembros de la Comisión de la Facultad en torno a estas problemáticas.

[5] Ídem. nota anterior.

los docentes interesados en la problemática, y en particular de los representantes en los Órganos de Gobierno de la Facultad, a fin de optimizar las tareas de su competencia.

PROPÓSITO 12[6]

Alcanzar efectividad en la organización y funcionamiento de un sistema intregral e integrado de información y de autoevaluación institucional que posibiliten anticiparse a nuevas situaciones, profundizar determinadas líneas de acción y reorientar lo que fuere más adecuado.

❑ **Problemas**

- Se ha visualizado la insuficiencia del sistema de información existente, y en algunos casos de su inexistencia.

❑ **Propuestas**

1. Para lograr un sistema integral e integrado de información que pueda posibilitar ampliamente los mecanismos de autoevaluación institucional, se requiere tomar las decisiones necesarias en el ámbito de la Universidad en su conjunto para informatizar este sistema teniendo en cuenta el desarrollo de la tecnología informática vigente.

Reflexiones Finales

Se considera que este Informe constituye sólo una primera aproximación, que si bien tiene sus limitaciones, representa también algunos logros:

- el tema de la autoevaluación empieza a instalarse como problema, y
- se comienza a aprender sobre el tema

Esto plantea hoy mejores condiciones para continuar que las que había cuando se origina este proceso.

Sería importante en este sentido que se dedique un tiempo organizado institucionalmente al análisis de lo que aquí esta escrito, que se discutan las propuestas y se concreten acciones con plazos acotados y responsables directos. Esto posibilitaría evaluar los avances, lo que a su vez se constituiría en nuevos insumos que permitan continuar la Autoevaluación Institucional como un proceso en permanente retroalimentación.

Finalmente, no se pueden dejar de mencionar dos grandes problemas a resolver con cierta urgencia:

- 1. La informatización adecuada de la información y su disponibilidad rápida y organizada, que hoy no existe.
- 2. Las características y condiciones de quienes deben ser responsables de este proceso de autoevaluación institucional en la Facultad de Ciencias Humanas.

De las decisiones que se tomen en el futuro depende que se aprovechen los esfuerzos realizados por todos los que colaboraron en la concreción de este Informe y los avances logrados en el proceso de aprender haciendo.

---

[6] Ídem. nota anterior.

Agradecimientos

Se desea dejar expreso agradecimiento a las personas que, en diferentes momentos y en la medida de sus posibilidades, aportaron con su esfuerzo para que este Informe pudiera concretarse.

Realmente fue una tarea muy ardua.

CAPITULO VII

FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS ECONÓMICO SOCIALES

Autoridades

Ing. Luis Alberto Medina

Decano

Ing. Jorge Raúl Olguin

Vicedecano

Secretarios:

Prof. Marcela R. Carranza de Bossa

Secretaria Académica

Dra. María Cecilia Fernández Belmonte

Secretaria de Ciencia y Técnica

Prof. Ricardo Ulises Miranda

Secretario de Extensión Universitaria

Lic. Nancy Renée Romera

Secretaria Administrativo

Ing. Jorge Adrián Bachiller

Secretario General

Lic. Bambina D. Stinga

Subsecretaria de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario

Comisión de Autoevaluación:

Ing. Blanca Haydée Hintermeyer

Coordinador

Prof. Marcela R. Carranza de Bossa

Lic. Héctor Daniel Flores

Ing. Luis Hermenio Pesetti

Ing. Amalia Zulema Corral

Lic. Sonia Pereyra de Coluccio

ESTRUCTURA DEPARTAMENTAL

La Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico Sociales ha adoptado la estructura departamental (Ord. C.S. N° 36/91).

Las Facultades cumplen sus funciones de investigación, docencia, servicios y extensión dentro de estructuras académicas llamadas Departamentos.

Los Departamentos, respondiendo a un mayor grado de especialización, se subdividen internamente en Áreas.

Esta Facultad está integrada por TRES (3) Departamentos que comprenden VEINTITRES (23) áreas (Ord. C.D. N° 01/92).

Las Áreas de integración curricular, se definen como unidades operativas - pedagógicas, destinadas al mejor aprovechamiento de recursos humanos reunidos en función de contenidos conceptuales y temáticos, que ofrezcan una estrecha afinidad para el mejor desarrollo de las actividades de enseñanza - aprendizaje, servicios e investigación.

Los Departamentos y Áreas respectivas que integran esta Facultad son:

Departamento de Ciencias Básicas:

- Área de Computación
- Área de Dibujo Técnico
- Área de Física
- Área de Idioma
- Área de Matemática
- Área de Química

Departamento de Ciencias Económico Sociales:

- Área de Administración.
- Área de Comportamiento Humano
- Área Contable Impositiva.
- Área Económica
- Área Jurídico-Política.
- Área de Métodos y Técnicas
- Área de Trabajo Social.

Departamento de Ingeniería:

- Área de Biología.
- Área de Electricidad.
- Área de Electrónica y Control.
- Área de Estructuras.

- Área de Mecánica Aplicada.
- Área de Procesos Físicos.
- Área de Procesos Químicos.
- Área de Producción Animal.
- Área de Producción y Sanidad Vegetal.
- Área de Recursos Naturales.

HISTORIA INSTITUCIONAL DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS ECONÓMICO-SOCIALES

Los orígenes

La **Facultad de Ingeniería y Ciencias Ecónomico-Sociales (F.I.C.E.S)**. está situada en la ciudad de Villa Mercedes, distante 100 Km. de la ciudad capital de San Luis, en donde se encuentra el resto de las facultades que conforman la **Universidad Nacional de San Luis (U.N.S.L.).**

Esta unidad académica nace justamente con la creación de la Universidad que la contiene, el 10 de Mayo de 1973.

Pero ambos orígenes adquirieron características peculiares e interdependientes entre sí, que definieron sendos estilos en la dinámica institucional. Estas características se pueden considerar a través de dos dimensiones:

- En un sentido de *coincidencia*, el proceso de gestación de ambas se conformaba a partir de las expectativas, aspiraciones y el vehemente accionar de la comunidad villamercedina, impulsado por la denominada Comisión Pro-Facultad.

- En un sentido de *divergencia*, la creación de la Universidad emanada de la Ley 20365, implicaba un desprendimiento de la Universidad Nacional de Cuyo (que en ese momento se dividía en tres centros: Mendoza, San Juan y San Luis); mientras que esta facultad legitimaba su nacimiento conformándose como una dependencia de la nueva universidad.

Cabe señalar que la participación de la comunidad de la ciudad de Villa Mercedes fue el factor determinante en la constitución de nuestra Facultad y de la Universidad, ya que desde la década de 1960 demanda la creación de una unidad académica en la ciudad. Dicha demanda en un principio era crear una universidad, pero luego al diseñarse una propuesta en función de la Universidad Nacional de Cuyo se perfila como facultad.

"Aparece así una primera Comisión popular Pro-Facultad (comisión ejecutiva), conformada por el Intendente municipal y representantes de las fuerzas vivas de la ciudad. Son diversas las gestiones y los proyectos, pero lo más significativo fue proponer a Villa Mercedes, con una Facultad de Agronomía y Veterinaria y otro centro en La Toma con una Facultad de Minería (1964)"[1].

Al iniciar la década de 1970, en el panorama político nacional, se perfilaban instancias de cambios puesto que el gobierno de facto ante el crecimiento de la guerrilla y el descontento popular, realiza acciones tendientes a una transición democrática, convocando a eleccio-

[1] Miranda Ricardo. La gesta mercedina en la creación de la U.N.S.L. (Inédito) - 1997

nes presidenciales en 1973. En el ámbito educativo el "Plan Taquini" promueve la descentralización del sistema universitario, a través de la redistribución de las grandes universidades existentes y la creación de nuevos centros. En este contexto, la comunidad de Villa Mercedes pretendió resurgir la propuesta realizada anteriormente a la Universidad Nacional de Cuyo (U.N.C.), intentando enriquecerla con la incorporación de San Luis. Pero ante la falta de respuestas de los claustros puntanos, emprendió otro proyecto conjuntamente con Río IV: la creación de la Universidad Nacional del Centro, con sede en Río IV. Esta propuesta es apoyada por una multitudinaria movilización de los villamercedinos, pero paradójicamente, se soslayó el propósito de nuestra comunidad, ya que el proyecto se acotó sólo a Rio IV: la creación de la Universidad nacional de Rio IV. Sumado a esto, la U.N.C. rechazó la solicitud presentada por Villa Mercedes para incorporarse a su institución aduciendo que la modalidad académica de la propuesta ya existía en su jurisdicción.

Frente a este panorama desalentador..."*La comisión ejecutiva de la multisectorial Pro-Facultad de Villa Mercedes se planteo la disolución y la renuncia a sus propósitos en una gran asamblea*"[2]. Pero dando muestras de perseverancia decidió reformular el pedido, ya no solicitando una facultad sino directamente la creación de la U.N.S.L. como desmembramiento de la U.N.C.

El Poder Ejecutivo apoyó la propuesta, y se conformó una comisión especial con representantes de la comisión Pro-Facultad Villa Mercedes, delegados de los docentes universitarios de San Luis y la Subsecretaria de Cultura y Educación de la Provincia, Prof. Lila H de Materi.. Inmediatamente se realizó el estudio de factibilidad para la tan ansiada creación. Se plantea, además de la estructura académica existente en San Luis, la implementación para Villa Mercedes de un Departamento de Estudios Tecnológicos para la Región Semiárida y un Departamento de Ciencias Sociales y Administración, constituidos por nueve carreras de grado, una estructura de post grado y varias tecnicaturas. Esta propuesta fue presentada en forma urgente, dado el inminente cambio de gestión gubernamental.

Como último acto de gobierno el Teniente General Agustín Lanusse firma la **Ley N° 20.365**, que promulga la creación de la **U.N.S.L., el 10 de Mayo de 1973**.

El 25 de Mayo de 1973 asume la presidencia de la Nación Héctor Cámpora, y el Ministro de Cultura y Educación Jorge Taiana. Atendiendo a la ley de creación de la U.N.S.L. que estipula la designación de un delegado organizador, el gobierno nacional nombra al **Prof. Mauricio López**, quién se desempeñaba como Secretario Académico de la Facultad de Pedagogía y Psicología.

Próximos a finalizar el año, en Villa Mercedes se había logrado una pre-inscripción de seiscientos aspirantes a los cursos preuniversitarios para el año siguiente; pero no se contaba aún con la decisión oficial de la implementación de las carreras correspondientes.

En este sentido, cabe considerar que el texto de *la Ley 20.365 legitima la* creación de la U.N.S.L. no *obstante, para la* creación de la Facultad de Villa Mercedes, este texto fue una condición necesaria pero no suficiente.

El articulo 2° de la Ley N° 20365 expresa que la sede de la nueva Universidad será en San Luis, y agrega:

"podrá establecer organismos o dependencias dentro de sus zonas de influencias".

Pero la referencia a la ciudad de Villa Mercedes como constitutiva de la U.N.S.L. sólo aparece explicitada en la nota que avala el proyecto de creación de la U.N.S.L. y que fuera enviada por el anterior Ministro de Cultura y Educación Gustavo MALEK al Presidente Lanusse:

---

[2] Op. cit.

"Es necesario hacer notar que la creación de esta Universidad Nacional se realiza sobre la base de la Facultad de Físico-Química-Matemática, Facultad de Pedagogía y Psicología, la escuela Normal J.P.PRINGLES, dependientes de la Universidad de Cuyo; ***de la cesión de un inmueble con todas sus mejoras ubicado en Villa Mercedes, sito en Av. 25 de Mayo N° 384, de la cesión de una fracción de tierra de aproximadamente 80 hectáreas sobre la Ruta N°7 en las proximidades de Villa Mercedes destinado al campo experimental del Departamento de Tecnología Agropecuaria".(*)***

Nuevamente, la comunidad villamercedina sintió que sus sueños no se cumplirían y apeló a la movilización masiva. Se formó una comisión integrada por el ejecutivo municipal, legisladores y miembros de la ex comisión Pro-Facultad a fin de reclamar al Ministerio de Cultura y Educación por el cumplimiento del proyecto sancionado por la Ley N° 20365 en lo que se refería a Villa Mercedes. El 8 de Diciembre el entonces Intendente Gastón Mones Ruíz trae personalmente "el compromiso y la orden emanada del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, de la inmediata concreción de estudios universitarios para la ciudad de Villa Mercedes". [3]

En consecuencia en el discurso de apertura del ciclo 1974 de la flamante U.N.S.L. el Rector Normalizador Mauricio López anuncia oficialmente la pronta inauguración del ciclo universitario en Villa Mercedes.

Los inicios

Esta unidad académica y administrativa comienza a funcionar en 1974 en distintos inmuebles facilitados por particulares e instituciones del medio. Funciona como **Complejo Universitario de Villa Mercedes** desde el segundo cuatrimestre de 1976 en el viejo edificio del Hospital San Roque sito en Av. 25 de Mayo N° 384 (siendo la sede central) y en un terreno ubicado en las afueras de la ciudad sobre Ruta N°148 a 700 m de Ruta N°7.

Cabe señalar que las instalaciones con las que se contaba no eran adecuadas, y la gran distancia física que aún la separa de la sede en la ciudad capital dificultaba la dinámica de las gestiones administrativas y la toma de decisiones. Sumado a esto, se recibió solo un 25% de los fondos correspondientes a la partida fundacional para hacer frente a las inversiones que se requería para comenzar a funcionar.

Desde es momento, comenzó una situación de desigualdad en la que Villa Mercedes se encontró con variadas y constantes limitaciones para adquirir equipamiento y refaccionar las instalaciones, mientras que las otras unidades académicas, pudieron mejorar los recursos disponibles que obtuvieran por la transferencia de bienes, subsidios y partidas de la U.N.C.

Las carreras que se ofrecen son:

1. Lic. en Administración con dos especializaciones Empresas y Administración Publica
2. Ing. Agronómica
3. Ing. Química Industrial
4. Ing. Electromecánica

[3] Op. cit.

(*) El remarcado es nuestro.

5. Lic. en Trabajo Social

La organización académica según Ord. N° 38/74 responde al sistema departamental, contando en ese momento con tres departamentos:

A. Departamento Tecnológico; con tres Áreas:
   1. Ing. Química
   2. Ing. Agronómica
   3. Ing. Electromecánica

B. Departamento de Relaciones Sociales y Administración; con dos Áreas:
   1. Administración de Empresas
   2. Trabajo Social de post grado

C. Departamento de Ciencias Básicas; con tres Áreas:
   1. Física
   2. Química
   3. Matemática

En este período son designados directores de Departamento los docentes: Ing. Estrada, Prof. Tomás Funes, Prof. Savall de Massa.

Una época dolorosa

En 1976 se produce un golpe militar que marca la época más oscura y dolorosa de la República Argentina. La Junta Militar asume el Gobierno Nacional, y es nombrado Presidente el Comandante Jorge R. Videla; el Dr. J. Llerena Amadeo se desempeña como Ministro de Cultura y Educación. Las Universidades fueron intervenidas repartiéndose por zonas que correspondían a las distintas armas, en Cuyo los interventores eran Aeronáuticos.

En la U.N.S.L. se designa Rector Interventor al Vice-Comodoro R. Fernandez, el 25 de Marzo de 1976. Paralelamente el Mayor Vicente Hermida asume como interventor en el Centro Villa Mercedes, éste luego nombrara decano al Prof. Rodolfo Acevedo. Se producen cesantías masivas de docentes universitarios y varios son obligados a renunciar, como en el caso de quienes estaban a cargo de las direcciones de Departamentos en Villa Mercedes.

En su trabajo "Efectos Psicológicos de la Represión en la Comunidad Universitaria de San Luis", el Dr. Eduardo Llosa (Docente de la U.N.S.L. cesanteado y detenido a disposición del P.E.N.) denuncia: "El 11 de Abril de 1976, a las dos semanas del golpe, es asesinada la primera persona perteneciente a la U.N.S.L., docente de la escuela de Trabajo Social en Villa Mercedes de profesión Abogado" se refería al Dr. Dante Bodo - y continúa- *"entre Septiembre de 1976 y Enero de 1977(...) son detenidos -desaparecidos seis miembros de la comunidad universitaria, tres estudiantes, dos docentes y el ex Rector Mauricio López".*

Durante el mes de Abril se producen las cesantías de varios docentes pertenecientes a Villa Mercedes: Ing. L Brunstein,: Lic. A.M. Bocco: Lic. Aldo Castro: Lic. Luis M Carfagnini; Trab. Sociales Pilar E. de Frum y Luis M Frum; CPN Ana M Geymonad; Asist. Soc. Olga M. Paez y M.S. de Massa y Lic. Emilio Tenti .

En el orden Académico se volvió a régimen de facultades (Ord. 14/76), fundamentando que *"es preciso estructurar una organización sobre la base de unidades académicas descentralizadas: las Facultades, que se organizaran a su vez en Escuelas"* (1976). Debido a este proceso de reorganización, sobre las bases de los tres Departamentos existentes se crea en Villa Mercedes la Facultad de Ingeniería y Administración.

Se constituyen cuatro Escuelas: Ing. Agronómica, Ing. Electromecánica, Ing. Química y Administración.

En Setiembre de 1976 asume el Rectorado el Dr. Genaro Nene quien es designado, de acuerdo a la Ley de facto, por cinco años.

En lo referido a aspectos académicos, por Ord. 5/77, se cambió el régimen trimestral por el cuatrimestral, las evaluaciones continuas por finales, y se revisaron todos los planes de estudio para adecuarlos a las normas establecidas por las autoridades del proceso. Como resultado de ello, mediante la ord. 17/76, el 27 de Mayo de 1976 **se suprimieron en Villa Mercedes la Licenciatura en Trabajo Social** y el **curso de post-grado** de esa especialidad cercenando la formación profesional a quienes se encontraban cursando y negando ese derecho a quienes deseaban formarse.

El 5 de Diciembre de 1977, asume como Delegado Rectoral de la Facultad de Ingeniería y Administración Empresaria, el Ing. Agr. David Losada quien cumple su función hasta el 01 de Mayo de 1979, fecha en que se designa al Lic. Tomás Marini.

Durante un corto periodo de tiempo se desempeñó como Delegado Rectoral el Dr. Aldo Ayello, hasta que el 1 de Octubre de 1982 es nombrado rector el Lic. Dennis Cardoso Biritos quien designa Decano de esta Facultad al Prof. David Rodrigo, en este periodo se ponen en vigencia los nuevos planes de estudio reglamentados por la Ord. 5/77.

En todas las Universidades se estableció **el sistema de cupos** como modalidad de admisión de alumnos, a partir de su desempeño en un **examen de ingreso**, y se exigía **un certificado de "buena conducta"** extendido por autoridades policiales. Entre otras medidas **se arancelaron los estudios de grado.**

En 1979 se registraron solo dos proyectos de investigación aprobados y financiados por el Consejo de Investigaciones de la U.N.S.L. a través de la Secretaria de Ciencia y Técnica.

Cabe mencionar que en este período las gestiones priorizan el equipamiento docente de las distintas asignaturas en formación para su organización y desarrollo. Pero no se promueven políticas de perfeccionamiento ni investigación, ya que se considera que *"primero se debe fundar la cátedra, y luego organizarla equipándola de acuerdo al presupuesto asignado"* (1977). Sumado a esto, en esta Facultad los Profesores Titulares de cátedra eran foráneos los que en su mayoría, acotaron su actividad docente (en Villa Mercedes) al dictado de clases y atención de consulta a los alumnos. Como consecuencia, los auxiliares de cátedra (quienes residían en esta ciudad) se fueron formando en la docencia universitaria, con las dificultades propias que implicaba no contar (o contar escasamente) con un docente formador, y con limitaciones para realizar cursos de perfeccionamiento que regularmente se dictaban en otros lugares.

En septiembre de 1983 los estudiantes de esta Facultad nucleados en el Centro de Estudiantes de Villa Mercedes (CEUM), reclamaron mediante un petitorio al decano Rodrigo: la **derogación del arancelamiento, implementación de turnos especiales de exámenes, eliminación del cupo de ingresantes,** entre otros. Ante la negativa del decano, se realiza una movilización frente a las puertas del edificio de 25 de Mayo. Como respuesta a esta actitud se promulga la resolución 522/83, firmada por todas las autoridades universitarias, en la que se resuelve la **clausura del año académico de la Facultad de Ingeniería y Administración de**

Villa Mercedes. Ante tan inesperado suceso, los estudiantes, docentes y la comunidad en general solicitan al el señor Rector la inmediata e incondicional derogación de dicha resolución. En menos de 24 horas se redacta la resolución 523/83, que deroga a la anterior y accede a algunos puntos del petitorio.

Aires frescos en la Universidad

Con el advenimiento de la Democracia, el 10 de Diciembre de 1983, asume el gobierno constitucional el Dr. Raúl Alfonsín, siendo Ministro de Cultura y Educación el Dr. Alconada Aramburú.

Bajo el Decreto 154/3 del Poder Ejecutivo Nacional, (Ley 23.068) en junio de 1984 comenzó a instrumentarse la **Normalización Universitaria**. Se nombra Rector Normalizador, el 5 de Enero de 1984 al Dr. Pascual Colavita, y dos días después como Decano Normalizador de la Facultad de Ingeniería y Administración el Lic. Edgardo Montini. Se reglamentan los Consejos Académicos Normalizadores Consultivos (C.A.N.), los Consejos de Escuela y el Consejo Superior Provisorio.

La U.N.S.L. dicta su **primer Estatuto en 1985,** cuyas características principales son las siguientes:

- Define las funciones propias de la universidad (docencia, investigación y servicios)
- Proclama su funcionamiento dentro del régimen de autonomía y autarquía.
- Expicita su estructura (facultades, escuelas).
- Establece la constitución del gobierno de la Universidad en general (Asamblea Universitaria, Consejo Superior, Rectorado) y de las Facultades en particular (Consejo Directivo y Decanato) y explicita sus funciones.
- Determinar las características y funciones de los claustros docente, alumnos y egresados.
- Explicita las actividades universitarias.

En esta Facultad el 22 de Marzo de 1985 se reabre la carrera Licenciatura en Trabajo Social, y se habilita el Doctorado. (Ord. 11/85).

Durante esta gestión se realiza la revisión del régimen académico de la Universidad, estableciéndose dentro de la estructura de la enseñanza las áreas de integración curricular. En esta Facultad la aplicación efectiva de las Áreas no se realizó, probablemente la existencia de las Escuelas limitaron su formación.

En Abril de 1986, mediante Ord. Rectoral Nro. 28, se promulga la creación del Hogar y Club Universitario en el Centro Universitario Mercedes. Esta propuesta consiste en ofrecer los servicios de comedor y residencia a bajo costo para los estudiantes de la institución.

En 1986, ya normalizados los claustros universitarios, por primera vez se reúne la Asamblea de la U.N.S.L. para elegir Rector; resultando electo el Lic. Alberto Puchmüller y Vice Rector el Lic. Edgardo Montini. El 24 de abril de ese año asumía como Decano de la Facultad de Ingeniería y Administración el Ing. Raúl Merino.

El 9 de Junio de 1988 es reelecto como Rector el Lic. Alberto Puchmüller, y la Lic. Susana Zavala Jurado asume como Vice Rectora de la U.N.S.L., en tanto que el Ing. Merino, es

reelecto Decano de esta Facultad.

En el ámbito de la Facultad de Ingeniería y Administración, se crea el 27 de Diciembre de 1988, la Carrera Ingeniería Electricista-Electrónica.

También se crea la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad, la que, hasta ese momento, funcionaba como Delegación de la Secretaría de Extensión de la Universidad. En su seno, se gestarían propuestas científicas y culturales para satisfacer las demandas de la comunidad de Villa Mercedes.

En Junio de 1989, en el ámbito de la Universidad se crean por ordenanza C.S. 15/89, dos servicios de radio difusión sonora con modulación de frecuencia. Uno de ellos se destina a Villa Mercedes.

Transitando la década del 90

El 1° de Junio de 1990, es nuevamente reelecto como Rector el Lic. Alberto Puchmüller asumiendo la Vice Rectoria en esta oportunidad el Prof. Rodolfo Montoya. El día anterior había resultado electo Decano de la Facultad de Ingeniería y Administración el Ing. Jorge R. Olguín y Vide Decano el Ing. Daniel Ardissone.

Durante esta gestión se crea la Carrera de Contador Publico Nacional en el ámbito de esta Facultad, el 7 de Febrero de 1990. Posteriormente, en 1992, se implementó el dictado de esta carrera en la ciudad de San Luis.

En Agosto de ese año se aprueba la implementación del Ciclo Complementario Curricular para la Licenciatura en Trabajo Social, destinada a profesionales del Área que no contaban con la Licenciatura como título de grado.

Es en este año que se concreta la **modificación del Estatuto Universitario**, vigente desde 1985; las modificaciones mas importantes son:

- Se incluye formalmente la Carrera Docente sustituyéndose los concursos por un control de gestión, se instrumenta "la Reválida".
- Se explicita la promoción de "Estudios sistemáticos de post grado conducentes a grados académicos de Magister y Doctor".
- Se incluye y reglamenta la modalidad de "Docencia Libre".
- Se establece el reconocimiento de Centros de Graduados en distintas provincias.
- Se incrementa a tres años la duración en sus funciones para los cargos de Rector, Vice Rector, Decano y Vice Decano.
- Se reduce el período par las funciones de los Consejeros: los Consejeros docentes tendrán un mandato por tres años y los Consejeros alumnos y graduados por un año y medio.
- Se modifica la constitución de los Consejos Directivos de cada Facultad; en cuanto a la participación del claustro docente: se elegirán diez representantes de la Facultad, determinándose que el número de profesores no deberá ser menor que cinco y el número de auxiliares no deberá ser inferior a dos.
- Se establece que los Departamentos serán gobernados por un Consejo Departamental y un Director.
- Se incluye la participación de los no-docentes tanto en el Consejo Superior como en los Directivos.

- Se establece el sistema de mayoría y minoría para los claustros docentes y estudiantil.

En función del Estatuto Universitario 1990, y según Ord. Nro. 36/91 del Consejo Superior, el Consejo Directivo de esta Facultad reglamenta la constitución de los Departamentos ofreciendo la siguiente disposición:

Departamento de CIENCIAS BÁSICAS

- ÁREA DE COMPUTACIÓN
- ÁREA DE DIBUJO TÉCNICO
- ÁREA DE FÍSICA
- ÁREA DE IDIOMA
- ÁREA DE MATEMÁTICA
- ÁREA DE QUÍMICA

Departamento de INGENIERÍA

- ÁREA DE BIOLOGÍA
- ÁREA DE ELECTRICIDAD
- ÁREA DE ELECTRÓNICA Y CONTROL
- ÁREA DE ESTRUCTURAS
- ÁREA DE MECÁNICA APLICADA
- ÁREA DE PROCESOS FÍSICOS
- ÁREA DE PROCESOS QUÍMICOS
- ÁREA DE PRODUCCIÓN ANIMAL
- ÁREA DE PRODUCCIÓN Y SANIDAD VEGETAL
- ÁREA DE RECURSOS NATURALES

Departamento de CIENCIAS ECONÓMICO-SOCIALES

- ÁREA ADMINISTRATIVA
- ÁREA CONTABLE IMPOSITIVA
- ÁREA DE MÉTODOS Y TÉCNICAS
- ÁREA DE POLÍTICAS PUBLICAS
- ÁREA DE TRABAJO SOCIAL
- ÁREA ECONÓMICA
- ÁREA JURÍDICA

En este contexto, esta Facultad cambia su denominación y será reconocida hasta hoy como ***Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico Sociales*** (F.I.C.E.S.)

En Junio de 1989, se crea una Sub-Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Bienestar

Universitario de Villa Mercedes que hasta ese momento funcionaba como Delegación.

El 8 y 9 de Noviembre de 1990 se realizan las III Jornadas de Divulgación de la Investigación, en las que se presentaron a la comunidad, los proyectos desarrollados en el ámbito de esta Facultad.

En 1992, la autoridades rectorales y el Decano de la gestión anterior son reelegidos.

En este período desde el Departamento de Enseñanza Técnico-Instrumental (D.E.T.I.), se crean en el ámbito de la F.I.C.E.S., varias carreras técnicas como respuesta a las necesidades del medio:

- Técnico Universitario en Mantenimiento Industrial.
- Técnico Universitario en Floricultura y Jardinera.
- Técnico Operador Universitario para Radio y Televisión (Estudio y Planta Transmisora).
- Técnico en Administración Publica.
- Técnico Universitario en Maquinarias Agrícolas (La Toma, San Luis).
- Técnico Universitario en Cultivo Bajo Riego. (Santa Rosa y Quines, San Luis)

En 1992 se pone en marcha en calidad de prueba la radio de la facultad, pero este intento fracasa debido a que no se contaba con una política comunicacional que mejorara la calidad de los escasos recursos disponibles. En una segunda etapa, luego de definir su política comunicacional, la radio reinicia su actividad en Junio de 1993, sin más fondos presupuestarios que el que brinda dentro de sus posibilidades la F.I.C.E.S. Se inaugura oficialmente el 13 de Febrero de 1994 y es denominada LRJ 408 "LA ZONA"FM. Forma parte de la primera Red de Radios Universitarias del Nuevo Cuyo.

Durante el año 1993 la Universidad, y esta Facultad en particular fueron protagonistas de algunos eventos muy importantes para la comunidad universitaria nacional :

- En Agosto, se llevo a cabo el plenario de la Asociación de Universidades de Enseñanza de la Agronomía Superior (AUDEAS), organizada en el ámbito de la carrera de Ingeniería Agronómica.
- En Mayo se realizo la XVII reunión plenaria del CONFEDI (Consejo Federal de Decanos de Ingeniería) cuyos temas tratados fueron: "Metodología de la Enseñanza de la Ingeniería"y "La Evaluación Universitaria".
- Se realizaron las Primeras Jornadas de Trabajo Social en la Empresa, organizadas por los docentes de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social.

En 1993 se inaugura el edificio bloque 1 del Sector b perteneciente al Complejo Universitario Villa Mercedes, ubicado sobre Ruta Nro. 148, en el extremo Norte de la ciudad. Este edificio se habilita para el funcionamiento del Departamento de Ciencias Económico Sociales.

En octubre de 1993, desde la Universidad se destinan fondos para la financiación de un Sistema de Becas de Formación para Docentes,(Res.C.S. 232/93.Res.C.D.226/93).Esta Facultad obtuvo un significativo aporte gracias al cual los docentes pudieron desarrollar actividades de formación, perfeccionamiento y actualización(Res.C.D. 268/93).

En 1995, por primera vez el cargo de Rector de la U.N.S.L. es ocupado por una mujer, se trata de la Lic. Nilda Esther Picco, la acompaña como Vicerrector el Dr. Esteban Jauregui.

En la F.I.C.E.S. asumen como Decano el Ing. Luis Alberto Medina y como Vice Decano el Ing. Jorge Olguín.

En diciembre de 1995, se inaugura en el ámbito del Departamento de Ingeniería, el Laboratorio de Ensayos de Motores.

Durante este período,en el seno de esta Facultad se gestan dos importantes proyectos de Posgrado:

- La"Maestría en Sociedad e Instituciones", organizada por docentes del Departamento de Ciencias Económico-Sociales,(Ord.001/94),cuyas actividades académicas se inician en 1995.

- La Carrera de Especialización en Higiene y Seguridad, organizada por el Departamento de Ingeniería,(Ord.002/94).

El 9 de mayo de 1995 en el predio destinado a las actividades agronómicas, se inaugura el Parque Tecnológico del Centro Universitario Villa Mercedes, constituido por:

- Una Planta de Sanidad Vegetal (invernáculo).
- Una Planta Piloto para elaboración de Dulces.
- Un Invernadero de Productos Fruti-Flori-Hortícolas.

Ese mismo día se inaugura el edificio propio de la Dirección de la Obra Social para el Personal Universitario (DOSPU).

En junio de 1996 enmarcada en la propuesta del Departamento de Enseñanza Técnico Instrumental (DETI), de la U.N.S.L. se crea en el ámbito de esta Facultad la carrera a término, Técnico Universitario en Comercialización Internacional y Comercio Exterior, que se dicta en la ciudad de Justo Daract.

En este mismo año, se constituyen en la ciudad tres Centros de Alfabetización que funcionan gracias al aporte desinteresado de estudiantes (previamente capacitados) de esta Facultad. Estos Centros pertenecen al Programa de Alfabetización "Nunca Tarde", de la Asociación Civil "Que Vivan los Chicos", en el marco de un convenio suscripto por esta organización y la U.N.S.L.

También en este año se llevaron a cabo diversas actividades en recordación de los 20 años del golpe militar. Las mismas fueron programadas por la Comisión de Derechos Humanos, (actualmente constituida como centro) dependiente del Rectorado.

ESTRUCTURA ACADÉMICA

La Secretaría Académica es el organismo aglutinador de la función enseñanza de grado y posgrado de la Facultad. En este sentido, dependen de ella: Comisión Asesora de Enseñanza, Comisiones de Carrera y Comisión de Posgrado. Las primeras como organismos regulatorios de la enseñanza de grado, y la última, de la enseñanza de posgrado.

La Comisión Asesora de Enseñanza es un organismo consultivo del Consejo Directivo, creado para el diseño de las políticas y supervisión de su ejecución en lo atinente a la enseñanza de grado, en el ámbito de la Facultad.

Las Comisiones de Carreras entienden en los asuntos curriculares de su carrera, propendiendo a la constante actualización de sus contenidos a la vez que evalúan el funcionamiento de los cursos que la componen.

Las Comisiones de Carreras de esta Facultad son:

- Comisión de Carrera de Contador Público Nacional y Licenciatura en Administración.
- Comisión de Carrera de Ingeniería Agronómica.
- Comisión de Carrera de Ingeniería Electricista Electrónica.
- Comisión de Carrera de Ingeniería Electromecánica.
- Comisión de Carrera de Ingeniería Química.
- Comisión de Carrera de Licenciatura en Trabajo Social.

Dependen administrativamente de Secretaría Académica:

- Dirección Académica.

Y de ésta los Departamentos:

- Departamento de Biblioteca, que atiende tres (3) Bibliotecas Sectoriales ubicadas en sendos edificios.
- Departamento de Coordinación Académica.
- Departamento de Alumnos.

OFERTA ACADÉMICA

CARRERAS DE GRADO Y POST-GRADO

Carreras de Grado

Carrera	*Título*
Contador Público Nacional	Contador Público Nacional
Ingeniería Agronómica	Ingeniero Agrónomo
Ingeniería Electricista - Electrónica	Ingeniero Electricista - Electrónico.
Ingeniería Electromecánica	Ingeniero Electromecánico
Ingeniería Química	Ingeniero Químico
Licenciatura en Administración	Licenciado en Administración
Licenciatura en Trabajo Social	Licenciado en Trabajo Social.

Carreras de Post-Grado

Carrera	Título
Maestría "**Sociedad e Instituciones**"	Magister en Sociedad e Instituciones • Mención a): Análisis Institucional • Mención b): Proyectos Sociales
Especialización en "**Higiene y Seguridad en el Trabajo**"	Especialista en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

CIENCIA Y TÉCNICA

La Universidad promueve la generación de conocimientos a través de la investigación científica y el desarrollo tecnológico, proveyendo los elementos necesarios por todos los medios a su alcance.

Las actividades de investigación de la Facultad, se encauzan a través de la Secretaría de Ciencia y Técnica, organismo que entiende en todo lo atinente a dichas tareas y para lo que cuenta con una Comisión Asesora de Investigación.

En la Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico Sociales se desarrollan once (11) Proyectos de Investigación y seis (6) Trabajos de Investigación, que atraviesan las diversas

temáticas propias de esta Facultad.

El programa de incentivos para el año 1996 alcanzó al 37% de la planta docente, o sea a noventa y tres (93)docentes.

Proyectos de Investigación correspondientes a 1996:

- "Estudios Catalíticos y Cinéticos de Reacciones Electroquímicas Aplicadas"[3].
- "Evaluación del Potencial Forrajero de Especies Nativas y Cultivadas del Ambiente Árido y Semiárido de la Provincia de San Luis".
- "Estudio de Procesos Catalíticos de Conversión de Gas Natural".
- "Flora y Microfauna de Ecosistemas Urbanos y Naturales y posibilidades de Manejo Integrado de las Principales Plagas".
- "Comportamiento de los Cultivos Hortícolas en Condiciones de Campos y Bajo Cubierta en las Zonas Productoras de la Provincia de San Luis y la Posibilidad de un Manejo Integrado".
- "Agricultura Sustentable en Zonas Planas y Onduladas Semiáridas - Impacto de la Degradación de los Suelos y Factibilidad de Aplicación de Nuevas Metodologías".
- "Aceites Esenciales y Transformaciones Catalíticas en Química Fina".
- "Mejoramiento Genético mediante Biotecnología de Especies de Interés Hortícola".
- "Diseño de Reactores".
- "Tratamiento Microbiológico de Efluentes Industriales de la Zona Industrial de Villa Mercedes".

Trabajos de Investigación correspondientes a 1996:

- "La Identidad Colectiva en la Legislación Política".
- "La Familia en Villa Mercedes - Estructura y Organización".
- "La situación Ocupacional en la Provincia de San Luis - Diagnóstico y Perspectiva".
- "Motor Rotativo VERDUR".
- "Efectos del Destete Precoz sobre la Producción y Rentabilidad de la Cría en el Centro-Sur de la Provincia de San Luis".
- "Obtención de Un Cultivar Superior de Soja (Glycine macs (L) merm) adaptados a la Región Oriental de San Luis".

El programa de incentivos para el año 1996 alcanzó al 37% de la planta docente, o sea a noventa y tres docentes. De los cuales el 83% corresponde a la Categoría de Investigador "D"; el 11% está categorizado "C" y el 5% pertenece a la Categoría "B".

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

La extensión universitaria tiene por objeto promover el desarrollo cultural, la transferencia científica y tecnológica, la divulgación científica, la prestación de servicios y toda otra actividad tendiente a consolidar la relación entre la universidad y el resto de la sociedad. Para cumplimentar este objetivo la Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico Sociales cuenta con un organismo específico que es la Secretaría de Extensión Universitaria.

Las acciones llevadas a cabo por esta Secretaría abarcan: cursos y programas de capacitación como: Cursos de Capacitación de INTERNET, Taller de Capacitación de Encuestadores, Educación de la voz en el uso Profesional, Curso de Introducción a la Programación Utilizando PLC's. Capacitaciones puntuales como: Curso de AUTOCAD, Curso de Calidad de Semillas. Programas destinados a distintos sectores sociales como las Jornadas Regionales de Ecología y Medio Ambiente. Cursos de Nivelación en Matemática y Física destinados a los estudiantes del último ciclo del nivel medio. Cursos de Actualización y Perfeccionamiento destinados a docentes del nivel de enseñanza media como por ejemplo: Temas de Álgebra Lineal; Funciones Reales y Vectoriales.

Como actividades de Posgrado se mencionan los siguientes cursos: Curso de Posgrado de Metodología del Conocimiento Científico, Curso de Posgrado de Electroquímica, Curso de Posgrado de Actualización y Perfeccionamiento sobre Reconocimiento y Control de Plántulas y rebrotes de Malezas.

Con relación a la promoción cultural, se ve evidenciada con la presencia de personalidades de reconocida trayectoria y actividades tales como el ciclo de jóvenes intérpretes.

En lo referente a transferencia de servicios, ha sido la delegación de la Fundación de la Universidad en Villa Mercedes, la encargada de cumplimentar esta tarea.

SALUD ESTUDIANTIL y BIENESTAR UNIVERSITARIO

La Sub-Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario depende de la Secretaría homónima del Rectorado; creándose en 1986 como consecuencia del crecimiento de la población estudiantil del Centro Universitario Villa Mercedes.

Las políticas que lleva adelante se enmarcan en las políticas generales que fija la Universidad en materia de servicios y beneficios:

- Becas de ayuda económica y residencias para alumnos de escasos recursos.
- Sistema de Salud: cobertura primaria de la salud, para lo cual se cuenta con un médico y un odontólogo siendo ambos personal de planta. Así mismo hay convenios con farmacias y con el Colegio de Bioquímicos, cubriendo el cincuenta por ciento de las prestaciones.
- Deportes: práctica deportiva de recreación y competición.
- Comedor Universitario.

El proceso de Autoevaluación de esta Sub-Secretaría se ha realizado conjuntamente con la Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario del Rectorado, trabajándose dos ejes temáticos: a) Definición de la Estructura Real y Propuesta de una Estructura Normativa; b) Definición de una Política de Recursos Humanos.

Un capítulo especial, está referido al Comedor Universitario, para lo cual se efectuó

un diagnóstico a partir de una encuesta de opinión, que se llevó a cabo en ambos centros universitarios, proponiéndose las estrategias pertinentes para su mejoramiento.

Por último, cabe mencionar el PROGRAMA DE **ALFABETIZACIÓN** *"NUNCA ES TARDE"* que tuvo un significativo desarrollo en Villa Mercedes que culminó con la presentación, por parte de esta Sub-Secretaría, del proyecto de creación de una Cátedra Libre de Alfabetización, que fue aprobada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico Sociales en Septiembre de 1997.

RÉGIMEN ECONÓMICO FINANCIERO

El análisis presupuestario separado del resto de las dimensiones que involucra a la Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico Sociales, muestra una tendencia que se mantiene en el período 1992-1996, para los bienes de consumo, servicios de terceros, bienes de uso y becas. Este análisis no aporta mucho a la comprensión de lo que sucede, por lo que las cifras económicas, se deben relacionar con otras magnitudes como: la matrícula y su evolución, los cambios tecnológicos, la necesidad de la mayor y mejor formación de los docentes, etc.

Si se realiza este análisis se observa, que todas las magnitudes mencionadas han crecido. En cambio, el presupuesto se ha mantenido constante, lo que indica un desfasaje que, obviamente, impacta en la cantidad y calidad de las funciones prestadas por la Institución.

Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico Sociales

Distribución del Presupuesto por año e Inciso

Conceptos / Años	Bienes de Consumo	Servicios de Terceros	Bienes de Uso	Becas	Total Ejecutado	Diferencia	Total
1996	71796,85	177502,85	68427,41	8730,00	326457,11	**-2457,11**	324000,00
1995	50598,76	169779,37	107826,51	2646,00	330850,64	**-6850,64**	324000,00
1994	57048,95	212212,17	51543,88	3195,00	324000,00	0,00	324000,00
1993	82082,66	164829,21	92410,71	1380,00	340702,58	**-16702,58**	324000,00
1992	74934,08	159787,05	86439,87	1200,00	322361,00	1639,00	324000,00

Año: 1996

Concepto	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiem.	Octubre	Noviem.	Diciemb.
Sueldo	360870,85	359382,85	353416,92	354600,09	386392,36	406031,10	384271,45 179396,21 (S.A.C.)	387696,87	384889,37	384370,13 87382,80 (Incent.)	379038,83	387973,47
Presentismo	8742,36	8701,98	8525,91	8851,32	8742,36	8956,94	9123,19	8742,36	8829,23	8647,23	8950,36	9000,36
Total	**369613,21**	**368084,83**	**361942,83**	**363451,41**	**395134,72**	**414988,04**	**572790,85**	**396439,23**	**393718,60**	**480400,16**	**387989,19**	**396973,83**

Total del año 1996: 4.901.526,90

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

El análisis de la Estructura Administrativa requiere una revisión de la organización a la luz de las nuevas realidades, que permitan ajustar la existente, en el marco normativo, con el funcionamiento real y teniendo en cuenta la estructura ideal a la que se debería tender.

Se sugiere trabajar sobre los manuales de Misiones y Funciones, Procedimientos Administrativos, Circuitos de Información, todos ellos con el soporte técnico e informático necesario. Se deberán priorizar las áreas sustantivas con relación a las de apoyo, en la distribución del personal no docente, considerando los niveles de formación, a los fines de implementar ciclos de perfeccionamiento atendiendo a las necesidades de cada sector.

Distribución Planta Docente

Período 1992-1996

Cargo / Año	**1992**	**1993**	**1994**	**1995**	**1996**
Profesor Titular Exclusivo	6	6	6	6	5
Profesor Asociado Exclusivo	13	14	11	12	12
Profesor Adjunto Exclusivo	51	50	48	52	53
Jefe Trabajos Prácticos Exclusivo	33	33	30	27	29
Ayudante de 1ra Exclusiva	17	17	14	11	11
Sub-Totales	**120**	**120**	**109**	**108**	**110**
Profesor Titular Semi-Exclus.	1	1	1	1	1
Profesor Asociado Semi-Exc.	10	10	6	7	4
Profesor Adjunto Semi-Exclus.	40	47	44	45	45
Jefe de Trab. Práct. Semi-Excl.	22	24	21	22	22
Ayudante de 1° Semi-Exclusivo	21	28	29	26	39
Sub-Totales	**94**	**110**	**101**	**101**	**111**
Profesor Titular Simple	0	0	0	1	1
Profesor Asociado Simple	2	2	1	1	1
Profesor Adjunto Simple	8	12	8	8	9
Jefe de Trabajos Práct. Simple	4	4	1	2	3
Ayudante de 1° Simple	8	8	6	11	17
Ayudante de 2°	55	65	36	28	26
Sub-Totales	**77**	**91**	**52**	**51**	**57**
Totales	**291**	**321**	**262**	**260**	**278**

Distribución Planta No Docente

Período 1992-1996

Año / Secretaría	1992	%	1993	1994	1995	1996
Académica	14	15	14	15	15	16
Admistrativa	5	5	5	5	6	9
Ciencia y Técnica	1	1	2	2	1	1
Departamentos	10	11	8	9	9	8
DOSPU	3	3	3	-	3	3
Extensión	4	4	3	4	4	4
Fundación	1	1	1	1	1	-
General	38	41	38	37	37	35
Radio	-	0	1	1	3	6
Saebu	18	19	21	22	18	15
TOTAL	**94**	**100**	**96**	**96**	**97**	**97**

PROGRAMA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD

Comisión de Autoevaluación para el mejoramiento de la Calidad de la Facultad:

Se le otorgó el carácter de **Proyecto Institucional** a las actividades a realizar por la comisión (Res. C.D. 11/97), con las siguientes funciones:

a) **Organizar** los planes de acción sobre la base de los lineamientos generales establecidos por la Comisión Central para llevar a cabo las tareas de Autoevaluación Institucional.

b) **Colaborar** con la Comisión Central en la selección de técnicas de procedimientos que se estimen más adecuadas para obtener la información que se requiere, según los planes acordados.

c) **Intervenir** en los procesos de registro de información: entrevistas, observación de situaciones, aplicación de cuestionarios, etc..

d) **Realizar** el análisis e interpretación de la información recogida.

e) **Elevar** a la Comisión Central, los Partes de Avance de las actividades de evaluación que se fueren realizando en la Institución, de acuerdo con las fechas establecidas en el cronograma.

f) **Presentar** en reuniones de Claustro o similar, los resultados que se fuesen obteniendo de los procesos de evaluación efectuados, a fín de considerar las decisiones del caso.

g) **Encargarse** de la evaluación continua de los planes de formación a los efectos de dar cuenta de los resultados y los impactos de los mismos.

La Comisión de Autoevaluación Institucional quedó conformada por los siguientes docentes:

- Prof. Marcela Ramona CARRANZA(Secretaria Académica)
- Ing. Luis Herminio Juan PESETTI (Departamento de Ciencias Básicas)
- Lic. Héctor Daniel FLORES (Departamento de Ciencias Económico-Sociales)
- Lic. Sonia Nancy PEREYRA (Departamento de Ciencias Económico-Sociales)
- Ing. Amalia Zulema CORRAL (Departamento de Ingeniería)
- Ing. Blanca Haydée HINTERMEYER (Departamento de Ingeniería)

Fue inquietud de esta Comisión hacer conocer el Programa de Autoevaluación, recabar inquietudes sobre el mismo en los Claustros: Docente, No docente y Alumnos y reflexionar juntos sobre las visiones, que compartimos con los propósitos que deberían enmarcar la acción institucional.

Se presentó un primer Informe a la Comunidad Universitaria con el que nos propusimos:

- Dar a conocer las implicancias académicas y políticas de la **Evaluación Institucional.**
- Informar sobre el funcionamiento de la **Comisión de Autoevaluación** en nuestra Facultad.
- Promover la participación de los miembros de la comunidad universitaria en el proceso de evaluación.

Se realizó una Jornada - Taller: *"Una Construcción Colectiva"*, analizando experiencias de evaluación en distintos países.

El 4 y 5 de Noviembre se llevó a cabo ***el "Taller de Autoevaluación para el Mejoramiento de la Calidad"***. Se formaron cuatro comisiones:

- Comisión I: Planta e Infraestructura.
- Comisión II: Funciones del Docente.
- Comisión III: Posgrado.
- Comisión IV: Alumnos y Graduados.

En el Plenario fueron leídas y debatidas las conclusiones que elaboró cada Comisión, las cuales se adjuntan.

Comisión 1: Planta e Infraestructura

I) Fortalezas:

- Debido al alto porcentaje de respuestas a la encuesta (80%), se puede considerar que los datos obtenidos de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Económico-Sociales son representativos.
- Importante respuesta del personal docente con dedicación exclusiva.

II) Debilidades:

Dimensión	Identificación del problema	Propuestas para mejorarlo	Estrategias de acción	Condiciones necesarias para el Cambio
	◆ Escasa participación en las actividades de Autoevaluación. Poco compromiso.	◆ Mayor difusión. Jornadas más breves y con mayor frecuencia, con suspención de actividades.	◆ Difusión de informes periódicos, con grados de avance, logros y dificultades. Buscar efecto multiplicador	◆ Compromiso personál de secretarios, consejeros y coordinadores de áreas.
	◆ Estancamiento de la Planta docente, desde el pico de 1993, a pesar del crecimiento de la matrícula. Si bien no conviene disminuir la relación alumnos por docentes, se reconoce una asimetría en la distribución de la planta que hace que algunas materias estén en situación crítica	◆ Analizar la distribución de la Planta para priorizar las necesidades en caso de existir posibilidades de reorientar los recursos	◆ Concientizar a los docentes y directivos en la gravedad de la situación y la necesidad de un equilibrio.	◆ Reglamentaciones consensuadas y reconocimiento que las posibilidades de supervivencia están fuertemente relacionadas con la existencia de todas las partes que componen la Facultad.
	◆ Baja relación de Auxiliares por Profesor (aprox.=1); Media de la UNSL –1,2; Ideal=3. Se necesita formar los cuadros docentes inferiores para poder enfrentar las contingencias de manera más eficiente y con mayor calidad	◆ Política de incorporación de Auxiliares o al menos no disminuir la Planta de Auxiliares.	◆ Orientación de eventuales mejoras presupuestarias para incorporar auxiliares o crear disposiciones que impidan la disminución de, al menos, el número de auxiliares de la planta.	◆ Concientización en los cuadros directivos o en las estructuras de las áreas de la necesidad de contar con una sólida base de auxiliares.
	◆ Escasa cantidad de Profesores Titulares reales en la planta de la FICES (aprox.= 6) en las facultades de San Luis (aprox.= 130)	◆ Concursar los docentes que estén en condiciones de acceder a cargos de titular a la mayor brevedad. Incorporar docentes en condición de formar recursos humanos o grupos de investigación, por la vía del contrato	◆ Incentivar los posgrados y la investigación.	◆ Recursos para perfeccionamiento, contratos o cargos para concursar. Promoción de la investigación.

Dimensión	◆ Identificación del problema	◆ Propuestas para mejorarlo	◆ Estrategias de acción	◆ Condiciones necesarias para el Cambio
	◆ Relación matrícula por docente. En este momento es aproximadamente igual a 13 (la media de la UNSL es de 11), pero debe analizarse la desagregación por Departamentos o carreras.	◆	◆	◆
	◆ A nivel de la Universidad se cuenta con un 12% de personal técnico, número que parece escaso, habida cuenta de las actividades que debe realizar ese personal. En la FICES esa relación baja a aproximadamente 5%.	◆ Orientar designaciones en esa área para mejorar las actividades de laboratorio y servicios.	◆ Priorizar estas necesidades para que sean tenidas en cuenta en el caso de existir disponibilidades.	◆ Concientización del personal no-docente y el personal relacionado con las actividades de laboratorios y servicios.
	◆ Escasa proporción (aprox. 30%) de Personal NoDocente destinado a las tareas sustantivas de la educación (como académica, extensión, investigación y docencia)	◆ Orientar designaciones en esa área para mejorar la prestación del servicio educativo.	◆ Priorizar estas necesidades para que sean tenidas en cuenta en el caso de existir disponibilidades	◆ Concientización del personal no-docente y el personal docente.
	◆ Importante cantidad absoluta de personal No Docente en función del volumen de la institución (aprox=100). Se deben tener en cuanta las actividades descentralizadas de San Luis, los edificios y dependencias distribuidas y la inclusión de personal dependiente de San Luis (DOSPU y SAEBU) en este número.	◆ Incrementar la informatización y reorientación del personal con destino administrativo-burocrático a actividades con mayor relación con las áreas sustantivas.	◆ Priorizar estas necesidades para que sean tenidas en cuenta en el caso de existir disponibilidades	◆ Concientización del gremio no-docente y los cuadros de conducción.

Dimensión	◆ Identificación del problema	◆ Propuestas para mejorarlo	◆ Estrategias de acción	◆ Condiciones necesarias para el Cambio
	◆ Escasa utilización de los edificios de la FICES 0.8% m2 por alumno para el Edif. CES, 2.4 m2 para el Edif. Centro y 9 m2 para el Edif. De Agronomía.	◆ Redistribución de espacios. Extender el tiempo de dictado. Aprovechar la capacidad ociosa.	◆ Horarios en bloques. Desdoblamiento de cursos numerosos. Redictado de asignaturas. Considerar alguna actividad educativa específica para aprovechar las aulas por la mañana	◆ Predisposición de docentes. Obligatoriedad en función de las dedicaciones. Motivación de los alumnos.
	◆ Estado y climatización de los edificios del Centro y de Ingeniería Agronómica. El estado del edificio de 25 de Mayo no concuerda con la imagen que debe tener una casa de altos estudios. La falta de climatización en ambos edificios impide un mejor aprovechamiento por extremos de temperatura.	◆ Gestionar recurso intra y extra universitarios. Conseguir apoyos para adecuar mínimamente el edificio de 25 de Mayo hasta que se logre trasladar el Centro Universitario al predio de Ruta 148.	◆ Unificar el discurso en este sentido, tanto internamente como frente a San Luis e inclusive a las fuerzas vivas de la comunidad, industria y gobierno.	◆ Real reconocimiento de la situación

Comisión 2 :Funciones del Docente

Introducción:

Esta Comisión, integrada por miembros de los 3 (tres) claustros (docentes- no docentes y alumnos), ha tenido en cuenta para el análisis de los datos, los siguientes propósitos institucionales, en los cuales debiera encauzarse el quehacer institucional:

- **Propósito 1:** Posibilitar que todos los alumnos, al concluir los estudios de grado, alcancen los máximos niveles de logro en los diversos aspectos que configuren una formación de calidad.
- **Propósito 3**: Mantener una alta eficacia en los procesos de democratización de las oportunidades y posibilidades ofrecidas a los alumnos para que accedan y concluyan exitosamente sus estudios.
- **Propósito 4:** Alcanzar la más alta tasa de retención y de avance regular de los miembros de cada cohorte, hasta la conclusión exitosa de los estudios emprendidos.
- **Propósito 7**: Producir nuevos conocimientos que amplíen o transformen el territorio de la ciencia, técnica y la cultura, y contribuyan a solucionar problemas de la realidad.
- **Propósito 8:** Generar y mantener en forma constante la formación de recursos humanos dentro de los equipos de investigación y docencia.
- **Propósito 10:** Desarrollar programas de extensión y servicio tendientes a colaborar con la solución de problemáticas de la comunidad en que se halla inserta.
- **Propósito 11:** Generar y mantener en constante revisión crítica , metodologías de acción institucional orientadas a crear y afianzar el conjunto de condiciones que se estimen necesarias para la concreción de los propósitos que definen sus funciones específicos.

A la luz de la información brindada por el cuerpo docente, se observan como:

I) Fortalezas:

- El alto índice de respuesta que dieron los docentes en la encuesta suministrada, la que, dado su carácter de no obligatoria, demuestra un alto nivel de compromiso de las conducciones de los departamentos, responsables de suministrarla, lo cual garantiza las desagregaciones que pueden efectuarse..
- Se considera muy positivo que se intente realizar la autoevaluación institucional.

II) Preliminares

- En función de que no hay aún información procesada respecto a los procesos de enseñanza y aprendizaje, investigación y extensión, resulta imposi-

ble evaluar la eficacia y la eficiencia de los porcentajes destinados a las distintas funciones (docencia-investigación-extensión-perfeccionamiento), y si producen algún impacto en la enseñanza y/o en la producción de conocimiento científico y/o en las actividades de transferencia.

III) Debilidades:

Dimensión	Identificación del problema	Propuestas para mejorarlo	Estrategias de acción	Condiciones necesarias para el Cambio
Función docencia en cursos de grado Analizada sobre la base de los propósitos:	• Conformación inadecuada de los equipos docentes en relación con el número de alumnos, al tipo de asignatura, a los tiempos que demandan los aprendizajes, al nivel de los ingresantes. • Dedicaciones simples de profesores en asignaturas que requieren una marcada presencia en el ámbito institucional. • Asignación de altas dedicaciones a docentes que no residen en esta ciudad. • Las áreas cumplen un rol administrativo y no académico. • Prestación de servicios deficiente de la biblioteca • Dificultad de adaptación del estudiante a la vida universitaria. • Los Departamentos no cumplen las funciones para las cuales han sido creados. • Mal aprovechamiento de la infraestructura edilicia. • Falta de compromiso del personal no docente en las tareas de apoyo a la docencia	• Promover que no haya profesores de baja dedicación en asignaturas que requieren un dedicación docente importante. • Asignar suficiente personal docente a asignaturas de los primeros años y/o disponer de infraestructura adecuada para atenderlos. • Que se evalúe la conveniencia de efectuar dedicaciones simples con relación a las tareas que debe realizar. • Redefinir la importancia de la tarea docente. • Reformular las funciones de las áreas priorizando lo académico. • Unificar las bibliotecas sectoriales, atendiendo al mejoramiento del servicio para conformar un centro de información y documentación. • Exigir el cumplimiento de las normativas vigentes respecto a la asistencia de los docentes en el lugar de trabajo. • Implementar cursos de Nivelación para ingresantes que, además de atender a lo cognitivo, atiendan a abordar temáticas referidas al objeto de estudio específico y, en función de las metodologías de aprendizaje.	• Concientización de los Consejos Departamentales y Directivo, respecto a las tareas que debe realizar un docente y su dedicación. • Revisar la normativa de las áreas. • Revisar con espíritu crítico el equipo docente, teniendo en cuenta la formación de sus integrantes y los objetivos a cumplir. • Exigir la publicación de los horarios en los cuales el docente debe permanecer en el ámbito de trabajo. • Incorporar en los regímenes de concurso la obligatoriedad de residir en la ciudad, antes de aceptar el cargo. • Asignar bedeles a los cursos de número importante de alumnos para colaborar en las tareas administrativas de las asignaturas.	• Docentes y autoridades comprometidos con los procesos de enseñanza y aprendizaje. • Presencia de los docentes en el ámbito laboral. • Salarios dignos. • Recursos informáticos • Información actualizada y disponible para toda la comunidad universitaria respecto a la planta docente, no docente, alumnos.

Función investigación	• Bajo porcentaje de dedicación a la investigación. • Investigaciones que no son consecuentes con los propósitos institucionales. • Las políticas de incentivos "encubren" dedicaciones docentes. • La práctica docente se encuentra desvalorizada en la institución. • La investigación sobre la práctica docente no se encuentra significada en la institución. • Falta de apoyo administrativo en la secretaría de Ciencia y Técnica	• Definir políticas de investigación en cada una de las áreas y, en base a ello distribuir los recursos destinados a ella. • Difundir y asesorar eficientemente respecto a las actividades de investigación en la unidad académica	• Analizar la pertinencia de las investigaciones propuestas, con relación a los propósitos institucionales. • Promover la investigación del docente sobre la propia práctica.	• Políticas claras de investigación en cada una de las áreas. • Consejo Directivo concientizado en la necesidad de definir políticas de investigación y comprometido con la implementación de las mismas. • Existencia de personal de apoyo a la investigación
Función perfeccionamiento (En base a los propósitos)	• Bajo porcentaje de docentes se dedican a perfeccionarse en esta Facultad (aunque sea alto en el contexto de la Universidad) • Los auxiliares de segunda no están cumpliendo su plan de formación. • Inexistencia de cursos de perfeccionamiento en el medio. • Inexistencia de políticas de financiamiento del perfeccionamiento.	• Definir políticas de perfeccionamiento en cada una de las áreas y, en base a ello distribuir los recursos destinados a ellas. • Controlar la coherencia entre el plan de formación aprobado en el concurso y las planificaciones presentadas por los auxiliares ante las áreas.	• Implementar actividades de formación en la disciplina específica y de formación pedagógica.	• Existencia de políticas de financiamiento y orientación del perfeccionamiento docente.
Función Extensión y/o servicios	• Crecimiento de la prestación de servicios en desmedro de la calidad de la docencia o al menos no en su beneficio. • Conflictos entre la prestación de servicios y la comunidad en cuanto a que se compite con sus graduados. • Inexistencia de análisis del impacto que produce esta función en el medio.	• Definir políticas de extensión y servicio en la Universidad. • Explicitar la misión institucional. • Promover la discusión entre los miembros de la comunidad universitaria y el medio respecto a extensión y particularmente a servicios.		• Existencia de normativas claras que no atiendan solo a los aspectos administrativos sino académicos. • Políticas claras respecto a prestación de servicios, transferencia al medio, en el marco de la misión institucional.
Función docencia en cursos de posgrado	• Baja dedicación de los docentes a docencia del posgrado.	• Definir el perfil del docente de posgrado.	• Proponer una normativa al respecto.	

Función Gestión-Gobierno	• Excesivo porcentaje de dedicación y excesivo número de docentes afectados a tareas de gestión y/o gobierno. • Deficiente funcionamiento de la administración provocando que los docentes efectúen tareas que no le son propias. • Hiperparticipación sin poder de decisión por parte de los integrantes de áreas, departamentos, comisiones, etc.	• Promover espacios de reflexión sobre la misión institucional, en los que participen los distintos estamentos universitarios. • Explicitar las misiones y funciones del personal de la administración universitaria. • Otorgar más responsabilidades a los funcionarios de la Universidad y de las facultades en particular. • Optimizar la descentralización de funciones académicas.	• Capacitación del personal no docente. • Capacitación del personal de conducción, en los distintos niveles. • Elaborar un manual de misiones y funciones para la administración universitaria. • Asignar a los departamentos funciones de gobierno u otras, que impliquen mayor toma de decisiones.	• Clara misión institucional, • Definición clara de las funciones de los directivos. • Compromiso y participación por parte de los tres estamentos universitarios.

Comisión 3: Posgrado

1. Fortalezas

Se analizaron como factores positivos:

- Que la elección del posgrado por los docentes obedeció en un 44% a la temática
- Que los docentes asumieron el compromiso de realizar carreras de posgrado en otro lugar sin hacer uso de licencia.
- Que los docentes asumieron el compromiso de realizar carreras de posgrado sin dejar de hacer las otras tareas.
- Que las políticas de formación de la Universidad Nacional de Río IV beneficiaron a los docentes de esta Facultad, sea por la temática como por la proximidad.

II) Debilidades:

Dimensión	Identificación del problema	Propuestas para mejorarlo	Estrategias de acción	Condiciones necesarias para el Cambio
Posgrado	• Falta de masa crítica de docentes formadores en el posgrado (directores de tesis de maestría y posgrado). • Pocos docentes que poseen una carrera de posgrado completa. • Inexistencia de políticas de posgrado en la Facultad. • Inexistencia de carreras de posgrado en la Facultad.	• Gratuidad de los posgrados que se dictan en la Universidad para los docentes de la misma. • Implementación de políticas tendientes a la realización de posgrado en la Universidad, el país, o en el extranjero. • Efectuar convenios de reciprocidad con otras instituciones que garanticen la gratuidad del posgrado para los docentes de esta Universidad. • Promover que los docentes de la facultad que tienen posgrado dicten cursos . • Presentar proyectos tipo FOMEC que incluyan propuestas de Posgrado . • Se defina el posgrado como política de integración con el medio.	• Motivar a los docentes respecto a la conveniencia de la realización del posgrado. • Orientar el posgrado a las necesidades de la institución y en favor de las políticas que se fijaren. • Asignar recursos económicos a quienes han iniciado una carrera de posgrado. • Implementar posgrados regionales. • Asegurar fondos que permitan financiar posgrados por un plazo de al menos 5 años (incluyendo los fondos que deben asignarse del ahorro producido por la modificación de las subrogancias). • Discutir la pertinencia de los posgrados en relación a las áreas curriculares y funciones específicas de los docentes.	• Disponer de recursos económicos. • Eximir de dedicación a otras funciones mientras se realicen carreras de posgrado. • Existencia de una estructura de posgrado en la Facultad. • Buena capacidad de comunicación institucional.

Comisión 4: Alumnos y Graduados

1. Fortalezas

- Existe en general una buena relación docente/alumno
- Los graduados consideran que su formación es muy útil en un 60% y, útil en un 30%.

2. Debilidades

- La deserción se manifiesta principalmente en el primer año de la carrera (alrededor del 50 %). No puede hacerse un análisis gradual porque no existe un seguimiento por cohortes.
- Existe una demanda aún sin respuesta por parte de los graduados con relación a formación de posgrado.

Dimensión	**Identificación del problema**	**Propuestas para mejorarlo**	**Estrategias de acción**	**Condiciones necesarias para el Cambio**
Alumnos	• Alta tasa de deserción	• Conseguir mayor nivel de retención • Atenuar el sentimiento de desarraigo del ingresante	• Actividades de articulación entre la Universidad y Nivel Medio • Generar actividades de orientación y adaptación al ámbito universitario en general y al de la carrera en particular • Formación especial y asesoramiento pedagógico destinado a los docentes del ciclo inicial • Seguimiento y reflexión periódica de los docentes del ciclo inicial acerca de los problemas • Reestructuración disciplinar a nivel del primer año de la carrera • Implementar módulos o seminarios integradores • Fomentar actividades de recreación, intelectuales, sociales, etc. que integren la población estudiantil • Implementar sistemas de ayuda económica • Mejorar el sistema de evaluación • Redictado de las asignaturas • Sistemas de promoción • Integración de alumnos a actividades de investigación y servicios lo más temprena posible	• Asumir la diversidad de capacidades y conocimientos previos de los ingresantes • Contar con servicio de asesoramiento pedagógico permanente • Estrecha relación entre los docentes de las distintas asignaturas • Compromiso y decisión por parte de los docentes de revisar la práctica • Contar con espacios y tiempos para la integración de los estudiantes • Buena relación docente alumno tanto cuanti como cualitativa • Integración de la Facultad en un solo edificio

Graduados	• Excesiva duración de la carrera (edad promedio alta del graduado)	• Aproximar la duración real a la duración teórica de la carrera	• Aumentar la cantidad y la calidad de becas • Implementar técnicas de aprendizaje innovadoras • Establecer sistemas de evaluación por promoción	• Revisión continua de los planes de estudios • Análisis y reflexión de las prácticas docentes • Promover el Centro de Graduados de esta Facultad

PLANES DE ESTUDIO

Se realizó un relevamiento sobre el estado de situación de los Planes de Estudio de las Carreras que se dictan en esta Facultad. La información fue solicitada a las respectivas Comisiones de Carrera.

Plan de Estudio Carrera de Licenciatura en Administración:

	Ordenanza 006/80 y modificatorias
Inicio de la Carrera	1974
Título	Licenciado en Administración
Duración	5 años
Crédito Horario Total	3584 horas
Número de Asignaturas	37
Título Intermedio	NO
N° de Áreas afectadas	8
Crédito Horario por áreas.	**Departamento de Ciencias Económico-Sociales** Económica 768 Administración 768 Contable-Impositiva 736 Jurídico-Político 480 Comportamiento Humano 160 Métodos y Técnicas 352 **Departamento de Ciencias Básicas** Matemática y Computación 320
Seminarios	No está contemplado en el Plan de Estudios en vigencia
Modalidad de los Seminarios	---------
Antigüedad del Plan	17 años. Última modificación rige desde 1990 que consistió específicamente en un reordenamiento curricular. Resolución C.D. N° 789/89.
Bases sobre las cuales se propuso un nuevo Plan	– Formar un profesional generalista, dejando la especialización para el nivel de posgrado. – Apuntar a la profundización de conocimientos de base de modo tal de ofrecer una educación formativa y no informativa. – Flexibilidad para admitir cambios sin modificar la estructura. – Menor crédito horario total, menos asignaturas y coherencia entre la duración real y teórica de la carrera.

	– Diferenciar claramente en ciclo de formación general y un ciclo de formación profesional.
Modificaciones en los últimos 20 años, aduciendo adaptación del Plan a la realidad en la que debe desenvolverse el futuro egresado.	– Ordenanza R- N° 31/74: primer plan de estudios, Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas con título intermedio de Técnico en Administración de Empresas. – Ordenanza R- N° 13/75. – Ordenanza R- N° 04/77: incorporación del régimen de enseñanza cuatrimestral; división de las Carreras Licenciatura en Administración de Empresas y Licenciatura en Administración Pública en Ciclo Básico Común y Ciclo Específico. – Ordenanza R- N° 006/80: fusión de los ciclos específicos de ambas carreras en una Licenciatura en Administración, incorporación de nuevos contenidos, introducción de asignaturas como: Filosofía - Ética Profesional - Práctica Profesional. – Modificatorias a la Ordenanza R- N° 006/80, sucesivamente por Resol. N° 22/83, 24/84, 014/85, 791/85, 748/89. Esta última resolución surge por la necesidad de unificar distintas disposiciones regladas por las resoluciones mencionadas, tales como: desdoblamiento de la asignatura Administración, fusión de las asignaturas Ética y Práctica Profesional, nuevo ordenamiento curricular y modificación de correlatividades.
Relación entre programas y contenidos mínimos	En general se puede decir que hay correspondencia entre ambos, salvo casos específicos de superposiciones de temas ya detectados por la Comisión de Carrera que intentan solucionarse en el Proyecto de Plan propuesto. El desfasaje entre contenidos mínimos y programas se debe, en muchos casos, a la incorporación de nuevas temáticas propias de la evolución de la profesión.
Asesoramiento para las modificaciones y consultas	No se ha tenido asesoramiento de tipo pedagógico, hasta donde la Comisión de Carrera conoce. En las últimas modificaciones se han realizado consultas a Universidades Nacionales, Institutos de Investigación en Administración, docentes de prestigio nacional, Consejos Profesionales, Consejo de Decanos, etc.
Metodología utilizada	– Encuestas a docentes de la F.I.C.E.S. – Encuestas a alumnos avanzados. – Encuestas a egresados de la Facultad. – Análisis de Plan de Estudios de otras Universidades, públicas y privadas. – Debates sobre el Anteproyecto, a nivel de docentes. – Consulta con instituciones externas.
Factores a tener en cuenta	Necesidades del medio, inserción laboral del egresado, re-

	comendaciones del CODECE, superposiciones y otros inconvenientes con los actuales planes, crédito horario total, entre otras.
Las tareas de análisis y modificaciones en el Plan de Estudios, antes de la conformación de las Comisiones de Carreras, eran asignadas a una Comisión Ad-Hoc.	

Plan de Estudio Carrera de Contador Público Nacional

	Ordenanza C.S. N° 001/90
Inicio de la Carrera	1990
Título	Contador Público Nacional
Duración	5 años
Crédito Horario Total	3168 horas + un Seminario
Número de Asignaturas	32 + un Seminario
Título Intermedio	NO
N° de Áreas afectadas	7
Crédito Horario por áreas.	**Departamento de Ciencias Económico-Sociales** Económica 576 Administración 320 Contable-Impositiva 928 Jurídico-Político 576 Métodos y Técnicas 352 **Departamento de Ciencias Básicas** Matemática y Computación 416
Seminarios	El Anexo II de la Ordenanza en vigencia resalta la importancia del seminario optativo de exploración como inicio en campos de exploración ulterior en el posgrado. Pretende ser compatible con un esquema de flexibilidad y libertad de acción por parte del estudiante. Es requisito obligatorio el cumplimiento de un seminario a nivel de cuarto o quinto año para acceder al título de grado.
Modalidad de los Seminarios	La intención de la Comisión redactora era mantener un espacio flexible de manera de incorporar nuevos temas o actualizar otros en una profesión que se caracteriza por los constantes cambios en el ejercicio libre. Por lo tanto la modalidad queda librada a la propuesta de la Comisión de Carrera; en su defecto los alumnos pueden cursar una asignatura específica del Plan de Estudios de Lic. en Administración. En la práctica, se ha impuesto esta segunda modalidad.
Antigüedad del Plan	7 años.

Bases sobre las cuales se propuso un nuevo Plan	No se está trabajando en el análisis del Plan de Estudios vigente, pero es necesario iniciar este proceso. Teniendo en cuenta la realidad de nuestra Facultad, los Plan de Estudios de ambas carreras de Ciencias Económicas deben complementarse.
Modificaciones en los últimos 20 años, aduciendo adaptación del Plan a la realidad en la que debe desenvolverse el futuro egresado.	Sin modificaciones
Relación entre programas y contenidos mínimos	En general se puede decir que hay correspondencia entre ambos, salvo casos específicos de superposiciones de temas ya detectados por la Comisión de carrera. El desfasaje entre contenidos mínimos y programas se debe, en muchos casos, a la incorporación de nuevas temáticas propias de la evolución de la profesión.
Asesoramiento para las modificaciones y consultas	No se ha tenido asesoramiento de tipo pedagógico, hasta donde esta Comisión conoce. Para la elaboración del Plan de Estudios de Contador Público Nacional, se han realizado consultas a Universidad Nacionales, Institutos de Investigación en Administración, docentes de prestigio nacional, Consejos Profesionales, Consejo de Decanos de Ciencias Económicas.
Metodología utilizada	
Factores a tener en cuenta	Necesidades del medio, inserción laboral del egresado, recomendaciones del CODECE, superposiciones y otros inconvenientes con los actuales planes, crédito horario total, entre otras.
Las tareas de análisis y modificaciones en el Plan de Estudios, antes de la conformación de las Comisiones de Carreras, eran asignadas a una Comisión Ad-Hoc.	

Plan de Estudio Carrera de Licenciatura en Trabajo Social:

	Ordenanza N° 17/85
Inicio de la Carrera	1974 Reapertura: 1985
Título	Licenciado en Trabajo Social
Duración	5 años
Crédito Horario Total	3200 horas
Número de Asignaturas	35
Título Intermedio	NO
N° de Áreas afectadas	6
Crédito horario por áreas.	**Departamento de Ciencias Económico-Sociales**

	Económica 192 Administración 64 Jurídico-Político 384 Comportamiento Humano 576 Métodos y Técnicas 256 Trabajo Social1 664 Se aclara que el crédito horario de las asignaturas del área de Trabajo Social se distribuye en horarios extraaúlicos.
Seminarios	El Plan de Estudios posee un Seminario de Actualización de 64 horas obligatorio.
Modalidad de los Seminarios	Se dictan cada dos años para alumnos de cuarto y quinto año y se tiene en cuenta Campos de Actuación que permitan el perfeccionamiento posterior, con la participación de docentes invitados de alto nivel de especialización en los temas que se abordan.
Antigüedad del Plan	12 años a partir de la reapertura en 1985.
Bases sobre las cuales se propuso un nuevo Plan	–Formar un profesional que tenga en cuenta un conocimiento integral de la realidad social y el análisis de los cambios que posibilite una intervención adecuada al alto grado de conflictividad y demanda social. –Apuntar a la profundización de conocimientos de base a fin de brindar formación adecuada para la inserción laboral posterior. –Flexibilidad para admitir cambios sin modificar la estructura. –Menor crédito horario total, menos asignaturas y coherencia entre la duración real y teórica de la Carrera. –Elaborar una nueva currícula a partir de Ejes articuladores que integren la interdisciplina como Metodología de Intervención Social.
Modificaciones en los últimos 20 años, aduciendo adaptación del Plan a la realidad en la que debe desenvolverse el futuro egresado.	Está en estudio un nuevo Plan, que tiene una Propuesta de Ajuste según Ordenanza N° 010/92 que autoriza la Modificación del Ordenamiento Curricular de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social. Ordenaza 17/85 del Consejo Superior Provisorio. Durante el presente Ciclo Lectivo - año 1997- se han realizado jornadas de revisión de la Propuesta Modificatoria año 1995 en sus aspectos específicos de los contenidos mínimos a los fines de realizar una propuesta adecuada a los cambios sociales y estructurales que la profesión debe tener en cuenta.
Relación entre programas y contenidos mínimos	Existe en general correspondencia en cada uno de los Programas con los contenidos mínimos. Las superposiciones de temas detectados por la Comisión de

	Carreras intentó solucionarse en la revisión del Plan de Estudios, año 1995, analizado en dos jornadas. Esto se debe en diversas asignaturas a la incorporación de nuevas problemáticas y conocimiento propios de la evolución de la profesión.
Asesoramiento para las modificaciones y consultas	Se ha solicitado asesoramiento a la Universidad Nacional de Entre Ríos; Facultad de Trabajo Social. Asesoría Pedagógica que ha desarrollado un avance importante en el cambio del Plan de Estudios. Se han realizado consultas a Universidades Latinoamericanas de Chile y Brasil.
Metodología utilizada	– Reuniones por áreas. – Encuestas a docentes. – Encuestas a egresados – Análisis de Plan de Estudios de otras Universidades. – Talleres y Jornadas de Trabajo en el ámbito docente. – Consultas a instituciones externas.
Factores a tener en cuenta	– Inserción laboral del egresado. – Cambios en las necesidades de intervención profesional. – Recomendaciones de la Federación de Escuelas de Trabajo Social. – Incumbencias Profesionales.

Plan de Estudio Carrera de Ingeniería Agronómica

Inicio de la Carrera	1974
Título	Ingeniero Agrónomo
Duración	5 años
Crédito Horario Total	4704 horas
Número de Asignaturas	37
Título Intermedio	NO
N° de Áreas afectadas	11
Crédito Horario por áreas.	**Departamento de Ingeniería** Recursos Naturales 1024 Producción y Sanidad Vegetal* 1040 Biología 880 Producción Animal 592 **Departamento de Ciencias Básicas** Química 320

	Matemática 160 Computación 160 Física 160 Idioma 128 **Departamento de Ciencias Económico-Sociales** Administración 128 Economía 112 *Incluye el seminario de Parques y Jardines
Seminarios	El curriculum contempla un seminario obligatorio.
Modalidad de los Seminarios	La modalidad del único seminario ofrecido a los alumnos es con asistencia y presentación de un trabajo final. Se han pedido a las áreas la presentación de otros seminarios alternativos, conociéndose que el área de Producción Animal, intenta la organización de un seminario en el tema de Apicultura
Antigüedad del Plan	2 años - Resolución 072/95.
Bases sobre las cuales se propuso un nuevo Plan	No se está trabajando sobre un Plan de Estudios nuevo, ya que todavía se esta evaluando el último.
Modificaciones en los últimos 20 años, aduciendo adaptación del Plan a la realidad en la que debe desenvolverse el futuro egresado.	Las modificaciones realizadas en los últimos 20 años son: Resolución R- Nº 377; 002/81; 64/85; 01/93, 072/95, 220/95 y 058/97. - Las modificaciones de los distintos planes, criterios y problemas que pretendieron resolver se encuentran bien detallados en los considerandos de las resoluciones arriba citadas. En la mayoría de los casos existen modificaciones de adaptación.
Relación entre programas y contenidos mínimos	Existen correspondencia entre los contenidos mínimos del Plan y los de las asignaturas.
Asesoramiento para las modificaciones y consultas	En el último cambio de plan de estudios se tiene conocimiento de haber efectuado consultas a otras Universidades. Se han tenido en cuenta las sugerencias de las reuniones de AUDEAS, como así también talleres realizados con docentes de otras Universidades. Todo ello con la finalidad de adecuar contenidos, actualizar la currícula, créditos horarios, modalidad de dictado y tipos de evaluación.
Metodología utilizada	Las metodologías utilizadas según se tiene conocimiento a través de consultas con docentes intervinientes en las últimas modificaciones, fueron realizadas por la Comisión de Carreras o por Comisión de Escuela, según fueran los cambios mas recientes o los mas antiguos respectivamente. En algunos de los casos se conformaron grupos de estudio de responsables de asignaturas o coordinadores de áreas.

Factores a tener en cuenta	

Plan de Estudio Carrera de Ingeniería Química:

Inicio de la Carrera	1974
Título	Ingeniero Químico
Duración	6 años
Crédito Horario Total	4835
Número de Asignaturas	35 El alumnos debe realizar, además, una Práctica en Fábrica y un Trabajo Final
Título Intermedio	SI Técnico en Laboratorio Industrial La currícula está conformada por asignatura correspondientes al Plan de Estudios de Ingeniería Química, a la que se le agrega un *Seminario de Higiene y Seguridad* y dos *Prácticas de Laboratorio*
N° de Áreas afectadas	13
Crédito Horario por áreas.	**Departamento de Ciencias Básicas** Matemática 650 Química 615 Física 660 Dibujo Técnico 180 Idioma 210 Computación 180 **Departamento de Ingeniería** Procesos Físicos 990 Procesos Químicos 540 Mecánica Aplicada 300 Electrónica y Control 120 Electricidad 90 Biología 150 **Departamento de Ciencias Económico Sociales** Económica 150
Seminarios	El único seminario que se dicta es de carácter obligatorio y corresponde a las asignaturas que deben cursar los alumnos para obtener el título intermedio
Modalidad de los Seminarios	

Antigüedad del Plan	El plan de estudio en vigencia comenzó a implementarse a partir de 1990. O sea que éste es el octavo año que se dicta.
Bases sobre las cuales se propuso un nuevo Plan	Actualmente se está trabajando en la reforma del Plan de Estudios vigente, y sus dos aspectos substanciales son: el acortamiento de la duración del Plan de Estudios (pasará de tener una duración de seis años a cinco) y la inclusión de un 10% de asignaturas de carácter optativo para el alumno, según una determinada orientación que pueda escoger.
Modificaciones en los últimos 20 años, aduciendo adaptación del Plan a la realidad en la que debe desenvolverse el futuro egresado.	El Plan de Estudios regulado mediante Ordenanza 13/76, el segundo Plan con que contó la Carrera, era un Plan de cinco años y medio de duración, con una fuerte carga de asignaturas en el área del conocimiento de la biotecnología y alimentos. Tenía un título intermedio (Auxiliar de Ingeniero Químico) que en realidad nadie lo obtuvo sino por equivalencia justamente con el de Ingeniero Químico. En la confección de este plan, tuvo participación gente que no pertenecía al cuerpo docente de la Facultad. El siguiente plan Ordenanza 01/81 se elaboró por docentes de esta Facultad siguiendo las pautas de una reunión de Decanos. Su duración se estableció en cinco años y se quitó la carga de asignaturas del Área de Alimentos. Éste plan, originalmente, se regía por el régimen de correlatividades conocido como N-1 para las asignaturas que el alumno debía tener aprobadas, pero por la decisión de derogar ese sistema de correlatividades desde el Consejo Superior y la imposibilidad de establecer un nuevo sistema de correlatividades hasta aproximadamente el año 1988 o 1989, el mismo careció de sistema de correlatividades fuerte. El actual plan en vigencia Ordenanza 12/90 fue elaborado por la Comisión de Asuntos Académicos de la Escuela de Ingeniería Química, ampliada con representante en áreas curriculares, se hicieron encuestas a alumnos, graduados y a la industria, según lo manifestado por quienes participaron de su elaboración. Su duración se estableció en seis años con un título intermedio. Cabe aclarar que todos los planes han establecido la obligatoriedad de realizar una práctica en fábrica y la confección de un proyecto o trabajo final.
Relación entre programas y contenidos mínimos	En todos los casos existe concordancia entre los contenidos mínimos del Plan y los Programas vigentes. En la casi totalidad de los casos las modificaciones de los programas se ajustan a los contenidos mínimos, ya que están planteados de forma muy general, y se corresponden con los necesarios para brindar una formación que permita al futuro graduado desempeñar, con idoneidad, las tareas a las que hacen mención las incumbencias, fijadas para el título de Ingeniero Químico
Asesoramiento para las modificaciones y consultas	Se ha participado en Talleres sobre Planes de Estudios y homogeneización curricular organizados por CONFEDI y se participó de una reunión con funcionarias del Ministerio de

	Educación.
Metodología utilizada	contestada anteriormente
Factores a tener en cuenta	Para llevar a cabo la modificación actual se tienen en cuenta las recomendaciones del CONFEDI, ya que esta Facultad decidió implementar para la carrera de Ingeniería Química un Plan de Estudios que cumpliera con esas pautas. Sin embargo, no dejan de tenerse en cuenta los recursos docentes y materiales con que se cuentan en la Institución. También se tienen en cuenta las pautas establecidas por el Ministerio de Educación en cuanto a pertinencia de títulos e incumbencias.

Plan de Estudio Carrera de Ingeniería Electricista - Electrónica:

Inicio de la Carrera	1989
Título	Ingeniero Electricista Electrónico
Duración	6 años
Crédito Horario Total	5424 horas
Número de Asignaturas	37
Título Intermedio	No se otorgan
N° de Áreas afectadas	10
Crédito Horario por áreas.	**Departamento de Ciencias Básicas** Matemática 736 Química 144 Física 736 Dibujo Técnico 272 Idioma 128 Computación 192 **Departamento de Ingeniería** Electrónica y Control 1936 Electricidad 848 Estructura 288 **Departamento de Ciencia Económico Sociales** Económica 144
Seminarios	No
Modalidad de los Seminarios	-----
Antigüedad del Plan	8 años
De la modificación del Plan de Estudios vigente.	– Reducción de materias superiores de especialización para disminuir duración de carrera de grado e implementar es-

	pecialización a través de carrera de Posgrado. – Tener una fuerte preparación básica de la carrera. – Agregar a la carrera materias prácticas, las que se utilizarán para la obtención de títulos intermedios
Modificaciones en los últimos 20 años, aduciendo adaptación del Plan a la realidad en la que debe desenvolverse el futuro egresado.	La única modificación significativa al Plan vigente fue realizada en el año 1996 para unificar las asignaturas de generación de Energía Eléctrica y Transformación y Distribución de la Energía Eléctrica en una sola asignatura: Electrotecnia III, equivalente a la asignatura Electricidad III de la Carrera de Ingeniería Electromecánica.
Relación entre programas y contenidos mínimos	En general los programas se ajustan a los contenidos mínimos. En las asignaturas de los cursos superiores en los cuales se exige una mayor actualización por el avance tecnológico, se van incluyendo temas no contemplados en los contenidos mínimos.
Asesoramiento para las modificaciones y consultas	Para la preparación del nuevo Plan de estudio de la Carrera en Etapa de preparación, se tienen en cuenta las sugerencias e indicaciones del CONFEDI y las tendencias de la mayoría de las carreras de Ingeniería y el Mercado laboral regional. Se realizaron interconsultas con otras comisiones de Carrera de la F.I.C.E.S. y las referencias del CONFEDI en la que participan la mayoría de las Facultades de Ingeniería del país.
Metodología utilizada	En la única modificación realizada (mencionada previamente), se aplicó el criterio de optimización de recursos y compatibilización con el Plan de Estudios de Ingeniería Electromecánica. Los docentes encargados de hacer las modificaciones del Plan actual y de la elaboración del nuevo Plan de Estudios, pertenecen al área de Electrónica y Control y han participado de las modificaciones realizadas hasta el presente.
Factores a tener en cuenta	Para el Plan de Estudios en preparación se contempla: – Criterio de optimización de los recursos disponibles unificando las asignaturas comunes con otras carreras de la F.I.C.E.S. (Ingeniería Química y Electromecánica) – Evolución tecnológica. – Tendencia de los programas de las Universidades del país y el exterior. – Formación requerida al profesional para el mercado laboral y preparación para su especialización.

CAPITULO VIII

FACULTAD DE QUÍMICA, BIOQUÍMICA Y FARMACIA

Autoridades

Lic. Alberto Francisco Puchmüller

Decano

Dr. Ricardo Daniel Enriz

Vicedecano

Secretarios

Dra Sara Ilda Luquez de Mucciarelli

Secretaria Académica

Dr. Ricardo Daniel Enriz

Secretario de Ciencia y Técnica a/c

Lic. Orlando Felipe Alcalá

Secretario General

Comisión de Autoevaluación:

Dr. Américo Juárez

Coordinador

Dr. Humberto Silva

Lic. Manuela Molins de Pedernera

Dr. Edgardo Nolasco

BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA FACULTAD DE QUÍMICA, BIOQUÍMICA Y FARMACIA.

El acontecer histórico de la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia de la Universidad Nacional de San Luis, cuyos orígenes los fijamos el 6 de mayo de 1940 cuando el Dr. Gabino Puelles dicta su primera clase de Introducción a la Química y Química Inorgánica correspondiente al primer año del Profesorado en Química y Mineralogía del Instituto del Profesorado dependiente de la Universidad Nacional de Cuyo.

En 1951 se crea la Escuela de Farmacia, como dependencia de la Facultad de Ciencias Médicas de Mendoza.

Por disposición del Consejo Superior Universitario, en 1958 figura como Facultad de Ciencias adoptándose como estructura académica el sistema de Escuelas. Nace así la Escuela de Química, Bioquímica y Farmacia.

Por Ley N° 20.365, del 10 de mayo de 1973, el Gobierno Nacional crea la Universidad Nacional de San Luis, siendo designado por Decreto N° 348 del 26 de junio de 1973, Delegado Organizador el Dr. Mauricio Amilcar López. El nuevo gobierno universitario adopta el sistema departamental como unidades académicas, incorporándose al mismo las que fueron transferidas de la Universidad Nacional de Cuyo y las nuevas creaciones.

La Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia es creada por Ord. N° 14/76, y es el día 11 de mayo que se dicta la citada Ordenanza, el que debe tenerse como fecha fundacional de la actual Facultad, ya que si bien históricamente sus orígenes los encontramos en la creación del ex-Instituto Nacional del Profesorado, la organización curricular actual es sustancialmente diferente.

Los Decanatos de las Facultades son provisorios por Res. N° 1473 del 18 de octubre de 1976.

La Facultad que dentro del mismo campo de conocimiento comprendía tres Áreas afines, pero perfectamente diferenciadas por sus objetivos específicos, se estructuró en base a ellas en las siguientes Escuelas:

a) Escuela de Farmacia

b) Escuela de Bioquímica

c) Escuela de Química

***a) Escuela de Farmacia*:**

Por Ord. N° 44 del 14 de julio de 1951, el Rectorado de la Universidad nacional de Cuyo, aprueba el Plan y Práctica Profesional que otorga a los egresados el título de Farmacéutico.

En 1954, mediante Ordenanza del Consejo Universitario, se modifica la estructura curricular de la Escuela de Farmacia fijándose un nuevo Plan de Estudios e introduciendo como complemento de la misma, la carrera de Licenciatura en Farmacia y Bioquímica. En 1958 se crea la Facultad de Ciencias estructurada por Escuelas, entre las que figura la Escuela de Química, Bioquímica y Farmacia, que incorpora así al ámbito de la Facultad puntana las carreras de Farmacia y Bioquímica, terminando la dependencia de la Facultad de Ciencias Médicas de Mendoza, medida protocolizada por Ord. N° 22/58.

A partir de 1973, con la creación de la Universidad Nacional de San Luis, que adoptó como unidad académica el Departamento, la carrera de Farmacia se incorpora al ámbito del Departamento de Ciencias Naturales. Finalmente en 1976, al volver la Universidad Nacional de San Luis al sistema de Facultades, se crea -como ya lo hemos visto- la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia que se integra con tres Escuelas, entre ellas la de Farmacia.

***b) Escuela de Bioquímica*:**

Los estudios de Bioquímica se inician en San Luis en el año 1954, cuando por Ord. N° 67, el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Cuyo creó la Licenciatura y el Doctorado en Farmacia y Bioquímica. Para ingresar a la nueva carrera de Farmacia y Bioquímica se requería el título de Farmacéutico.

En 1958, por la Ord. N° 25 que fijó las nuevas estructuras de la Facultad de Ciencias, los estudios de Farmacia y Bioquímica, a la vez que se ordenan en carreras separadas, pierden su dependencia de la Facultad de Ciencias Médicas de Mendoza y se incorporan al curriculum de la Facultad puntana, integrando en la misma la Escuela de Química, Bioquímica y Farmacia. La carrera de Bioquímica se incorpora en 1073 al Departamento de Ciencias Naturales y nace estructurada como Escuela en 1976, cuando por Ord. N° 14 del 11 de mayo, se crea la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia.

***c) Escuela de Química*:**

La historia de la Escuela de Química es la historia básica de la Universidad Nacional de San Luis. Se inicia en 1940 con el Instituto Nacional de Profesorado. En 1958, al estructurarse la Facultad de Ciencias por Escuelas, se separan en áreas perfectamente determinadas el número heterogéneo de especialidades que comprendía. Nace así la Escuela de Química, Bioquímica y Farmacia que tiene como base los estudios químicos anteriores y que se acrecienta con el aporte de las carreras de Farmacia y Bioquímica. La estructura que adopta la Universidad Nacional de San Luis en 1973, ordenó los estudios de Química, conforme a las nuevas unidades académicas, en el Departamento de Física y Química. Con posterioridad esta Unidad se divide en los Departamentos de Física y de Química y, finalmente, en 1976, al dictarse la Ord. N° 14, pasan a constituir la Escuela de Química, dependiente de la nueva Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia.

A través de todos estos años se produjo una significativa cantidad de egresados que se ubican en los cuatro puntos cardinales del país y algunos en el exterior. Muchos de ellos lograron puestos de relevancia en distintos ámbitos académicos, científicos, sociales y políticos.

La creación de nuevas carreras se produce en el año 1985 con la Licenciatura en Ciencias Biológicas y posteriormente en el año 1988 la Licenciatura en Biología Molecular. A pesar de los inconvenientes propios de la falta de recursos y de encontrarnos en un medio de población escasa, la Facultad fue adquiriendo su prestigio, tanto en la formación de profesionales como en la producción científica. Uno de los aspectos que permitió este perfil fue la enorme cantidad de dedicaciones exclusivas y semiexclusivas entre el plantel docente, lo que permitió una atención más personalizada en la enseñanza.

DEPARTAMENTO DE BIOQUÍMICA Y FARMACIA

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al Anexo I correspondiente a la Ordenanza C.S.N° 25/94 relacionada con el Programa de Autoevaluación Institucional para el Mejoramiento de la Calidad en la Universidad Nacional de San Luis donde se plantean los PROPÓSITOS INSTITUCIONALES que sirven de base orientadora para alcanzar los fines explicitados en dicha Ordenanza, los Departamentos de Bioquímica y Farmacia a través de un trabajo en Comisiones analizó el material disponible recogido de encuestas llegando a las siguientes conclusiones:

♦ Respecto al Propósito 1, es necesario reestructurar la actual oferta educativa de manera que responda fielmente a lo establecido en el mismo y que por otra parte contribuya al aumento de la matrícula de inscripción.

♦ En cuanto a los siguientes Propósitos 2, 3, y 4 fundamentalmente deberán facultarse a las Comisiones de Carrera para que analicen exhaustivamente aspectos relacionados con el perfil profesional, organización curricular, proponiendo metodologías de aprendizajes basados en problemas que los alumnos deberán afrontar en su futuro profesional, alcanzar el rol protagónico del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lograr una verdadera integración entre los conocimientos básicos con aquellos relacionados con la formación profesional entre otros.

Surgen de este prediagnóstico una serie de indicadores de los cuales se desprende lo siguiente:

a) En lo concerniente a la evolución de la Planta Docente discriminada entre Profesores y Auxiliares se observa que en el transcurso de los años 1992-1997 esta relación se ha mantenido en términos generales (con excepción del año 1993).

Si aceptamos como base el criterio de una relación entre Profesor a Auxiliar de uno a dos teniendo en cuenta las características de enseñanza del dictado de Trabajos Prácticos de Laboratorio de nuestra Facultad se observa que estamos lejos de dicha situación.

Variando de 1.5 en 1993 a 1.3 en 1997, o sea con tendencia desfavorable a la aludida situación ideal. Creemos que en este desmejoramiento han incidido muchos factores aunque sin dudas el más importante lo ha constituido el salario docente.

Vinculado al mismo, por una parte ha ocurrido un congelamiento de la planta docente y por otro una disminución relativa de los salarios, condición que ha generado como efecto no deseado la creación de jerarquías superiores entre los Profesores en detrimento de los Auxiliares con el objeto de poder conservar los equipos docentes.

Como conclusión respecto de este indicador expresamos que es necesario para su mejoramiento que se produzca un incremento del salario docente de tal forma de poder generar una opción real de ocupación en las categorías inferiores que parta desde los Auxiliares de Segunda Categoría hasta Jefe de Trabajos Prácticos.

b) Respecto al indicador que vincula la relación entre Profesores equivalentes a Auxiliares equivalentes, el factor causal en esencia es la misma a la analizada en el caso anterior, con el agravante que la situación es más crítica a la luz de este indicador.

c) Indicador Matrícula de alumnos y Egresados.

En este caso se observó lo siguiente: respecto de la Matrícula existe una tendencia a la disminución de la misma desde el año 1988 a 1993 seguida de un incremento desde 1994 a 1997 superando en 1997 a la ocurrida en 1988. El caso de los reinscriptos es similar a la anterior.

Con respecto a los Ingresantes se observó que si se considera el período que va desde 1993 a 1997 hay una disminución en el número de los Egresados en forma relativa al compararlos con el numero de Ingresantes y en forma absoluta si se considera el número total de Egresados.

Estos hechos se deben a una serie de factores, entre los cuales se pueden mencionar:

1.- Una mala situación socio-económica que haría que los Ingresantes, aunque incrementados, no son retenidos con la consecuente disminución de los egresos. Un problema crucial al nivel de Primer Año.

2.- Deficiente organización académica.

La organización académica ha sido analizada en nuestra Facultad asignatura por asignatura en dos años consecutivos (1996-1997) donde se estableció el rendimiento académico del alumno en función de varios índices tales como: número de alumnos Inscriptos regulares, no regulares, promocionales y quienes rindieron en el primer turno posterior al cursado de las asignaturas.

De este análisis se puede concluir en forma general lo siguiente:

Se ha observado que en los cuatrimestres donde existen más de dos asignaturas para cursar, los alumnos no pueden cursar regularmente alguna de ellas, lo que señala un sobredimensionamiento de los créditos horarios, en el desarrollo de los programas, en la cantidad de información transmitida, etc.

Esto evidentemente trae como consecuencia la necesidad de buscar o instrumentar un nuevo sistema que adecue los contenidos, créditos horarios, etc. a una situación que posibilite que los alumnos puedan cursar regularmente las asignaturas y rendirlas en un período aceptable.

En este sentido el Consejo Directivo de nuestra Facultad ha designado una Comisión que tiene como objetivo analizar la instrumentación de medidas que tiendan al mejoramiento de la enseñanza en general a partir de la solución de los problemas planteados, a su vez esta Comisión coordinará el análisis con las Comisiones de Carrera que se encuentren conformadas.

3.- En nuestra Facultad existe un elevado porcentaje de estudiantes que trabajan, hecho que conjuntamente con la rigidez del sistema promocional y sus exigencias conducen a una disminución del rendimiento académico de los alumnos.

d) Indicador Relación Matrícula/Planta Docente (discriminada entre Profesores y Auxiliares). Desde el año 1992 a 1997 la misma oscila de 19 alumnos a 22 alumnos por Profesor. Con relación al número de Auxiliares es de 13 a 17 alumnos por Auxiliar y, a su vez, la relación Matrícula/Planta Docente sin discrininar Profesores y Auxiliares, presenta una variación de 7 a 8.5 alumnos.

La proporción ha ido incrementándose en el transcurso de los años, lo cual nos está indicando un desmejoramiento en la atención de los alumnos ya que el congelamiento del presupuesto universitario y el consecuente congelamiento de la Planta Docente ha determinado que, en términos generales, los docentes deban atender cada vez mayor número de alumnos al incrementarse la Matrícula.

Se concluye que la Relación Matrícula/Planta Docente enmascara realidades muy distintas dentro de nuestra Facultad que son importantes de destacar ya que si este dato se analiza por carreras y por asignaturas la dispersión es muy alta, con valores extremos que varían entre 0.23 horas docente por alumno en el ciclo básico a 8 en otras asignaturas, como en Química Tecnológica, lo cual está indicando la existencia de situaciones anómalas que serán necesario estudiar para luego desarrollar normas que establezcan, con mayor equidad y con criterios académicos válidos, una mejor distribución de los cargos docentes dentro de las asignaturas de nuestra Facultad.

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

1.- Mejorar el sistema informático con datos precisos y en el momento adecuado.

2.- Mejorar las condiciones del encuadre estadístico. Definir a qué se considera alumno en la Universidad.

3.- Mejorar el salario docente especialmente Auxiliares.

4.- Que cada Unidad Académica promueva dentro de ámbito, con la mayor participación posible, la discusión de todos los problemas para mejorar los indicadores de calidad, estudios de cohortes, e Ingresantes.

5.- Aumentar el grado de exigencia académica para aumentar en rendimiento.

6.- La Comisión Asesora Interna Permanente de Asuntos Académicos del Consejo Directivo de la Facultad de Química, Bioquímica y Farmacia (FQBF) analizó un proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Enseñanza en la FQBF por el cual se aplica un sistema de promoción continua con el desarrollo de las asignaturas en forma consecutiva utilizando procesos cognitivos más racionales. El mismo ha sido aprobado por el Consejo Directivo de la FQBF a través de la Res. N°. 160-97 para implementarse desde el Primer Año del Período Lectivo 1998 y a partir del mismo año al segundo año de todas las Carreras.

Para tal fin se ha designado una Comisión Ad-Hoc que estudiará y propondrá las normas que se utilizarán para el proceso de evaluación continua que será una de las innovaciones más importantes de este diseño curricular, y que permitirá corregir de alguna manera las falencias apuntadas anteriormente.

DEPARTAMENTO DE QUÍMICA

Del análisis del material encuestado se pueden resumir las siguientes falencias:

1- PROBLEMAS RELACIONADOS CON LOS ALUMNOS.

1.1.a) Relación N° alumnos inscriptos en 1er. año /N° alumnos que llegan a cursar 2do. año.

1.1.b) Porcentaje de alumnos con 1er. año aprobado al final del curso del año siguiente (al 31 de marzo).

1.1.c) Rendimiento académico del alumno (Asignaturas aprobadas/N° de años en la Carrera).

1.1.d) Condición de egreso, (esto es N° de asignaturas a rendir / N° de años delPlan de Estudio).

2-PROBLEMAS DOCENTES

2.1 - Falta de evaluación de la labor docente.

2.2 - Relación horas docente frente a alumnos.

2.3 - Planes de Estudio.

2.4 - Programa de Incentivos.

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

Se sugieren las siguientes propuestas de acción para resolver los problemas señalados anteriormente:

1.1.a) La relación entre alumnos "inscriptos" y alumnos reales que cursan 1er. año pone de manifiesto que:

Existe un 25-30% que no inician la Carrera. se inscriben como alternativa por si no ingresan en otra Universidad. Esto puede ocurrir por tener un ingreso selectivo.

La solución es tomar como ingresantes aquellos alumnos que completaron el 1er. cuatrimestre. Esta variante permitirá tener un índice real del rendimiento del alumno. Hay que tender a elevar el porcentaje de alumnos que pasan a 2do. año. Para ello se propone:

a) Revisión de los Planes de Estudio.

Se deben revisar el contenido de las asignaturas de 1er. año de modo que garantice el desempeño del alumno en 2do. año. Esta acción deberá continuar con los cursos restantes.

1.1.b) Concientizar a los alumnos de la importancia de rendir los exámenes finales.

Para esto se deben respetar los cronogramas de tiempo y no modificar el calendario docente por ningún motivo.

Cumplir con las exigencias de las correlatividades de cada plan de estudio.

Volver a la exigencia de " tener aprobado el año inmediato al anterior al que se cursará" (1ro. para 3ro.; 2do. para 4to. y 3ro. para 5to. año).

1.1.c) Se debe exigir como mínimo 2 (dos) asignaturas aprobadas por año lectivo.

Para esto se deben respetar:

- cuatrimestres de 14 semanas (con recuperaciones incluidas y también si es por régimen promocional) .
- semana destinada a evacuar consultas.
- --semana de exámenes.
- el alumno debería estar media jornada en la Facultad y disponer del resto del día libre para estudiar.

1.1.d) Dado que esta relación es aproximadamente la siguiente para

Farmacia : 15/4 ; Bioquímica 10/5 y Lic. en Química: 12/5

Se sugiere como solución seguir los planteos anteriores de 1.1.b y 1.1.c

2- En cuanto a los problemas docentes se sugiere :

2.1. Buscar y arbitrar los medios que permitan evaluar periódicamente la labor docente y se pondere la misma ya que en la actualidad se le otorga mayor importancia a la tarea de investigación.

2.2. Hacer cumplir la relación horas docentes frente a alumnos ya que la informada por lo general no se verifica.

2.3 Revisar los Planes de Estudio, su crédito horario y analizar sus aspectos básicos y los vinculados con la parte profesional de los mismos.

2.4 Programa de Incentivos, que sea para aquellos docentes que investigan exclusivamente.

CAPITULO IX

INFORMES ESPECÍFICOS.

ADMINISTRACIÓN CENTRAL, BIBLIOTECA CENTRAL ANTONIO ESTEBAN AGUERO Y COMEDOR UNIVERSITARIO

En el ámbito del Rectorado de la Universidad se focalizaron las acciones de autoevaluación en la determinación de los problemas de más urgente solución, relacionados con la Administración Central, Biblioteca y Comedor Universitario.

Se partió del convencimiento que son áreas de servicios, atendidas por Rectorado, cuyo buen funcionamiento afectan muy directamente el cumplimiento de los fines de la Universidad. Son actividades que se convierten en condiciones necesarias para el logro de los Propósitos Institucionales.

Los Informes se presentan a continuación.

A. ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Metodología de trabajo.

En cada Secretaría de Rectorado se realizaron reuniones con el personal No-Docente a los efectos de explicitar problemas y necesidades.

En reuniones de Secretarios se presentó lo elaborado a partir de las reuniones antes mencionadas lo que permitió elaborar un Informe Preliminar de Autoevaluación de la Administración Central que volvió a la discusión en cada Secretaría y que operó como disparador y movilizador para el logro de la participación de los miembros de la Administración Central.

Se identificaron los problemas vigentes en cada Secretaría, se realizaron propuestas de mejoramiento, se plantearon posibles estrategias de acción y se señalaron las condiciones necesarias para el cambio.

La actividad realizada en cada Secretaría fue sintetizada en un documento que fue presentado en el Plenario de la Administración Central realizado durante el Taller de Autoevaluación para el Mejoramiento de la Calidad, con la participación de un número importante de miembros del sector No-Docente, los Secretarios de Rectorado y Auditoría Interna.

Se elaboraron en este Plenario un conjunto de conclusiones que fueron llevadas al Plenario General del Taller de Autoevaluación, planteándolas como una primera mirada al interior de la Institución, y proponiendo continuar la discusión en el corto plazo de manera de poder ahondar en la problemática detectada y sistematizar las propuestas del sector.

De acuerdo con lo dispuesto, en la semana posterior al Taller se realizaron dos nuevas reuniones plenarias de las que surgen las conclusiones que se presentan a continuación.

Conclusiones:

1. Problemas.

Estructura rígida, poco flexible, lenta, que no contempla las necesidades institucionales y los requerimientos externos.

La distribución del personal no es coherente al no adecuarse a las necesidades que surgen de las funciones sustantivas de la Universidad.

Congelamiento de la planta de personal No-Docente lo que no permite la movilidad y crea situaciones de incongruencia entre la categoría del cargo y las tareas que cumple el agente.

Capacitación no actualizada ni específica a las funciones que deben desempeñar.

Falta de planificación estratégica y de organización.

Falta de previsión ante los nuevos requerimientos institucionales y sociales.

2. Propuestas de solución.

Las propuestas se agrupan en dos grandes ítems que a su vez se subdividen en aspectos que deberían ser tenidos en cuenta al elaborar las estrategias de acción:

1. Generar una estructura orgánico-funcional que sea dinámica, flexible, ágil y que responda a criterios de congruencia, coherencia y pertinencia institucional y social.

   Para ello debe:

   - Basarse en definiciones de políticas universitarias.
   - Atender a la realidad institucional y social.
   - Tomar en consideración la estructura normativa.
   - Adecuarse a los recursos presupuestarios existentes.

2. Explicitar una política de recursos humanos que permita que la estructura orgánico-funcional en su práctica sea dinámica, flexible, ágil y responda a criterios de congruencia, coherencia y pertinencia institucional y social.

   Dicha política debe contemplar los siguientes aspectos:

   - Carrera No-Docente.
   - Capacitación.
   - Seguridad laboral.
   - Ingreso y ascenso.

3. Estrategias de acción.

- Realizar un taller o seminario sobre Estructura orgánico-funcional para poder basar las decisiones en el conocimiento de qué es una estructura.
- Discutir por Secretarías y elaborar informes para trabajar en Jornadas de discusión en las que participe todo el personal de las Secretarías.
- Proseguir el trabajo a partir de la realización de reuniones semanales.

- Realizar cursos permanentes de formación y reconversión de los recursos humanos con capacitadores internos y externos.
- Difundir ampliamente las actividades y decisiones surgidas de las reuniones de Autoevaluación de la Administración Central.
- Trabajar con las bases.
- Sugerir reuniones de gabinete ampliadas.
- Establecer la movilidad del personal basada en concursos y evaluación de desempeño.

4. Condiciones para el cambio.

- Toma de conciencia personal y colectiva que comprometa al trabajo, debate y generación de propuestas hacia el cambio.
- Participación activa de todos y cada uno de los miembros de la Comunidad Universitaria en las instancias de discusión y determinación de problemas.
- Existencia de sentido de pertenencia que permita configurar una verdadera Comunidad Universitaria.
- Existencia de sentido de pertinencia con relación a las actividades desarrolladas lo que posibilitaría una valoración de las mismas.
- Actitud positiva para enfrentar los desafíos que plantea una sociedad en constante cambio.
- Potenciar los canales de comunicación para favorecer la circulación de la información a todo el personal de la Institución.
- Garantizar la participación de **"todos"** los integrantes de la Comunidad Universitaria.
- Existencia de diálogo abierto en todas y cada una de las dependencias.
- Existencia de buenas relaciones interpersonales.
- Decisiones basadas en políticas universitarias y no en políticas partidarias o sectoriales.

Cabe destacar que en todas las reuniones que se realizaron en el marco de la Autoevaluación de la Administración Central, se evaluó como muy positivo este tipo de encuentros que permitieron:

- Conocer las funciones y actividades propias de cada sector.
- Analizar la problemática de cada uno de ellos en particular.
- Visualizar las semejanzas y diferencias entre las distintas dependencias.
- Acercar sectores que, por sus funciones, no interactúan cotidianamente.
- Lograr una mirada global y unificada de la Administración Central como un todo.

B. BIBLIOTECA CENTRAL ANTONIO ESTEBAN AGUERO

1. Presentación de la Biblioteca Central.

La Biblioteca Antonio Esteban Agüero, es centralizada, pública y especializada.

Está organizada en cuatro Departamentos: Procesos Técnicos, Selección y Adquisición, Circulación y, Documentación.

Realiza las siguientes tareas:

- Recepciona y procesa el material bibliográfico, y presta servicios a la Comunidad Universitaria.
- Desarrolla un Sistema Universitario de Información; recibe consultas y solicitudes de ubicaciones bibliográficas de Universidades localizadas en otras provincias.; forma parte de la Red Nacional de Bibliotecas Universitarias (RENBU).
- Es nodo distribuidor de MICRO-ISIS, operando en el país por la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA).
- Brinda apoyo académico a las funciones de docencia de grado y posgrado, investigación y extensión y, mediante la computación y comunicaciones, ha implementado Bases de Datos, Correo Electrónico, Sistematización y Computarización de los Departamentos de Procesos Técnicos, Adquisiciones, Circulación y Consulta de Usuarios.

Debido a su modalidad de Biblioteca Central, reúne el caudal bibliográfico de todas las Unidades Académicas con sede en San Luis, brindando información a 7836 alumnos registrados al año 1996 y 3041 ingresantes en 1997.

Así mismo, brinda apoyo a las distintas carreras de posgrado de la Universidad, las que requieren de información actualizada y alto nivel científico en el área de la literatura científica y profesional, adquiriendo publicaciones periódicas y Bases de Datos en CD-ROM y microfichas actualizadas.

Las áreas temáticas que abarca el acervo bibliográfico de la Biblioteca Central son, entre otras: Psicología, Sociología, Ciencias de la Educación, Fonoaudiología, Enseñanza Diferenciada, Filosofía, Historia, Geografía, Ética, Lógica, Literatura, Enfermería, Química, Bioquímica, Genética, Botánica, Zoología, Geología, Suelos, Forestación, Jardinería, Contabilidad, Derecho, Ingeniería Química, Electricidad, Electrónica, Física, Matemáticas, Estadística, Mecánica, Termodinámica, Microbiología, etc.

La Biblioteca cuenta con 70.424 volúmenes de libros; un total de 10.296 títulos de publicaciones periódicas y 49.800 ejemplares; 284 títulos de publicaciones extranjeras adquiridas desde 1994 en forma continua; 300 títulos de publicaciones adquiridas por Canje y Donación.

Las Bases de Datos disponibles para consulta tienen un total de:

- 37.000 libros.
- 677 publicaciones.

- 233 títulos de Tesis, Trabajos finales (Doctorados, Maestrías, etc.).

- 90 títulos de videos.

Además, existen 6 títulos en CD-ROM y 4 títulos en microfichas y reprografías: 400 pedidos por año.

El total de población de usuarios atendida es de 8.549 entre docentes, investigadores, alumnos, egresados, no docentes, jubilados y otros.

El movimiento de Préstamos y Devoluciones durante el corriente año fue el siguiente:

	Préstamos	**Devoluciones**
Enero (Receso anual desde el 01/01/97 al 12/01/97)		
Febrero	839	931
Marzo	1.278	1.220
Abril	1.650	1.612
Mayo	1.547	1.334
Junio	1.237	1.430
Julio (Receso invernal desde el 14/07/97 al 25/07/97)		

La consulta en Sala es a Estantería Abierta, no existiendo estadística estricta de su movimiento.

La Biblioteca presta los siguientes servicios:

- Consulta en Sala.

. Atención al público.

- Préstamo a domicilio.

- Préstamo interbibliotecario.

- Servicio Informático.

- Servicio lector de CD-ROM.

- Servicio de Fax.

- Servicio de Videoteca.

- Servicio de Internet.

- Servicio lectores de microfichas.

- Servicio de fotocopias.

- Biblioteca.
- Hemeroteca.
- Referencia.
- Cartoteca.
- Búsqueda bibliográfica.
- Búsqueda retrospectiva.
- Sistema de Diseminación de la Información (SDI).
- Entrenamiento a usuarios.
- Estantería Abierta.
- Suministro de reproducciones.

En el Sistema de Estantería Abierta el lector elige el material de su interés, ordenado sistemáticamente de acuerdo a la Clasificación Decimal Universal (CDU).

La catalogación del material bibliográfico se realiza basándose en las Normas Anglo-Americanas II (AACR2).

Se encuentran en muebles especiales la Literatura gris, o sea, tesis, trabajos finales, trabajos de investigación, residencias de Licenciatura y Doctorales de las distintas carreras que se dictan en la Universidad.

Las publicaciones de la Universidad y los libros de la Editorial Universitaria, se exponen al igual que el material de colección de Bibliotecas particulares donados por familiares de personas importantes en el desempeño de tareas inherentes a la Institución.

La Biblioteca posee el Sistema Anti-Hurto, cintas magnéticas que protegen totalmente el material expuesto en Sala de Lectura.

En el recinto de la Biblioteca funciona la Librería Miguel Ángel Lucero, donde se puede adquirir material bibliográfico editado por Editoriales Universitarias del país.

Con relación al soporte informático:

La Biblioteca inició su etapa de informatización en el año 1987, cuando comienza a utilizar el Sistema MICRO-ISIS de la UNESCO y pasa a constituirse en Nodo Distribuidor del mismo en toda el área de Cuyo y Centro del país.

Desde entonces, todo el material bibliográfico que se incorpora por compra, canje y donación, al igual que parte del material ya existente a esa fecha, es catalogado en computadoras, congelándose así el fichero manual y realizándose las búsquedas y consultas por máquina.

Así es como libros y publicaciones periódicas, tesis, trabajos finales, etc., fueron formando las distintas Bases de Datos. En la actualidad se posee Bases de Datos de:

- Libros.
- Publicaciones periódicas.
- Tesis.
- Videos.

Desde el año 1988 se brinda, además, el servicio de Fax a los miembros de la

Comunidad Universitaria. En el año 1995, con la incorporación de INTERNET se integró toda la amplia gama de servicios que la Red ofrece, satisfaciendo a los lectores en sus múltiples requerimientos.

Se poseen, también, Bases de Datos recibidas por intercambio o donación con otros organismos, por ejemplo:

- Bases de Datos Bibliográficos UNIRED.
- Red CACOBE.
- Red REDICSA.
- Red NAPLAN.

La Universidad está integrada en su totalidad a través de una Red Informática de Comunicaciones, compuesta por el Centro de Operaciones de la Red (N.O.C.), ubicado en la Dirección General de Informática, del cual parte un Backbone, o línea troncal de enlace, de donde se interconecta, entre otras dependencias, la Biblioteca Central.

Actualmente, a nivel interno de Red, la Biblioteca interconecta con cableado estructurado 4UTP nivel 5, con un total de 10 puestos de trabajo, todos éstos alimentados por un Hub's de 12 ports UTP.

En torno al equipamiento, no se posee un PCServer. En su lugar se está utilizando a préstamo, y a través de la Red, un servidor de base de dátos tipo UNIX, ubicado en el Centro de Cómputos de la Universidad. Los puestos de trabajo, son 10 clones PC's 386SX, generalmente con 4 Mbytes de RAM, algunos con 8 Mbytes, los que se encuentran sectorizados de la siguiente forma:

- Departamento de Procesos Técnicos y Adquisiciones: 2 PC's, para catalogación y carga de material bibliográfico.
- Departamento de Circulación: 2 PC's para atención al público.
- Administración: 1 PC para la gestión administrativa.
- Usuarios: 5 PC's, de las cuales 3 son para efectuar consultas sobre el material bibliográfico existente y 2 para la utilización del Correo Electrónico e Internet.

2. Diagnóstico.

Para la Universidad es de vital importancia contar con un servicio de Biblioteca de calidad. En este marco, el Sistema de Biblioteca debe ser una combinación orgánica de personas, colecciones y edificio, cuyo propósito es asistir a los usuarios en el proceso de transformar la información del conocimiento.

Los medios por los cuales la información es seleccionada, adquirida, almacenada, recuperada y distribuida dentro de la Universidad pueden, en gran medida, determinar el nivel y éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje y de la investigación en ella realizada.

Las Bibliotecas representan una de las más grandes acumulaciones de inversiones de capital en cualquier Universidad. Proveen el valor agregado como parte de todo el proceso de enseñanza e investigación. El concepto básico que se debe tener presente es que las Bibliotecas son una inversión.

- Situación en recursos humanos:

El siguiente Cuadro muestra la distribución del personal de Biblioteca Central según el Escalafón del Personal No Docente de Universidades Nacionales:

	Categ. 10 y 11	Categ. 9, 8 y 7	Categ. 6,5, y 4	Categ. 3	Total
Antigüedad promedio	18 años	21 años	15 años	5 años	
Bibliotecarios profesionales	1 *				1 *
Bibliotecarios ayudantes					
Administrativos	1	3	3		7
Atención al usuario		1	2	1	4
Procesos técnicos		2	1		3
Total	2	6	6	1	15

(*) Cursando 2° año de la carrera de Bibliotecología en la U.B.A.

El personal administrativo ha recibido, solamente, 50 hs. de capacitación sobre procesos técnicos de la Biblioteca y 50 hs. sobre competencias de apoyo a la tarea (informática, administración, etc.).

Este diagnóstico evidencia que la Biblioteca se encuentra en una situación crítica con relación al nivel de capacitación de sus recursos humanos. El logro de un buen nivel de servicios demandará incorporaciones crecientes de actualización y formación en su tarea específica.

Se evidencia una carencia de capacitación y perfeccionamiento específico.

- Situación en recursos financieros:

En 1995 se realizó un serio esfuerzo para corregir la problemática relacionada con este rubro, pero aún se está en lo mínimo necesario.

Las medias anuales de erogación en equipamiento bibliográfico y publicaciones periódicas son de $ 60.000 y $ 180.000 respectivamente.

Se evidencia una deficiencia de los recursos presupuestarios para solventar el desarrollo de colecciones, servicios, equipamiento e infraestructura.

- Situación del soporte computacional:

Actualmente la Dirección General de Informática presta asistencia técnica y profesional y ejecuta las siguientes tareas:

a) Análisis, programación, desarrollo y soporte de los diversos productos y servicios computacionales que el Sistema requiera.

b) Desarrollo y soporte técnico de:

- Los sistemas de recuperación de información bibliográfica.

- Los sistemas de reserva y control de préstamos.

- La red automatizada de Biblioteca.

- La red Internet.

c) Proveer el entrenamiento necesario al personal y a los usuarios del Sistema de Biblioteca.

Se observa que el equipamiento informático es escaso tanto a nivel de Administración como en relación a las posibilidades de acceso del usuario a tecnologías que permitan efectuar búsquedas con óptimos resultados.

No existe, entre el personal estable de la Biblioteca, un técnico en informática que realice las tareas de apoyo en esta área, actualmente las cumple la Dirección General de Informática, la cual atiende las necesidades que surgen en función de un orden de prioridades y urgencias de sus múltiples y variadas tareas.

En resumen, los **problemas** de más urgente solución hacen referencia a no contar con personal capacitado para las funciones específicas que debe cumplir, lenta incorporación del material bibliográfico a las Bases de Datos y escaso equipamiento informático.

3. Propuestas de solución.

- Poner en marcha una política de capacitación de los recursos humanos existentes, basada en las funciones específicas que deben cumplir.

- Establecer como prioritario para el año 1998, la puesta al día de las Bases de Datos.

- Proveer a la Biblioteca de personal estable con capacitación informática, que atienda los problemas que puedan surgir en relación a su área de competencia y capacite de manera permanente a los agentes asignados a la misma y a los usuarios que a ella concurren.

4. Estrategias de acción.

- Dictado de cursos de capacitación al personal de manera continua, en temas específicos de Bibliotecología, Informática y Atención al Público.

- En aquellos temas de capacitación que sea factible, recurrir a personal de la Universidad para su dictado. En caso contrario, ponerse en contacto con Instituciones Universitarias o no (Biblioteca Nacional, por ejemplo) a fin de contar con capacitadores expertos.

- Contratar a personal capacitado para completar la informatización de Biblioteca.

- Utilizar el monto que se aprobara como contrapartida para el Proyecto presentado a FOMEC, como fondo presupuestario para la realización de las acciones propuestas.

C. COMEDOR UNIVERSITARIO

La Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Bienestar Universitario entendió que era prioritario evaluar en esta instancia el servicio del Comedor Universitario. Para ello realizó una encuesta referida a aspectos concretos de la atención del Comedor, la misma fue aplicada a muestras extraídas de la población estudiantil usuaria y no usuaria de la Ciudad de San Luis y de Villa Mercedes.

El Cuadro que se presenta a continuación describe la composición y número de estudiantes encuestados.

	Usuario	No Usuario	Total
San Luis	300	400	700
Villa Mercedes	120	180	300
Total	420	580	1000

Los datos fueron relevados durante la tercera semana de julio y primera quincena de agosto del presente año, tanto en la Ciudad de San Luis como en Villa Mercedes.

1. RESULTADOS

- Población Usuaria

- Comedor Universitario San Luis:

* Cantidad de Comida: Adecuada.
* Variación en la Calidad: Buena y Variable.
* Cocción: no es constante la cocción de la comida.
* Sazonamiento: equilibrado, pero se resalta como observación preparaciones muy aceitosas.
* Precio: Adecuado.
* Precio en relación a comer en forma grupal: resulta el ticket del Comedor más caro.
* Asisten diariamente, aproximadamente el 75 % de comensales.
* Horarios actuales:
  a- Adecuado en el almuerzo.
  b- Formular modificaciones en el horario de la Cena.
  c- Formular modificaciones en el horario del Almuerzo del día Sábado.
* puntualidad: mejorar la impuntualidad en la apertura de los servicios.

Observaciones:

*Extensión en horario de Cena y los días sábados.

* Incorporar agua al servicio, servilletas, etc.

* Mejorar la higiene de los insumos y los utensilios.

* Reforzar la indumentaria de los empleados de la cocina.

* Ampliar la variedad de comida semanal.

- Comedor Universitario Villa Mercedes:

* Cantidad de comida: Adecuada.

* Variación en la calidad: Buena y Variable.

* Cocción: no es constante la cocción de la comida.

* Sazonamiento: equilibrado, pero se resalta como observación preparaciones muy aceitosas.

* Precio: Adecuado.

* Precio en relación con comer en forma grupal: resulta el ticket del comedor más caro.

* Asisten diariamente, aproximadamente el 82 % de comensales.

* Horarios actuales:

a- Adecuado en el almuerzo.

b- Adecuado en el horario de la Cena (observaciones al horario de cierre).

c- Adecuado en el horario del Almuerzo del día sábado.

* Puntualidad: conformidad.

Observaciones:

* Ampliar la variedad de comida semanal (sobre todo de lechuga).

* Contratar la conexión de televisión por cable.

- Población No Usuaria

- Comedor Universitario San Luis

* En gran mayoría realizan las 4 comidas diarias.

* Las comidas diarias las realizan en su lugar de hospedaje.

* Consumen los alimentos básicos:

1° Orden: Carnes.

2° Orden: Verduras.

3° Orden: Lácteos.

* El 70 % de encuestados alguna vez asistió al Comedor.

* Las razones que expone por las que actualmente no asiste son:

a- Costo de la comida.

b- Tipo de comida.

c- Horario de atención.

- Comedor Universitario Villa Mercedes:

* En la gran mayoría realizan las 4 comidas diarias.

* Las comidas diarias las realizan en su lugar de hospedaje.

* Consumen los alimentos básicos:

1° Orden: Verduras.

2° Orden: Carnes.

3° Orden: Pastas.

* El 50 % de los encuestados alguna vez asistió al Comedor.

* Las razones que expone por las que actualmente no asiste son:

a- Costo de la comida.

b- Distancia.

c- Tipo de comida.

2. CONCLUSIONES

- Informe de la Población Usuaria

Haciendo una mirada conjunta del comportamiento de las unidades de estudio, tanto de San Luis como de Villa Mercedes, se puede observar que las respuestas son favorables en importante porcentaje en la mayoría de los ítems. Es decir, que los Usuarios del Comedor Universitario estarían conformes con el servicio que se les brinda, pero hay algunas situaciones puntuales en donde la magnitud de disconformidad, si bien no es mayoritaria, alcanza cifras significativas como, por ejemplo:

- Los Usuarios de San Luis consideran que la comida es aceitosa y en menor proporción, los de Villa Mercedes también lo afirman.
- Un porcentaje también muy significativo en San Luis, destacó la impuntualidad de los horarios tanto del almuerzo como de la cena.
- Con relación a las observaciones expresadas por los usuarios al final de la grilla, de noventa y nueve sólo tres ítems son favorables. El resto constituyen un listado de diferentes opiniones, que a pesar de no tener relevancia estadística, son dignas de consideración por cuanto hacen referencia en general a aspectos que tienen que ver con la salud; dentro de los que se pueden mencionar, la calidad de ciertos alimentos, la higiene de los mismos, del lugar y la vestimenta del personal. A su vez, existen varias referencias al comportamiento del personal con respecto a la atención. Otra demanda que se destaca es la incorporación en la mesa de algunos elementos, como por

ejemplo, disponer de agua en los almuerzos y las cenas.

Estas apreciaciones no debieran ignorarse y muchas de ellas podrían ser comprobadas empíricamente.

Finalmente puede apreciarse que, en general, los principales aspectos problemáticos no están relacionados con lo económico, tal como el precio o la cantidad de comida, sino más bien vinculados a la calidad de la prestación del servicio.

- Informe de la Población No Usuaria

Por lo que manifiestan, tanto en Villa Mercedes como en San Luis, los estudiantes encuestados tendrían garantizada una dieta básica aún cuando no asistan al Comedor.

A partir de una observación más particularizada de la información recolectada se puede observar que el número de jóvenes a los que se les proporciona la comida en el lugar de residencia es mínima, por lo que se puede inferir que la gran mayoría se prepara su propia comida. Los datos consignan que así ocurre en el 72 % de los casos en Villa Mercedes y en el 78 % en San Luis.

Con relación a los alimentos que componen su dieta, globalmente se puede suponer que cubren las necesidades nutricionales básicas. De todas maneras, a partir de los datos disponibles, no puede extraerse información acerca de la cantidad ni de la combinación que de estos alimentos hacen los estudiantes.

Como aspecto saliente, se puede advertir la importancia que se le asigna en la Ciudad de San Luis al consumo de verduras, lo que en principio estaría indicando modificaciones en los tradicionales hábitos de consumo.

Con relación al costo de la comida, en ambas localidades aparece en primer lugar y de manera muy significativa, el costo de la comida como la principal causa por la cual no asisten al Comedor. Pero allí terminan las similitudes: en Villa Mercedes el segundo motivo mencionado es la distancia (32,8 %) y en tercer lugar con un 22 % el tipo de comida, mientras los horarios representan un modesto 15 %. Por el contrario, en San Luis, con un alto porcentaje (48,2 %) aparece como impedimento el tipo de comida que se sirve en el Comedor, casi en un 20 % aparece como problema el horario, mientras que la distancia sólo es un impedimento para el 11 % de los encuestados.

3. Propuestas de solución y estrategias de acción

Se realizan las siguientes propuestas para lograr los ajustes necesarios al actual Servicio de Comedor

* Reunión con personal: para transmitirles que los resultados de la evaluación sobre el servicio de Comedor que se brinda se encuentra dentro de parámetros normales, pero que existen varios aspectos que es importante modificar.

* Para mejoras a mediano y largo plazo se elevaría un programa de capacitación y especialización para todo el personal de cocina de ambos comedores.

* Aspectos en general sobre mejoras en las condiciones de higiene sobre la presentación de indumentaria del personal que hace y sirve la comida, sobre las instalaciones y reforzar la higiene de los alimentos y equilibrar el sazonamiento de las comidas y su condición aceitosa.

* Generar variaciones en el menú semanal, alternativas sobre el tipo de comida que se prepara por temporada, considerando los actuales costos diarios y stock disponibles. Para esto se puede considerar un servicio especial de consulta a un nutricionista.

* Respecto a los horarios de atención del servicio, hay que reforzar el cumplimiento en los horarios de apertura de los servicios y se deberían extender los horarios de atención en las cenas y los días sábados. Esta modificación sólo se instrumentará en el Centro Universitario San Luis.

* Incorporar al servicio agregados que no modifiquen el costo diario de comida, como ser: agua, servilletas, queso rallado, etc. A esto hay que agregar que en Villa Mercedes se realizará la conexión de televisión al Cable.

* Respecto a la distribución de las Becas, según el sistema de Control de Beneficiados (implementado en los meses de Julio y Agosto del corriente año) da cuenta de que casi el 85 % de la población definida como muestra para constatar la situación socio-económica familiar de las Becas, fueron otorgadas a alumnos que atraviesan condiciones desfavorables. El resto continuarán siendo auditados con el mismo sistema implementado.

CAPITULO X

LA UNIVERSIDAD EN SU CONJUNTO

Algunas recomendaciones

Este Capítulo intenta ser una síntesis globalizadora, que a partir de los Informes de las Facultades y de áreas dependientes de Rectorado, presenta un conjunto de recomendaciones.

Creemos importante señalar, previamente, que a partir de las distintas acciones realizadas por la Comisión Central y por las Comisiones de Facultad asignadas a tal fin, la Autoevaluación comienza a constituirse en un proceso continuo y participativo al interior de la Comunidad Universitaria.

Recomendaciones:

1. Institucionalizar espacios de participación de todos los actores de la Comunidad Universitaria con el objeto de analizar los factores que facilitan u obstaculizan el logro de las tareas que se realizan.
2. Impulsar desde las distintas instancias de gestión, que la Autoevaluación como proceso permanente, se transforme en una herramienta idónea para el mejoramiento de la Institución y no sólo para satisfacer exigencias externas.
3. Generar espacios que permitan mantener una comunicación permanente y el seguimiento de los graduados.
4. Ampliar el concepto de formación profesional al de formación permanente, no reduciéndola sólo a la etapa de obtención del grado sido extendiéndola a la inserción laboral.
5. Realizar una revisión continua de los planes de estudio, a partir de una visión de curriculum abierto y flexible que permita la articulación entre las carreras y una rápida adecuación a las nuevas demandas de formación profesional e inserción laboral.
6. Evaluar la labor docente como una forma de valorización de la misma, ya que hasta el momento sólo está organizado un sistema de evaluación de las tareas de investigación.
7. Analizar la incidencia del alto porcentaje de alumnos que trabajan, sobre el rendimiento académico y la duración de la carrera.
8. Realizar un seguimiento por cohortes de manera de poder determinar en qué momento/s de la carrera se producen los mayores índices de deserción con el objeto de establecer acciones específicas en cada uno de ellos.
9. Analizar la distribución de la Planta docente en función de las características de las asignaturas y de la/s carrera/s a la que pertenecen.
10. Reafirmar la necesidad de mejoramiento del salario docente de forma tal de generar una opción real de ocupación, de dignificación de la profesión y de

valorización de la tarea.

11. Implementar mecanismos que aseguren el cumplimiento de las funciones asignadas a las Áreas de Integración Curricular, tal como planificación, coordinación, ejecución y evaluación de actividades académicas.

12. Otorgar un rol más activo a los Departamentos en la adopción de políticas relativas a concursos, jurados, perfiles académicos, etc.

13. Reforzar los mecanismos de mantenimiento de la infraestructura edilicia de manera de mejorar las condiciones en que se desarrolla la tarea docente.

14. Otorgar especial atención a los problemas detectados y a detectar en los servicios que brinda la Biblioteca en tanto que sector básico de apoyo a la actividad universitaria.

15. Constituir un Comité que determine las áreas prioritarias que debe cubrir el Sistema de Información Institucional.

16. Conformar el Comité con representantes del nivel de conducción política, del PAIMEC y de la Dirección General de Informática.

17. Establecer una política continua de capacitación no docente acompañada de mecanismo de evaluación que alienten el buen desempeño y una actitud favorable hacia la formación permanente.

18. Respecto a las carreras cortas y/o a término, se recomienda:

    a. Analizar de manera permanente la necesidad y demanda del medio, para no saturar el mercado de modo tal de no perjudicar a los propios egresados en sus posibilidades de inserción laboral.

    b. Cumplir con la normativa vigente respecto a las condiciones para su continuidad o cierre.

    c. Generar de manera permanente nuevas ofertas educativas a término, en función de los análisis correspondientes que los fundamenten.