

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

I. Autoevaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

EVALUACION INSTITUCIONAL
I. Autoevaluación

EJEMPLAR EN ARCHIVO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO



EVALUACION INSTITUCIONAL

I. Autoevaluación



Evaluación Institucional

I. Autoevaluación

1ra. edición, Mendoza, noviembre de 1996.

Impreso en Argentina
Printed in Argentina
ISBN en trámite
Queda hecho del depósito que marca la ley 11723
© 1996 EDIUNC
Centro Universitario, Parque General San Martín
5500 Mendoza-República Argentina

Coedición
Universidad Nacional de Cuyo
Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.

Universidad Nacional de Cuyo
Ministerio de Cultura y Educación de la Nación

Ministra de Cultura y Educación de la Nación
Lic. Susana Decibe

Rector de la Universidad Nacional de Cuyo
Lic. José Francisco Martín

Vicerrector
Ing. Juan Manuel Gómez

Decanos

Facultad de Artes
Prof. Elio Ortiz

Facultad de Ciencias Agrarias
Ing. Agr. Rosa Inés Arreghini

Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria
Ing. Ernesto Muñoz Puentes

Facultad de Ciencias Económicas
Cont. Rodolfo Sicoli

Facultad de Ciencias Médicas
Dr. Enrique Guntsche

Facultad de Políticas y Sociales
Lic. Carlos Finocchio

Facultad de Derecho
Dr. Enrique Luis Abbiati

Facultad de Educación Especial y Elemental
Prof. María Victoria Gómez de Erice

Facultad de Filosofía y Letras
Prof. Miguel Verstraete

Facultad de Ingeniería
Ing. Tomás Aníbal Montes

Facultad de Odontología
Dr. Onofre Roberto Cipolla

Coodinador General de la evaluación:
Prof. Daniel Prieto Castillo,
Secretario Académico

Prefacio

Una de las observaciones críticas más generalizadas que se hacen hoy a nuestras universidades, es que se advierte en ellas un progresivo deterioro en la calidad de los servicios y de las formaciones que ofrecen. Y aunque el juicio deba matizarse, porque el panorama es sin duda complejo y diverso, el tema de la calidad está hoy presente en la agenda de la sociedad y constituyen un desafío que exige respuestas adecuadas.

Es por ello que uno de los objetivos centrales de la política universitaria del gobierno nacional, consiste en garantizar crecientes niveles de calidad y excelencia en la oferta de educación superior.

En esa perspectiva, la evaluación institucional juega hoy un papel importante como instrumento para el mejoramiento de los procesos de enseñanza, de investigación y de gestión. Y en consecuencia - es de esperar- para el mejoramiento de los resultados de esos procesos en términos de graduados, de investigaciones y desarrollo tecnológicos, de servicios hacia adentro y hacia afuera. Y todo eso, no tanto porque la evaluación en si misma tenga virtualidades para lograrlo, sino porque es capaz de generar un proceso sistemático de reflexión colectiva sobre lo que se hace, sobre sus fortalezas y sus debilidades, y a partir de ello, sobre los modos más apropiados de superarse y hacerlo mejor.

Es por esa razón que el Ministerio de Cultura y Educación a través de la Secretaría de Políticas Universitaria, viene promoviendo, desde su misma creación, el desarrollo de la evaluación institucional: celebrando convenios en marcha y desarrollo, organizando la evaluación y acreditación de programas y carreras de posgrado, generando un marco legal más amplio que la incorpora como uno de sus ejes principales.

Y es seguramente por esa misma razón que la Universidad Nacional de Cuyo ha impulsado y la sigue impulsando con inteligencia y decisión. Como dan cuenta las páginas de este libro, ella ha concluido ya un proceso completo de autoevaluación y de evaluación externa, que comprende la totalidad de sus facultades y de la misma universidad como conjunto. Primero han sido

analizados por sus propios actores y luego han sido miradas desde afuera por pares evaluadores cuya trayectoria académica es el mejor aval de la seriedad de la tarea realizada.

La universidad es la primera beneficiaria de este esfuerzo. Tiene ahora- con el plan de gobierno formulado a partir de los resultados de la evaluación- un potente instrumento para definir sus prioridades, para tomar decisiones y para orientar su desarrollo futuro hacia metas de mayor calidad y excelencia. Y sabe también la Universidad que está ahora obligada a seguir mejorando, a seguir trabajando en el logro de sus propias metas, a continuar el proceso de evaluación que, cuando es auténtico, una vez iniciado no tiene término.

La otra gran beneficiaria del esfuerzo emprendido, es la misma sociedad, porque ella tiene ahora más y mejor información sobre la que ocurre dentro de los muros de la Universidad, sobre su estilo de gestión, sobre el nivel de sus profesores, sobre su trabajo de investigación, sobre la importancia que asigna a los servicios de extensión. Y no sólo información: tiene un juicio crítico, desde adentro y desde afuera, formulado por gente que por su trayectoria debe merecerle confianza. Y en el medio y largo plazo la sociedad se beneficiará por el mejoramiento de los procesos intrauniversitarios y de sus resultados.

Si la Universidad, como todos reconocemos, tiene atribuciones para definir sus propias políticas y para orientar su desarrollo académico, la sociedad tiene derecho a estar informada sobre su gestión, sobre sus actividades, sobre sus logros, también sobre sus debilidades. Y las buenas universidades no dudan en cumplir con esa obligación.

Lic. Susana B. Decibe
Ministra de Cultura y Educación de la Nación

Presentación

En uso pleno de su autonomía la Universidad Nacional de Cuyo realizó su Autoevaluación de Docencia Universitaria y se sometió a la Evaluación Externa, a lo largo de un proceso de 20 meses de trabajo, entre 1994 y 1995, con el permanente impulso y apoyo del entonces Rector ingeniero Armando Bertranou y de las autoridades de la Universidad.

Los resultados han sido concentrados en estos dos volúmenes, que registran documentos por cada una de las Unidades Académicas y uno general de toda la Universidad, como producto de la autoevaluación, y los documentos de evaluación externa, también por facultades y por la totalidad de la institución.

Qué nos sucedió a raíz de este itinerario. En primer lugar pudimos vivir y comprobar la madurez de nuestra casa en lo relativo a la convivencia interna y a la decisión de leerse a sí misma. Hubo opiniones encontradas, como corresponde a una instancia democrática, pero nadie se lanzó a descalificar en bloque la evaluación, alentando viejos fantasmas. Si algo se evidenció fue la condición de universitarios de todos y cada uno de los participantes.

En segundo lugar realizamos un esfuerzo histórico de conocimiento sobre nosotros mismos. Nunca como hoy tuvo la universidad tanta información sobre su quehacer académico, sobre las percepciones de los docentes, estudiantes y graduados, sobre las cifras básicas de ingreso, permanencia y egreso, entre otros datos. Todo lo cual permitió reconocer debilidades y fortalezas, tanto a los propios actores como a los evaluadores externos.

En tercer lugar comprobamos que la evaluación sirve de base para construir y no para destruir. A partir de ella se han generado iniciativas en muchas comunidades académicas y desde el Rectorado. Así, han sido creados departamentos de estadísticas donde no existían, se han formado comisiones para avanzar en planes de desarrollo institucional, se discute a fondo el rol del docente universitario desde el punto de vista pedagógico, se plantean alternativas para la investigación y la extensión y se habla en algunas facultades de la departamentalización como camino a seguir.

En lo que hace a nuestra gestión, pudimos diseñar un plan de gobierno gracias a la experiencia acumulada durante la evaluación.

Por último, la evaluación nos permitió un aprendizaje constante y una riquísima interacción, tanto en lo interno como con los evaluadores externos, y esta última se jugó en toda la riqueza de los consensos y disensos, como corresponde a un espacio universitario. Así por ejemplo, dentro del excelente aporte del ingeniero Hernán Ayarza se sugiere la creación de una Facultad de Ciencias Exactas. Aunque no compartimos esa propuesta porque tenemos acuerdos con la región para no crear carreras superpuestas, sin embargo nos han resultado muy valiosas las otras observaciones del profesional.

Comenzamos esta presentación aludiendo a la autonomía porque nuestra Universidad apostó de manera totalmente libre a su evaluación y lo hizo sin interferencias de ningún tipo, ni en lo interno, ni en lo externo. La opción fue por el futuro y por la calidad y continuamos en ella a través del funcionamiento pleno de órganos de gobierno.

Somos conscientes de que la evaluación, que hoy hacemos pública como una manera de rendir cuentas a la sociedad, es en realidad, un proceso permanente. Esta tarea no sólo nos permite continuar con el proceso, sino también penetrar en nuestras fortalezas y debilidades con mayores niveles de profundidad.

Es por ello que agradezco en nombre de nuestra institución a todos quienes participaron en esta empresa, y en primer lugar a nuestra propia comunidad universitaria, que dio muestras de capacidad crítica y a la vez de sentido de pertenencia a su casa de estudios.

Lic. José Francisco Martín
Rector

1. Introducción

1.1. Objetivos e Historia

La Universidad Nacional de Cuyo tiene formulados sus fines en el Estatuto donde se establece que es esencial el desarrollo y la difusión de la cultura en todas sus formas a través de la enseñanza, la investigación científica, la preparación técnica, la formación profesional y la elevación del nivel ético y estético.

Desde su fundación, en el año 1939, la institución orientó su actividad hacia el esclarecimiento de los grandes problemas humanos, con especial referencia a la vida nacional y regional. Fue creada para ofrecer servicios educativos en la región de Cuyo, comprendiendo su espacio de trabajo las provincias de Mendoza, San Juan y San Luis.

En 1973 al crearse las Universidades Nacionales de San Luis y de San Juan sobre la base de las Facultades y Escuelas que tenían sede en las mencionadas provincias, la U. N. de Cuyo ofreció sus servicios a través de sus centros educacionales de Mendoza, además del Instituto Balseiro que funciona en la ciudad de Bariloche, provincia de Río Negro.

En la actualidad cuenta con once facultades. Ellas son:

- . Facultad de Artes
- . Facultad de Ciencias Agrarias
- . Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria
- . Facultad de Ciencias Económicas
- . Facultad de Ciencias Médicas
- . Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
- . Facultad de Derecho
- . Facultad de Educación Especial y Elemental
- . Facultad de Filosofía y Letras
- . Facultad de Ingeniería
- . Facultad de Odontología

1.2. Gobierno

El gobierno de la Universidad Nacional de Cuyo es ejercido por la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior y el Rectorado.

La Asamblea Universitaria, órgano máximo de gobierno, está integrada por el rector y todos los miembros de los Consejos Directivos. Sus principales atribuciones son dictar o reformar el Estatuto de la Universidad, elegir el rector y el vicerrector, decidir la creación o modificación fundamental de las Facultades.

La Asamblea Universitaria reformó en 1995, el Estatuto de la Universidad adecuándolo a la Ley Superior de Educación, de esta forma incorporó al gobierno de la Universidad, la representación del personal no docente y los auxiliares de docencia.

El Rector preside la Asamblea Universitaria y el Consejo Superior, ejerce la representación, gestión administrativa y superintendencia de la Universidad, convoca a las sesiones de la Asamblea y del Consejo Superior, cumpliendo y haciendo cumplir sus decisiones, ejerciendo el poder disciplinario dentro de su propia jurisdicción.

El gobierno de las Facultades de la Universidad lo ejerce un Consejo Directivo.

Cada Consejo Directivo elige al decano y vicedecano; propone la creación o reestructuración de escuelas, departamentos o institutos de la Facultad y los planes de estudios de la misma; promueve la extensión universitaria y la difusión cultural; provee los cargos de profesores interinos y del resto del personal y reglamenta sus obligaciones y la de los alumnos.

1.3. Administración

El Rectorado es el órgano administrativo general de la Universidad Nacional de Cuyo. Asisten al Rector las Secretarías de Asuntos Académicos, de Ciencia y Técnica, de Extensión Universitaria, de Bienestar Universitario, Administrativa y Económica-Financiera.

1.3.1. Secretaría de Asuntos Académicos

Tiene como misión asistir al rector en la aplicación y el desarrollo de políticas académicas en la Universidad. Sus funciones están dirigidas básicamente a la participación en la propuesta de planes y programas académicos, al análisis de planes de estudio, a la intervención en la coordinación del proceso de admisión universitaria y a la información y orientación educativa.

Cuenta con las unidades orgánicas de Apoyo Académico, Orientación Vocacional e Información Educativa, Estadísticas Universitarias y Biblioteca Central.

1.3.2. Secretaría de Ciencia y Técnica

La Secretaría de Ciencia y Técnica de la U.N. de Cuyo tiene como objetivo apoyar la investigación y fomentar la formación de recursos humanos. Esta actividad se ha visto fortalecida como consecuencia de la asignación de un mayor presupuesto que, sumado al que invierten las unidades académicas, constituye un aporte sustancial al desarrollo de la investigación en la Universidad.

La Secretaría desarrolla tres programas: de Formación de Recursos Humanos, de Apoyo a la Investigación y de subsidios para la Investigación, administrados a través de cada unidad académica. A éstos debe sumarse el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores que es implementado desde el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación a través de la Secretaría de Políticas Universitarias por medio del decreto 2427/93.

1.3.4. Secretaría de Bienestar Universitario

Asiste al rector en todas las acciones vinculadas con el sector estudiantil referentes a comedor, acción social y salud.

Las funciones asignadas le otorgan competencia sobre las áreas de servicios de comedor dirigido a estudiantes y personal de la Universidad, vivienda y /o alojamiento para estudiantes y asistencia económica y social para los casos de necesidad (becas).

1.3.4. Secretaría de Extensión Universitaria

La Secretaría de Extensión Universitaria es el nexo entre la Universidad y la comunidad donde está inserta. Con este fin ha desarrollado una serie de programas tendientes a dar respuestas a necesidades sociales y culturales de los mendocinos.

Las dependencias que tienen a su cargo la realización de estos programas son las siguientes:

- Organismos Artísticos.
- Editorial de la Universidad Nacional de Cuyo (EDIUNC).
- Departamento de Prensa de Extensión Universitaria.
- Librería universitaria.

- Centro de Capacitación y Formación de Dirigentes Vecinales y Comunitarios.
- Radio Universidad Nacional de Cuyo.
- Revista Debate Abierto.

1.3.5. Secretaría Administrativa

Asiste al Rector, al Consejo Superior y a la Asamblea en la gestión administrativa y de personal.

Sus funciones son ejercer la Secretaría de la Asamblea y del Consejo Superior, proponer políticas administrativas y de personal no docente, coordinar los trámites y los servicios administrativos en el rectorado y supervisar las actividades de la representación de la universidad en Buenos Aires.

Cuenta para el apoyo de sus actividades con unidades orgánicas como la Dirección General Administrativa, Dirección de Despacho, Secretaría del Consejo Superior, Mesa de Entradas y Salidas, Diplomas, Representación en Buenos Aires, Dirección de Organización y Sistemas y Dirección de Servicios.

1.3.6. Secretaría Económico-Financiera

Tiene como objetivo asistir al Rector en la dirección de las actividades económico-financieras, en el plan de trabajos públicos y en los servicios de mantenimiento de edificios e instalaciones universitarias.

Las funciones son de ejecución de la administración financiera de la Universidad, la coordinación de la labor de formulación del proyecto de presupuesto universitario, la fiscalización económica, financiera, patrimonial y contable, la supervisión de las obras y servicios y la ejecución presupuestaria de planes y programas oportunamente aprobados.

1.4. Estadísticas universitarias

1.4.1. INFORMACION GLOBAL 1994

A- NIVEL UNIVERSITARIO DE GRADO

12	Unidades Académicas
6	Institutos Tecnológicos (F. I. T. U.)
48	Carreras de Grado
21	Carreras Cortas y/o Títulos Intermedios

17.499	Alumnos
982	Egresados
4.057	Docentes (*)
520	Horas Cátedra Nivel Superior
1.386	No Docentes

(*) Los 4.057 docentes responden a la siguiente clasificación:

Cargos de nivel universitario:	3.984
Exclusivos	355
Semiexclusivos	1.842
Simples	1.787

Cargos de nivel no universitario:	73
--	-----------

B- NIVEL MEDIO

5	Colegios
4.758	Alumnos
701	Egresados
283	Docentes
8.925	Horas Cátedra Nivel Medio
117	No Docentes

C- NIVEL PRIMARIO E INICIAL

1	Colegio
401	Alumnos 94

D- ENSEÑANZA PARASISTEMATICA

2	Escuelas
1.163	Alumnos
50	Docentes

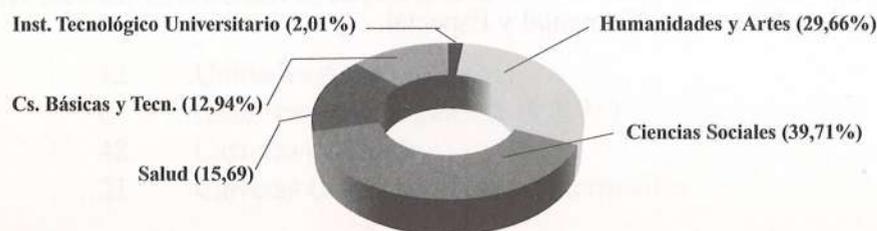
El nivel primario e inicial es atendido por personal docente y no docente de la Facultad de Educación Elemental y Especial.

**1.4.2. Matrícula por Area y Unidad Académica- Nivel Universitario
Porcentajes sobre el Total - AÑO 1994**

AREAS Y UNIDADES ACADEMICAS	TOTAL	%S/TOTAL
TOTAL	17.499	100%
AREA DE HUMANIDADES Y ARTES	5.190	29,66%
FACULTAD DE ARTES	1.941	11,09%
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS	2.101	12,01%
FAC. DE EDUCACION ELEMENTAL Y ESPECIAL	1.148	6,56%
AREA DE CIENCIAS SOCIALES	6.948	39,71%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	3.547	20,27%
FAC. DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES	1.580	9,03%
FACULTAD DE DERECHO	1.821	10,41%
AREA DE SALUD	2.745	15,69%
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	2.001	11,43%
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	744	4,25%
AREA DE CS. BASICAS Y TECNOLOGICAS	2.264	12,94%
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	800	4,57%
FAC. DE CS. APLICADAS A LA INDUSTRIA	380	2,17%
FACULTAD DE INGENIERIA	985	5,63%
INSTITUTO BALSEIRO	99	0,57%
INSTITUTO TECNOLOGICO UNIVERSITARIO	352	2,01%

FUENTE: Pl. Estadística Nivel Universitario (Julio 1994)

PARTICIPACION RELATIVA DE CADA AREA

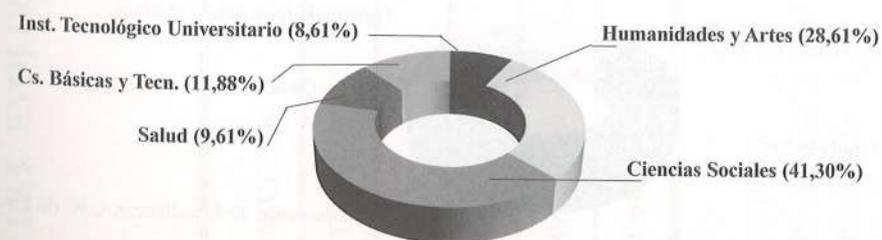


**1.4.3. Nuevos inscriptos por Area y Unidad Académica
Nivel Universitario
Porcentajes sobre el Total - AÑO 1994**

AREAS Y UNIDADES ACADEMICAS	TOTAL	%S/TOTAL
TOTAL	4.090	100%
AREA DE HUMANIDADES Y ARTES	1.170	28,61%
FACULTAD DE ARTES	426	10,42%
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS	463	11,32%
FAC. DE EDUCACION ELEMENTAL Y ESPECIAL	281	6,87%
AREA DE CIENCIAS SOCIALES	1.689	41,30%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	952	23,28%
FAC. DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES	416	10,17%
FACULTAD DE DERECHO	321	7,87%
AREA DE SALUD	393	9,61%
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	292	7,14%
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	101	2,47%
AREA DE CS. BASICAS Y TECNOLOGICAS	486	11,88%
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	210	5,13%
FAC. DE CS. APLICADAS A LA INDUSTRIA	116	2,84%
FACULTAD DE INGENIERIA	129	3,15%
INSTITUTO BALSEIRO	31	0,76%
INSTITUTO TECNOLOGICO UNIVERSITARIO	352	8,61%

FUENTE: Pl. Estadística Nivel Universitario (Julio 1994)

PARTICIPACION RELATIVA DE CADA AREA



1.8.4. Egresados por Area y Unidad Académica- Nivel Universitario Porcentajes sobre el Total - AÑO 1994

AREAS Y UNIDADES ACADEMICAS	TOTAL	%S/TOTAL
TOTAL	982	100%
AREA DE HUMANIDADES Y ARTES	266	27,09%
FACULTAD DE ARTES	62	6,31%
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS	55	5,60%
FAC. DE EDUCACION ELEMENTAL Y ESPECIAL	149	15,17%
AREA DE CIENCIAS SOCIALES	201	20,47%
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	113	11,51%
FAC. DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES	58	5,91%
FACULTAD DE DERECHO	30	3,05%
AREA DE SALUD	351	35,74%
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	243	24,75%
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	108	11,00%
AREA DE CS. BASICAS Y TECNOLOGICAS	164	16,70%
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	56	5,70%
FAC. DE CS. APLICADAS A LA INDUSTRIA	9	0,92%
FACULTAD DE INGENIERIA	77	7,84%
INSTITUTO BALSEIRO	22	2,24%

FUENTE: Pl. Estadística Nivel Universitario (Julio 1995)

PARTICIPACION RELATIVA DE CADA AREA



Departamento de Estadísticas-U.N. de Cuyo

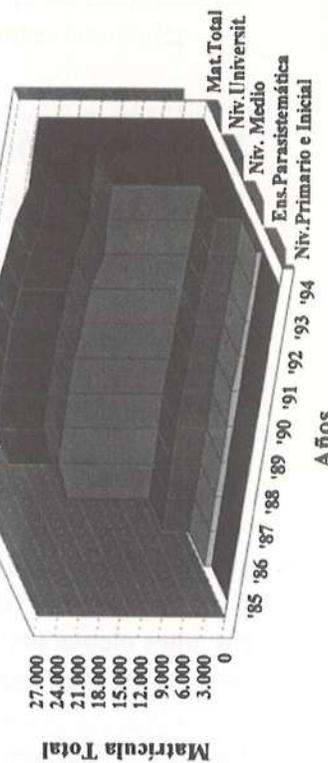
1.8.5. EVOLUCION DE LA MATRICULA TOTAL POR NIVEL PERIODO 1985 - 1994

NIVELES	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
TOTAL	22.775	25.076	25.592	25.721	25.702	25.223	24.729	23.489	23.741	23.821
Universitario	16.507	18.614	18.793	18.819	18.836	18.346	18.114	16.985	17.410	17.499
Medio	4.846	4.991	5.216	5.349	5.239	5.125	5.018	5.003	4.849	4.758
Primario	198	268	316	348	383	379	404	385	404	401
Parasistemático	1.224	1.203	1.267	1.205	1.244	1.373	1.193	1.116	1.078	1.163

FUENTE:

- Pls. Estadísticas Nivel Universitario (julio de cada año)
- Pls. Estadísticas Nivel Medio (julio de cada año)
- Pls. Estadísticas Nivel Primario e Inicial (julio de cada año)
- Pls. Estadísticas Enseñanza Parasistemática (julio de cada año)

EVOLUCION DE LA MATRICULA TOTAL POR NIVEL



Años

2. Evaluación Institucional de Docencia Universitaria

La Universidad Nacional de Cuyo inició el proceso de evaluación institucional de docencia con el objetivo de reflexionar sobre el quehacer académico y hacer propuestas de mejoramiento, en el horizonte de la calidad de la educación. La iniciativa se concretó sobre la base del convenio con el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, firmado en mayo de 1993 y aprobado por el Consejo Superior de la U. N. de Cuyo en su sesión del 9 de junio de 1993.

Esta casa tomó como eje fundamental de su evaluación la docencia universitaria, considerando que desde ella puede hacerse un análisis abarcativo de los restantes elementos fundamentales de la institución. Es la docencia la clave para reflexionar sobre la calidad del servicio que ofrece la Universidad.

Las actividades comenzaron en mayo de 1994, mediante la creación de la Comisión de Evaluación Institucional, integrada por un representante de cada Unidad Académica y coordinada directamente por el secretario académico de la Universidad.

En la primera sesión de trabajo, se aclaró la función de la Secretaría. De esta forma, el Rectorado no evalúa, lo hacen las propias Unidades Académicas y el sentido de esta tarea: "la evaluación se orienta al reconocimiento de los problemas y virtudes de nuestra Universidad y, sobre todo, a la propuesta de alternativas para su mejoramiento. No se trata de un esfuerzo aislado, sino de una reflexión enmarcada en la puesta en marcha de programas de acción".

Los pasos que se dieron para llevar adelante el proceso fueron:

1. La Secretaría Académica proporcionó abundante información expresada en documentos, tanto de la Universidad como de otros organismos. La Comisión inició un proceso de apropiación de conceptos y metodologías, en un intenso ritmo de actividades de estudio y de confrontación de experiencias.

2. En el mes de mayo fue realizado un Taller de Autorregulación y Evaluación Institucional, a cargo de los doctores Soledad Gatica Ramírez y Moisés Silva, de la Universidad de Concepción, Chile. Su visita se organizó mediante el apoyo del CINDA. Además de los integrantes de la Comisión, participaron otros docentes de distintas facultades.
3. Proceso de sensibilización de la comunidad universitaria. Se realizó a través de informes periódicos que dieron cuenta de la marcha de las actividades.
4. Diseño de criterios de evaluación, con sus correspondientes indicadores. Este paso fue de mucha importancia para la Comisión, en tanto equipo de trabajo, y para el involucramiento de otras personas, ya que el borrador inicial fue revisado en las Unidades Académicas.
5. Reuniones con todos los Consejos Directivos de la Universidad. Estuvieron a cargo de miembros de la Comisión y del secretario académico. Constituyó ésta una iniciativa valiosa, por el intercambio de puntos de vista que generó y por los acuerdos básicos para avanzar en la evaluación.
6. Creación de las Comisiones de Evaluación en cada Unidad Académica. Proceso de apropiación de conceptos y metodologías, análisis de los criterios.
7. Planificación de la encuesta a docentes, estudiantes y graduados, con la colaboración de un grupo de especialistas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
8. Realización de la encuesta. El trabajo de campo se cumplió en los primeros 15 días de noviembre y abarcó a 1740 personas.
9. Seminario interfacultades. Se cumplió con la participación de los integrantes de todas las Comisiones, a fin de revisar experiencias de evaluación y de planificar los pasos de la autoevaluación para su concreción en 1995.
10. Presentación de informe de proceso al Consejo Superior.
11. Estudio de los resultados de la encuesta. Esta etapa se inició en diciembre y permitió reconocer una rica información sobre la Universidad.

12. Confección de guías para recabar información en cada una de las Facultades.
13. Elaboración del primer borrador del documento general por toda la Universidad, a modo de prediagnóstico.
14. Reuniones informativas en cada Unidad Académica, con la participación de docentes a través de sus sistemas naturales de trabajo (departamentos, áreas, carreras, años, según el caso).
15. Elaboración de los documentos por cada Unidad Académica, como primer borrador de prediagnóstico.
16. Confección de preguntas guía. La Comisión consideró oportuno orientar la lectura, los debates y aportes sobre cada documento, a fin de contar con un sistema ordenado.
17. Período de autoevaluación. Se llevó a cabo durante los meses de marzo y abril de 1994, tomando en cuenta para su concreción los sistemas naturales de trabajo. De las reuniones realizadas en cada Unidad Académica, se estima que se llegó a una participación de más del 50% del profesorado.
18. Elaboración del documento definitivo por Facultad, tarea que se cumplió durante los meses de mayo y junio.
19. Elaboración del documento general definitivo por toda la Universidad. Meses de mayo y junio.
20. Presentación de los documentos a autoridades de la Universidad, agosto.
21. Determinación de las líneas de acción para toda la Universidad, agosto.
22. Aprobación por el Consejo Superior del documento general y de los lineamientos, sesión del 20 de setiembre.

2.1. ANTECEDENTES

La Universidad Nacional de Cuyo realizó a 56 años de su fundación una evaluación institucional basada fundamentalmente en sus aspectos académicos. La evaluación ha estado siempre presente en el quehacer de nuestra casa de estudios, pero los esfuerzos de realización más sistemáticos se han ido incrementando en los últimos años. Los elementos que dieron lugar a la evaluación.

. El Estatuto de la Universidad

La U. N. de Cuyo tomó como punto de partida para la evaluación su Estatuto, ya que en él se encuentran los fundamentos conceptuales y axiológicos que permiten orientar esa práctica.

En el Artículo 1º del Estatuto Universitario se indica que la Universidad "tiene por función esencial el desarrollo y la difusión de la cultura en todas sus formas a través de la enseñanza superior, la investigación científica, la preparación técnica, la formación profesional y la elevación del nivel ético y estético".

La consideración del desarrollo y la difusión de la cultura como función esencial, implica la necesidad de contar con las capacidades humanas y los recursos necesarios para cumplir con esa finalidad. Enseñanza, investigación, preparación técnica y formación profesional y desarrollo personal, son sólo posibles si se logra un satisfactorio nivel de excelencia en todos los órdenes.

Para ello, la Universidad cuenta con mecanismos de evaluación propios de la práctica en cada una de esas líneas y con menciones explícitas en el mismo Estatuto. En el Artículo 44º se indica que todos los docentes, cualquiera sea su categoría, "estarán sujetos a evaluaciones periódicas", en tanto que en el Artículo 68 se señala "Es obligación de cada Unidad Académica realizar un control de desempeño de sus docentes".

Esta evaluación de desempeño se cumplió durante 1994 con 473 docentes y continuará de manera permanente en los próximos años.

La evaluación constituye una práctica constante en las líneas de docencia, investigación, servicios y gestión. Ello significa que en todos los niveles de nuestra casa de estudios se realizan evaluaciones, aún cuando las mismas no trasciendan a menudo al resto de la Universidad.

. Líneas de acción

La Secretaría Académica difundió en 1992 su documento "Líneas de acción del área académica, apuntes para una definición estratégica", en el cual se parte de una evaluación general de la acción de la Universidad, expresada mediante la siguiente enumeración de temas a analizar:

En relación con la eficiencia externa:

- productividad
- títulos y certificados
- demanda social e individual
- características organizacionales

En relación con la eficiencia interna

- rendimiento
- aprendizaje
- personal
- equipamiento
- estructura de la organización
- financiamiento

Todo ello se inscribe en variables de contexto, como la crisis y transformación del Estado, el aceleramiento en la diversificación de la demanda, la inequidad social y la cultura en transformación.

El documento de la Secretaría Académica señala además líneas de acción posibles:

- Expansión de la participación de la educación de la U. N. de Cuyo en la región
- Interacción universidad-sociedad
- Desarrollo de servicios y espacios participados
- Equilibrio entre organización epistemológica y administración de carreras
- Desarrollo del posgrado
- Promoción de las relaciones universitarias nacionales e internacionales
- Autoevaluación de la calidad de la Universidad.

La última línea constituye la condición básica de las restantes. En efecto, si se busca avanzar en relaciones diferentes, tanto internas como externas, es preciso partir de un reconocimiento de lo que se ha sido y se es.

. Convenio Ministerio Universidad

En julio de 1993 la U. N. de Cuyo firmó un convenio con el Ministerio de Cultura y Educación en el marco del mejoramiento de la calidad universitaria. Destacamos del mismo las cláusulas segunda y tercera.

Segunda: Con la ejecución del convenio se espera obtener los siguientes resultados:

- a) Motivar el estudio y la discusión del tema de la evaluación y mejoramiento de la calidad universitaria.
- b) Desarrollar una experiencia que permita avanzar en la generación de modelos, mecanismos e instrumentos de evaluación institucional.
- c) Establecer un plan para el mejoramiento de la calidad de la Universidad, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones realizadas.
- d) Formar equipos capacitados en evaluación de la calidad universitaria que puedan transferir sus experiencias a otros ámbitos universitarios.

Tercera: La evaluación se concibe como un proceso continuo del autoestudio de la propia Universidad, que comprende los aspectos cuantitativos y cualitativos y será resorte exclusivo de sus autoridades naturales el tomar decisiones para los programas o proyectos de mejoramiento de la calidad institucional que se deriven de ese proceso.

En cuanto a los productos de la evaluación, se mencionan:

La explicitación de los objetivos y políticas de cada Unidad de Análisis (Unidades Académicas).

Los planes de mejoramiento de la calidad universitaria que deben elaborarse para un horizonte de corto y mediano plazo (uno y tres años respectivamente).

La participación amplia de los claustros que componen la comunidad universitaria en los procesos de evaluación.

Finalmente, los aspectos a tomar en cuenta serán:

Cuerpos docentes y de investigación
Alumnos

Infraestructura
Recursos financieros
Estudios de grado
Estudios de posgrado
Procesos de enseñanza-aprendizaje
Desempeño de graduados
Actividades de investigación
Actividades de extensión
Gestión y administración

Estos temas abarcan en líneas generales todo el accionar de la Universidad, tanto en sus relaciones internas como externas.

. Lineamientos estratégicos

El Rectorado produjo un segundo documento de revisión de la Universidad en 1994, Lineamientos Estratégicos. En el mismo son revisados los problemas por los cuales han atravesado las casas de estudios de nuestro país: capacidad docente y de investigación, distanciamiento entre la universidad y el contexto socio-cultural, insistencia en los estudios de grado sin mayor desarrollo del posgrado, deterioro de los procesos de acopio, procesamiento y utilización de información, ausencia de articulación entre el nivel medio y el ingreso, generalizada presencia de sistemas pedagógicos tradicionales, atomización de la organización, escasa flexibilidad curricular, bajo rendimiento en la promoción de los estudiantes, escasa relación con otras instituciones educativas y ausencia de instancias institucionales de evaluación.

El documento señala que en la búsqueda de soluciones se ha comenzado a avanzar en: capacitación y actualización del personal docente, consolidación y ampliación del posgrado, apertura de espacios a las demandas inmediatas de los sectores productivos y apertura de la Universidad al contexto regional, nacional e internacional.

A partir del reconocimiento de problemas y de la búsqueda inmediata de soluciones, el Rectorado plantea estrategias en las siguientes líneas: docencia universitaria, programa de ingreso, transformación curricular, desarrollo del posgrado, evaluación de la calidad universitaria, desarrollo científico tecnológico, interacción universidad-sociedad-producción-extensión y cultura, comunicación y nuevas tecnologías de la información, cooperación universitaria regional, nacional e internacional.

2. 2. LA EVALUACION

. Fundamentación

Los últimos años del siglo, lejos de llevarnos a la tan ansiada solución de los graves problemas que a escala internacional se han venido viviendo en nuestro planeta, nos enfrentan día a día con mayores incógnitas y con desafíos que hacen crujir los viejos sistemas de certidumbre de que disponíamos.

Es ya un lugar común hablar de la crisis. Pero no podemos dejar de mencionarla si nos asomamos a la realidad de nuestro país o a la del contexto latinoamericano. De un lado las aceleradas transformaciones sociales, que no terminan de sucederse; de otro las presiones que el medio ejerce sobre cualquier tipo de institución, sea para reclamarle servicios que tradicionalmente no ofrecía, o para pedir soluciones a problemas inéditos.

Es imposible, para cualquier institución, enfrentar esos retos con sus antiguos recursos. El dinamismo es tal, que no se alcanza a abordar un problema cuando ya otros se vienen encima. La crisis de fin de siglo se ha convertido en nuestro medio ambiente y es imposible darle la espalda o negarla a nombre de una pretendida distancia de las relaciones que aceleradamente se entretienen en torno nuestro.

Han quedado muy atrás los tiempos en que algunas instituciones podían desempeñarse como al margen de la sociedad; hoy todo el sistema social viene siendo sacudido y resulta imposible mantenerse fuera de las presiones del contexto.

Por supuesto que cada institución responde a su manera a la crisis. Y las respuestas dependen de los recursos con que se cuente, del capital humano, del modo en que uno evalúa sus propias fuerzas y sus necesidades para seguir adelante.

. La incertidumbre

“Ningún organismo, afirmaba Wiener, soporta una incertidumbre demasiado prolongada”. Lo incierto puede significar un incentivo para romper viejos moldes, para imaginar alternativas, pero también abre el camino a otro tipo de reacciones. Una de las más comunes es la de insistir en antiguas rutinas y soluciones, porque ellas dieron resultados en otras situaciones. El aferrarse a

lo que ya se sabe, a los esquemas mentales cimentados a lo largo de años, a formas de relación y a roles caracterizados por su rigidez, es parte de este intento de vencer la incertidumbre.

Reconozcamos que si toda crisis genera incertidumbre, toda evaluación conlleva también ese riesgo. Porque, en ciertas circunstancias, es posible pasar años en una misma actividad sin haber sido evaluado una sola vez. No se trata, por supuesto, de personalizar las causas; cuando algo así sucede es necesario preguntarse por la institución toda y por sus relaciones con el contexto. Pero cuando más prolongada ha sido esa ausencia de evaluación, más fuerte puede resultar la incertidumbre y más férreo el intento de sostenerse en los viejos moldes.

Hay un hábito de la no evaluación contra el cual es muy difícil avanzar. No se busca, en todo caso, abrir una relación irreconciliable antes-después de la evaluación, pero sí de reconocer que largos períodos sin ella conducen a la incertidumbre casi desde el momento en que se la anuncia.

. La entropía institucional

El concepto de entropía viene siendo utilizado en el terreno de las ciencias sociales por lo menos desde que en 1948 Wiener lo planteó como sinónimo de "pérdida de información" de un sistema. En la actualidad hay autores que hablan de entropía comunicacional, para aludir a la pérdida de comunicación. La expresión vale para la comunicación de un individuo consigo mismo, para la relación entre dos seres, para los grupos y las instituciones.

En el caso de éstas últimas, se trata de la pérdida de espacios comunicacionales, de oportunidades de comunicación, de entusiasmo en las relaciones, de riqueza en el discurso utilizado para dirigirse a los interlocutores.

Cuando las instituciones nacen, sus integrantes viven un clima de interacción permanente, todo se personaliza, todo se comunica y se experimenta la emotividad de crear algo nuevo.

Pero en muchos casos ese primer impulso fundador comienza a ceder, sea por burocratización, por exceso de actividades, por desgaste en los lugares de trabajo, por tendencias al aislamiento. Es entonces cuando la entropía comunicacional avanza. Y no lo hace de manera espectacular ni estridente, sino de a poco, en un detalle, en otro, hasta invadirlo todo. Una institución sumida en relaciones entrópicas acaba por perder su fuerza, su capacidad de comunicar hacia adentro y hacia afuera.

. Las anarquías organizadas

Joao Araujo de Oliveira utiliza esa expresión para aludir a instituciones caracterizadas por una falta de coordinación interna, dentro de las cuales pocas personas tienen en claro los objetivos; existe así una autonomía relativa entendida como el hecho de desentenderse de lo que sucede en el todo, la información se concentra en algunos puntos del sistema y en otros se crean espacios a los cuales casi nadie tiene acceso.

Es interesante resaltar la relación entre anarquía organizada y entropía institucional. Esta última puede llegar a constituirse en una suerte de recurso para no exigirse demasiado. Si nadie me pide nada, si puedo actuar como si mi espacio fuera privado, si estoy aquí al margen de las presiones de la gente, aunque me toque trabajar con ella, si poseo este pequeño retazo de poder, la entropía se constituye en una forma de vida.

Así, las anarquías organizadas pueden permitir el recurso a la entropía como modo de vida, como manera de dejarse llevar por una suerte de dinámica institucional empobrecida.

. La comunicación

Nos movemos, en el caso de los dos puntos anteriores, en el terreno de la comunicación. La presencia de la entropía y la caracterización de anarquía organizada, no significan una categorización en bloque de una institución. Se pueden presentar distintas situaciones que vale la pena detallar:

1. Una institución desagregada como conjunto, cuyas partes funcionan bien, o al menos algunas de ellas. Hay una pobre comunicación entre dichas partes y la relación con el medio se hace desde ellas y no desde la institución como una totalidad. En el caso de la Universidad, cuando esto sucede, se va perdiendo la vocación de universidades, tanto en la comunicación interna como externa.
2. Una institución desagregada como conjunto, cuyas partes funcionan mal. Aquí se llega al extremo de la anarquía organizada. Los sistemas de comunicación, las relaciones entre los miembros de cualquiera de esas partes, se fragmentan a su vez y se produce un estallido en pequeños espacios de trabajo y, a menudo, de poder.
3. Una institución con cierta organización e intercomunicación interna y con

pobreza de contactos hacia el exterior. Lo que significa una suerte de aislamiento, imposible de sostener en tiempos como los actuales.

No es exagerado afirmar que buena parte de las universidades tienen problemas en sus sistemas de comunicación. Por supuesto que los mismos varían de una a otra, pero estamos ante un área sobre la cual no se ha reflexionado lo suficiente y para la que no se prepara el personal necesario.

La evaluación de la Universidad toca necesariamente lo comunicacional, tanto en las relaciones internas como externas.

. La excelencia y la calidad

La creciente presión de la vida social no deja muchos espacios para las relaciones entrópicas ni para las anarquías organizadas. En el caso de las empresas privadas, la competencia ha alcanzado niveles tan intensos que resulta imposible enfrentarla desde ese tipo de actitud ante la institución y el trabajo.

Dicho de otra manera: en el horizonte de la excelencia y de la calidad es imposible mantenerse en el terreno de los problemas comunicacionales mencionados en el punto anterior.

Por supuesto que una actitud diferente no se produce por milagro, ni se inyecta. Corresponde a condiciones en las cuales una persona se siente bien y busca aportar lo mejor de sí al proceso en el cual está involucrado. Pero para ello, en el caso de la evaluación, como afirma Joaquín Gairín Sallán, el camino para salir de situaciones entrópicas o como recurso para mejorar lo que ya se ha logrado, hace falta una actitud y ésta no se logra con discursos ni con sanciones.

¿Cómo remontar la entropía? ¿Cómo mantener el entusiasmo a lo largo de años? No es fácil responder, pero sin duda en ambas preguntas se juega la clave de la continuidad y la excelencia de cualquier institución.

. La búsqueda de alternativas

La entropía acecha siempre, tanto desde lo social y cultural en general, como de la propia institución o desde las características individuales de cada participante. Hay momentos en que se desencadena por presiones del contexto (falta de presupuesto, precarias condiciones laborales, sistemas autoritarios vigentes que terminan por cercenar cualquier intento de continuar con el impulso inicial..., entre tantas posibilidades), otros en los cuales se difun-

de por el propio manejo institucional (el exceso de actividades capaz de llevar al activismo, una gestión de corte autoritario, un crecimiento desordenado que permite la irrupción de formas cercanas a la anarquía organizada, la fragmentación de la institución y la pérdida de la vocación de totalidad, el abandono de valores iniciales..., entre tantas posibilidades) y, en fin, por cuestiones personales.

En realidad, en toda institución están presente esas tres líneas desde las cuales puede irrumpir la pérdida de entusiasmo y de creatividad. Y es también desde ellas como se las puede combatir. Para expresarlo de otro modo: las instituciones dependen de la relación con el contexto, de su clima interno y de todos y cada uno de sus integrantes.

Queda clara la necesidad de buscar alternativas en todos los frentes y, a la vez, que no siempre es posible lograrlas al mismo tiempo.

. El partir de lo que somos

Ninguna institución salta por encima de su propia historia ni va más allá de lo que quieren y pueden sus integrantes. Es decir: el punto de partida de cualquier búsqueda de alternativas es la propia realidad, entendida como la historia, las actuales condiciones y el personal que conforma la institución.

Vale la pena un ejemplo: son frecuentes en nuestros países los cambios de planes de estudio. Si se analiza con detenimiento cualquiera de ellos, puede comprobarse que en el nuevo programa figura por lo menos un cincuenta por ciento del anterior. No es posible avanzar sobre la base del campo arrasado con relación a lo que se ha sido y se es. El partir de lo que somos significa asumirnos con todas nuestras virtudes y nuestras falencias.

Se trata de un reconocimiento, de una mirada dirigida hacia la propia institución y a nosotros mismos, a fin de tomarnos como punto de partida para la búsqueda de alternativas.

. Nuestra Universidad

¿Dónde está, con relación a esos temas, nuestra Universidad? Anticipar un juicio sería anticiparse al resultado de la evaluación. Sin embargo, no podemos dejar de señalar que tenemos problemas como cualquier otra casa de estudios, pero a la vez tenemos una tradición indiscutible de seriedad y de aporte profesional a la región.

El punto de partida para la evaluación es el reconocimiento de nuestros valo-

res y el mejoramiento para superar nuestras falencias. Por lo tanto, partimos de lo que somos desde una experiencia acumulada que de ninguna manera puede ser descalificada, ni juzgada de antemano.

. Valor educativo de la evaluación

La condición fundamental de una institución universitaria es la de su calidad. Cuando ésta existe, se abre la posibilidad de una real presencia en el medio social y cultural, a través de los aportes de docencia, investigación y servicios. Todas esas líneas de acción requieren de una reflexión permanente sobre sus procesos y realizaciones.

La U. N. de Cuyo privilegia la evaluación institucional como uno de los recursos de la búsqueda de la calidad. Una práctica de esa naturaleza, fundada en la participación de los distintos sectores, tiene no sólo un valor de reconocimiento de los aciertos y de las falencias, a los fines de la promoción o de la corrección, sino también, y de manera muy especial, un valor educativo.

Los procesos de evaluación comienzan por los miembros de la institución. Toda evaluación se inicia, entonces, en una autoevaluación. Pero la labor universitaria se caracteriza por estar volcada hacia los demás, tanto en la tarea docente como en las prácticas de investigación, servicios y gestión. Esa vocación por el otro lleva necesariamente a una relación constante, en las aulas, en los grupos de investigadores, en la comunicación con la sociedad y en las distintas comisiones e instancias de administración. La labor cotidiana se vuelve así pública, sujeta a intercambios de informaciones y experiencias.

Si toda evaluación se inicia en una autoevaluación, preciso es añadir que toda autoevaluación se enmarca en una evaluación grupal e institucional.

Llevada adelante de esa manera, la evaluación se convierte en una fuente importantísima de aprendizaje. En primer lugar porque permite una reflexión sobre la propia práctica, a fin de reconocer en ella los aciertos y las falencias; en segundo porque la relación con los otros, abre el camino al interaprendizaje, entendido como la posibilidad de compartir informaciones y experiencias, y, sobre todo, de construir alternativas sobre la base del consenso.

El valor educativo de la evaluación se extiende a todos los actores de la Universidad, ya que el aprendizaje basado en la propia evaluación y la ajena alcanza a las líneas de docencia, investigación, extensión y gestión.

Por lo tanto, el primer resultado de una evaluación es el aprendizaje de uno

mismo y de los demás. El haber participado en un proceso de ese tipo permite ampliar el abanico de lectura de la propia práctica y el reconocimiento de la ajena.

. Las actitudes

La evaluación suele aparecer en algunas instituciones como una amenaza a la estabilidad, como una invitación a la incertidumbre.

Ello resulta inevitable, porque aquélla se pone en marcha cuando existe una voluntad de cambio y de búsqueda de la calidad. Como se señaló en la fundamentación, las actitudes entrópicas, propias de las anarquías organizadas, funcionan también como una manera de mantenerse en un espacio de trabajo, con una reducción al mínimo de los posibles aportes.

La Universidad lleva adelante su proceso de evaluación tratando de reducir al máximo los factores de incertidumbre. Para ello se trabaja sobre la base de la búsqueda de consensos y de oportunidades de mejoramiento de la propia práctica, sea individual o grupal.

Como se señaló, se trata de partir de lo que somos, de nuestros aciertos y falencias, para trabajar *desde allí*.

Frente a la generación de climas de incertidumbre, la Universidad desarrolla un proceso de información y de esclarecimiento de los objetivos de la evaluación, a fin de destacar el carácter no punitivo de la misma. La evaluación se inscribe en una búsqueda de mejoramiento, y para ello, insistimos, es preciso partir de lo que somos y podemos realizar.

Es imposible llevar adelante una evaluación sin una actitud favorable a la misma, salvo que se trate de una evaluación únicamente externa, destinada a una lectura por personas que no forman parte de la institución. Pero cuando esto sucede, se descalifica la posibilidad de evaluar la propia práctica, con la consiguiente pérdida de las oportunidades de autoaprendizaje.

La responsabilidad de la evaluación de la Universidad le corresponde en primer lugar a sus integrantes. Se ha dicho con razón que una de las funciones de nuestras casas de estudios es la de ejercer el derecho de crítica a distintos sectores de la realidad. Mal podríamos defender ese derecho si no fuéramos capaces de la autocrítica.

Una actitud favorable a la evaluación supone el conocimiento del sentido de

la misma y el reconocimiento de su valor para la vida universitaria. Esto compromete a las autoridades encargadas de proponer un proceso de ese tipo y de llevarlo adelante. Ninguna actitud favorable se impone. Es preciso, entonces, contar con el tiempo necesario para la sensibilización hacia el tema y para la apropiación del mismo por parte de los diferentes actores sociales.

. La co-responsabilidad

La responsabilidad por la evaluación no corresponde a alguna autoridad o a algún grupo de docentes, simplemente porque la responsabilidad por la institución corresponde a todos y cada uno de sus integrantes. Es sobre la base de esta última que se establece la necesidad de la primera.

“...en cualquier institución el mantenimiento de procesos continuos de comunicación, la fluidez en las relaciones, la adecuada circulación de la información, el conocimiento de los mecanismos más elementales de la propia organización, la difusión de ideas, la producción de conocimientos, son responsabilidad de todos los actores sociales integrantes de la misma” (Daniel Prieto C., *Tres experiencias de diagnóstico de comunicación*, Ed. CIESPAL, Quito, 1988, pág. 31).

No se trata, por lo tanto, de crear una unidad de evaluación que se haría cargo de levantar un cuestionario o de revisar lo que sucede en todo el ámbito de nuestra casa de estudios. Si eso sucediera, estaríamos haciendo una evaluación externa, aún con gente de la institución. A lo que se apunta es a crear instancias de coordinación en cada Unidad Académica, a fin de abrir espacios para la participación de los diferentes actores sociales en el proceso.

La búsqueda de excelencia, sobre la base de la reflexión sobre lo que hemos sido y somos, es tarea de todos.

. Los parámetros

Siempre que evaluamos lo hacemos tomando en consideración algún parámetro de contrastación. O, dicho de otra manera, evaluamos el ser frente al deber ser. Para lograr el desarrollo y la difusión de la cultura y para orientar el trabajo hacia el esclarecimiento de los grandes problemas humanos, es necesario lograr la excelencia en todas las líneas de acción de la Universidad.

El *deber ser* de nuestra Universidad está expresado en su Estatuto, tanto por

los aspectos organizativos que determina, como por las especificaciones de las diferentes funciones. Demos algunos ejemplos:

Artículo 42º: “El cuerpo docente tiene como tareas específicas la formación moral, intelectual, científica, técnica y artística de los alumnos, la investigación, el perfeccionamiento y actualización profesional y docente, la extensión universitaria...”

Artículo 85º: “La Universidad debe impartir los conocimientos, en condiciones que estimulen en los estudiantes el proceso elaborativo del saber, activando su capacidad de observación, el espíritu crítico, la vocación científica y la responsabilidad moral”.

Artículo 86º: “La enseñanza debe orientarse hacia la formación integral del hombre, de manera que la labor que realice a través de las profesiones o por medios técnico-científicos influya positivamente en el desarrollo cultural de la sociedad”.

Artículo 114º: La Universidad favorece y realiza la investigación científica y técnica procurando por todos los medios a su alcance la formación de investigadores y proveyendo los elementos necesarios. A tal fin:

- a) Estimula la vocación del alumno hacia la investigación.
- b) Crea institutos de investigación.
- c) Promueve la formación de bibliotecas especializadas.
- d) Instituye becas, subsidios y premios.
- e) Contrata para la Universidad investigadores de acreditada capacidad y prestigio.
- f) Propicia el intercambio de investigadores.

Artículo 120º: La Universidad favorece y realiza la Extensión Universitaria entendiendo como tal la interacción creadora entre Universidad y comunidad, mediante la cual el quehacer cultural se vincula estrechamente con el fenómeno social a fin de producir las transformaciones necesarias para el logro de una mejor calidad de vida.

El logro de tales cometidos, si se intenta juzgarlos desde lo académico hasta sus últimas consecuencias, está en relación directa con la calidad de cada uno de los miembros de la institución, de los grupos de trabajo y de las distintas instancias en su conjunto.

. Evaluación y futuro

La evaluación no se realiza por el mero hecho de cumplir con una formalidad o por el anhelo, tantas veces repetido en distintas instituciones, de sumar

diagnósticos a los diagnósticos sin pasar nunca a la práctica. Por el contrario, su sentido le viene del futuro, de las acciones a tomar para mejorar lo mejorable y para incentivar a quienes desarrollan una labor orientada decididamente hacia la calidad.

Como hemos señalado, todo proceso de evaluación despierta incertidumbres, pero también expectativas. Al aprendizaje producto del análisis de la propia práctica, sea de manera individual o por el intercambio con los demás, se suma el reconocimiento de carencias y necesidades que buscan de alguna manera ser satisfechas. Esto significa dirigir la mirada al futuro y, sobre todo, a las condiciones de posibilidad de los satisfactores, sea en términos de ofertas de capacitación o de oportunidades de mejoramiento en las distintas líneas de acción.

El compromiso de futuro de la evaluación pone en juego a la Universidad toda en lo relativo a sus recursos y a sus estrategias para favorecer los procesos orientados a la excelencia. Por lo tanto, la evaluación supone necesariamente una transformación destinada a atender las nuevas demandas en pos de la calidad.

El Estatuto Universitario ha previsto líneas en esa dirección, cuando hace referencia a la carrera docente, Artículo 62°, y cuando habla de favorecer la actualización y perfeccionamiento de sus docentes, Artículo 70°.

Toda evaluación se realiza de cara al futuro, a fin de transformar la institución. En este sentido, se parte de lo que en la Universidad se viene proponiendo y se retoma lo establecido en el convenio con el Ministerio de Cultura y Educación: elaborar un plan de mejoramiento.

2. 3. PROCESO DE AUTOEVALUACION

La Universidad inició su proceso de preparación de la autoevaluación en mayo de 1994, con la conformación de la Comisión General de Evaluación Docente y con la el apoyo de la Secretaría Académica. El 14 de junio se dio a conocer una primera comunicación a la comunidad de nuestra casa de estudios, en la que se manifestaba lo siguiente:

a. El Rectorado no evalúa. Quienes lo hacen son las propias Unidades Académicas, a través de un proceso de autoevaluación.

b. La Secretaría Académica se involucra como instancia de coordinación y asesoramiento, proporcionando documentos y abriendo contactos para consultas con organismos nacionales y de otros países que hayan trabajado en evaluación institucional.

c. La evaluación institucional se realiza en el marco de la calidad de la educación y se orienta al mejoramiento de la labor de la Universidad y no a la racionalización o a recortes de personal o presupuesto.

d. La evaluación institucional no equivale a la evaluación docente de desempeño prevista en el artículo 68 del Estatuto. Se trata de dos procesos distintos: el primero dedicado a una percepción global del funcionamiento académico de la Universidad, con detalles generales sobre temas como enseñanza-aprendizaje, organización curricular, recursos didácticos, entre otros; el segundo corresponde a cada educador en particular, según su desempeño en docencia, investigación y servicios.

e. La evaluación se orienta al reconocimiento de los problemas y las virtudes de nuestra Universidad y, sobre todo, a la propuesta de alternativas para el mejoramiento. No se trata de un esfuerzo aislado, sino de una reflexión enmarcada en la puesta en marcha de programas de acción. En tal sentido, en el convenio firmado con el Ministerio se prevén insumos para apoyo a dichos programas.

Diseño de criterios

La Comisión trabajó en la apropiación de conceptos y metodologías de evaluación y luego desarrollo los criterios para vertebrar la tarea en toda la Universidad.

. Criterio de evaluación:

Es un principio acordado, con el cual puede ser valorado un determinado fenómeno o proceso en el horizonte de la calidad.

. Criterios generales:

Eficiencia: el mejor uso de los recursos y del tiempo según funciones y metas preestablecidas.

Eficacia: congruencia o coherencia verificada entre los objetivos planificados y perseguidos con los resultados obtenidos.

Efectividad: mayor o menor calidad educativa que produce un impacto en el contexto socio-cultural.

De realización personal: posibilidades abiertas para atender a las capacidades y expectativas personales, para contribuir a la realización del proyecto de vida como logro personal y como aporte a la comunidad.

Los puntos sobresalientes de estos lineamientos generales son los siguientes:

1. Se pone como parámetro de la evaluación el horizonte de la calidad. Este punto fue profundizado por la Comisión debido a lo que significa el marco de referencia para evaluar. Si a una institución que carece de los más elementales recursos se le coloca para evaluarla el ideal de una institución de prestigio internacional, se corre el riesgo de destruirla. La calidad aparece como un horizonte posible, dentro del contexto de la universidad argentina y de la historia de nuestra Universidad.

2. A los criterios ya tradicionales de eficiencia, eficacia y efectividad, se añadió el de realización personal. Comencemos por los tres primeros: interesan el rendimiento, la congruencia y el impacto en el medio. La realización personal se nos hizo imprescindible en este juego de exigencias a una casa de estudios. No deja de ser común el olvido de los seres humanos cuando se pide a una empresa que rinda. El extremo de todo esto suele expresarse así: "la operación fue un éxito, el enfermo falleció". Para nosotros la Universidad consiste esencialmente en seres humanos, con sus virtudes y defectos, sus interacciones y sus vacíos de comunicación. Es con ellos y a partir de ellos como trabajamos. Este criterio general motivó a la realización de una encuesta a docentes, estudiantes y graduados, que luego analizaremos.

. Los criterios básicos

La Comisión delimitó diez criterios

1. Criterio de capacitación
2. Criterio de carrera docente
3. Criterio de circulación, apropiación y uso de la información
4. Criterio de comunicación y participación en la comunidad universitaria
5. Criterio de enseñanza-aprendizaje
6. Criterio de competencia de los estudiantes
7. Criterio de organización curricular
8. Criterio de infraestructura, equipamiento y recursos humanos de apoyo
9. Criterio de presupuesto
10. Criterio de vinculación con el contexto socio-cultural

Cada uno de ellos corresponde a un área de problema y se desglosa en indicadores.

. Encuesta a docentes, estudiantes y graduados

La Comisión General, luego de reflexionar sobre la manera de trabajar los criterios, llegó a los siguientes acuerdos:

1. Existe información volcada en documentos y producto de estadísticas, que podemos llamar objetivada. La misma puede ser procesada y puesta a disposición de los docentes para su análisis.

2. Existe una vertiente de información necesaria para el análisis, producto de la manera en que la gente siente y percibe a la institución y sus respectivas tareas. Se trata de algo situado en el plano más subjetivo. Para recoger dicha información, se optó por una encuesta a docentes, estudiantes y graduados de la U. N. de Cuyo.

La tarea fue confiada a un equipo de profesionales en esa materia, que se desempeña en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Para realizar la medición se utilizó una metodología cuantitativa, a través de la técnica de encuestas por muestreo aplicada a la población docente, estudiantil y egresada de la Universidad Nacional de Cuyo.

El trabajo de campo fue realizado entre el 3 y el 14 de noviembre de 1994, teniendo en cuenta las siguientes modalidades para la selección de cada una de las tres muestras:

a) En los casos de docentes y estudiantes, se tomaron como puntos muestrales las once Unidades Académicas de la Universidad Nacional de Cuyo, realizando la distribución proporcional de acuerdo a la población de ambos claustros, a fin de asegurar la representatividad de las muestras.

Con el propósito de evitar los inconvenientes que supone realizar la entrevista adjudicada en la cuota, tanto de docentes como de estudiantes, en la misma unidad académica, se realizó el muestreo "hap-hazard" o fortuito, definiéndole al encuestador un itinerario e indicándole exactamente en qué puntos debe realizar cada entrevista.

b) En el caso de egresados, se realizó una selección sistemática a partir de los listados suministrados por cada una de las Facultades.

Las tres muestras tuvieron carácter de aleatorias, probabilísticas y representativas de la población universitaria, con el objeto de garantizar la validez y confiabilidad de la medición. De este modo, se logró disminuir significativa-

mente tanto el error sistemático como el aleatorio, obteniendo así mayor consistencia, exactitud y capacidad de predicción de los hallazgos de la investigación.

Docentes

La muestra de docentes fue de 600 casos, con un nivel de confianza del 95.5 y un margen de error probable de +/- 3,8%.

Distribución muestral

Por Unidad Académica

Facultad de Ciencias Médicas	63 casos
Facultad de Odontología	55 casos
Facultad de Ciencias Económicas	59 casos
Facultad de Artes	56 casos
Facultad de Filosofía y Letras	59 casos
Facultad de Ingeniería	58 casos
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	50 casos
Facultad de Derecho	50 casos
Facultad de Ciencias Agrarias	50 casos
Escuela Superior de Formación Docente	50 casos
Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria	50 casos
TOTAL	600 casos

Por cargo que revista

Profesores Titulares y Asociados	215 casos
Profesores Adjuntos	129 casos
Jefes de Trabajos Prácticos	256 casos
TOTAL	600 casos

Distribuidos proporcionalmente de acuerdo a los cargos que disponen cada una de las Unidades Académicas.

Por dedicación

Exclusivos	108 casos
Semiexclusivos	280 casos
Simple	212 casos
TOTAL	600 casos

Se realizó una ponderación de las dedicaciones exclusivas a fin de lograr representatividad en esa categoría. Si bien es escaso el peso relativo en la planta docente de la Universidad Nacional de Cuyo en cuanto a número, sus opiniones adquieren relevancia debido al mayor conocimiento que poseen de la dinámica universitaria.

Estudiantes

El tamaño de la muestra de estudiantes fue de 700 casos, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error probable de ±3,7%.

Distribución muestral

Por Unidad Académica

Facultad de Ciencias Médicas	71 casos
Facultad de Odontología	50 casos
Facultad de Ciencias Económicas	110 casos
Facultad de Artes	66 casos
Facultad de Filosofía y Letras	67 casos
Facultad de Ingeniería	50 casos
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	50 casos
Facultad de Derecho	68 casos
Facultad de Ciencias Agrarias	50 casos
Escuela Superior de Formación Docente	68 casos
Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria	50 casos
TOTAL	700 casos

Por año que cursa

Primero y Segundo Año	290 casos
Tercero y Cuarto Año	282 casos
Quinto Año o más	128 casos
TOTAL	700 casos

Por sexo

Masculino	308 casos
Femenino	392 casos
TOTAL	700 casos

También en cada unidad académica tuvieron en cuenta para la estratificación las distintas carreras que se cursan en las mismas.

Graduados

En este nivel de indagación, se realizó una encuesta estructurada, domiciliaria, aplicada a los egresados de las distintas facultades. Dicha encuesta se aplicó en función de los listados brindados por las distintas Unidades Académicas.

Para la elección de los egresados se tuvieron en cuenta dos criterios de selección:

- a) Un máximo de 5 años de antigüedad en la profesión, salvo en aquellos en que el número era insuficiente.
- b) Que no trabajaran en ninguna dependencia de la Universidad Nacional de Cuyo.

El tamaño de la muestra fue de 440 casos, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error probable del +/-5%.

La distribución muestral surge de una cuota de 40 casos para cada una de las unidades académicas, totalizando 440 casos.

. Comisiones por Unidad Académica

En forma simultánea a la realización de la encuesta, se procedió a constitución de las Comisiones de Evaluación por Unidad Académica, con el propósito de avanzar en el proceso de apropiación de la evaluación por parte de los docentes.

Para ello se trabajó en reuniones informativas con todos los Consejos Directivos de la Universidad, con el consiguiente intercambio de ideas y de propuestas de trabajo.

En noviembre de 1994, se realizó una reunión plenaria con todas las Comisiones de Evaluación dividida en dos partes: información sobre los antecedentes del proceso y los pasos dados hasta ese momento; análisis de un documento de evaluación de una institución del país. Los participantes revisaron formas de encarar el diagnóstico e intercambiaron puntos de vista sobre la tarea por desarrollar en 1995.

. Metodología

El proceso fue el siguiente:

1. Elaboración, por parte de la Comisión de la Universidad, de un documento de prediagnóstico de toda la U. N. de Cuyo.
2. Elaboración, por parte de las Comisiones por Unidad Académica, de un documento de prediagnóstico por cada Facultad.
3. Análisis de los documentos en seminarios de trabajo por parte de los docentes de cada Unidad Académica, tomando en cuenta las modalidades de agrupación de cada una (departamentos, años, carreras, escuelas, etc.); fase de autodiagnóstico.
4. Incorporación a los documentos por Unidad Académica y al general del producto del trabajo de los docentes.
5. Elaboración de los documentos finales.

3. Autoevaluación Institucional de Docencia

La autoevaluación se apoyó en la documentación existente en la Universidad (estatuto, reglamentaciones, estadísticas, diseños curriculares, sistemas de comunicación...), la experiencia de los docentes que componen la Comisión General de Evaluación Institucional y la Encuesta a docentes, estudiantes y graduados sobre percepción de la institución y sus formas de trabajo y, sobre todo, en los grupos de trabajo de los docentes en cada Unidad Académica.

El esquema de presentación se atiene a los criterios mencionados más arriba, con la siguiente estructura: problema que dio origen al criterio, enunciación del criterio, indicadores y desarrollo sobre la base de la documentación, la experiencia de los docentes y la encuesta.

3.1. CAPACITACION

. Problema

La Universidad no ha insistido de manera suficiente en la formación de sus educadores, debido a políticas destinadas a priorizar la transferencia de contenidos sobre la capacidad docente y de investigación. A esto se suma una pérdida de prestigio de la docencia en todos los niveles de la enseñanza del país.

Criterio de capacitación:

La Universidad debiera contar con la mayor cantidad posible de personal capacitado para su labor de docencia, investigación y servicio a la comunidad, mediante una adecuada oferta de oportunidades de cursos y carreras de posgrado.

Indicadores:

título de grado

título de posgrado

cursos, jornadas, seminarios en docencia e investigación y referidos a la ca-

rrera de grado
asistencia económica para perfeccionamiento

. Desarrollo

La U.N. de Cuyo no fue una excepción a la generalizada tendencia de la universidad argentina a la formación de profesionales de grado, con poco desarrollo del posgrado, de la capacitación para la investigación y para los servicios a la sociedad.

3.1.1. Capacitación para la docencia

Como oferta general, la Universidad desarrolló propuestas a través de distintas Unidades Académicas. En 1984, la Facultad de Filosofía y Letras abrió un Curso de Especialización Permanente en Pedagogía Universitaria, que fue ofrecido a la comunidad de la U. N. de Cuyo hasta 1989. Asistieron 108 docentes de distintas Unidades Académicas.

El esfuerzo se continuó en otras Facultades preocupadas por el grado de formación de sus educadores en el terreno de la enseñanza.

En 1993 el Rectorado de la U. N. de Cuyo, a través de su Secretaría Académica, comenzó una serie de acciones encaminada a la capacitación y actualización en docencia superior. Ese año tuvo lugar el Primer Curso Interuniversitario en Docencia Superior, con la colaboración de las Universidades de San Juan, Río Cuarto y San Luis. Se trató de un diseño conjunto de un sistema modular, consistente en talleres presenciales y en trabajo grupal. Por la U. N. de Cuyo asistieron 60 educadores, que trabajaron temas como investigación etnográfica en el aula, la situación de la universidad argentina, la mediación pedagógica y las prácticas de aprendizaje.

En 1994 se continuó con ese grupo en una nueva oferta que enfatizó la mediación pedagógica, la investigación en el aula y las prácticas discursivas. Siguió el proceso 38 educadores. Como segunda actividad se cumplió en ese año el Foro de Docencia Universitaria, que reunió a 150 educadores y convocó a especialistas del país y de Chile.

Durante ese año se trabajó en el diseño de la carrera de grado Especialización en Docencia Universitaria, la cual fue aprobada por el Consejo Superior en diciembre. Se trata de una especialización a distancia que comprende cuatro módulos: La enseñanza en la universidad, El aprendizaje en la universidad, La institución universitaria y La pedagogía universitaria.

Si bien esta evaluación se centra en lo realizado hasta 1994, no podemos dejar de mencionar que al momento de comenzar la inscripción para esa carrera, en febrero de 1995, concurrieron en la primera mañana 380 docentes. Esto llevó a abrir una segunda inscripción para ofrecer la oportunidad a un segundo grupo, que comenzó a funcionar en agosto, con otras 300 personas.

Estas acciones han significado una movilización de los docentes en torno a la educación universitaria. Alrededor de 650 educadores que aspiran a capacitarse en 15 meses de trabajo, constituye más del 16 por ciento del total del personal académico. Cabe mencionar que la inscripción fue por cupos por Unidad Académica, de manera que está representada toda la Universidad.

Por último, también en 1995, fue creado el Seminario Permanente de Pedagogía Universitaria, constituido originalmente por el grupo que arrancó en 1993. Se trata de un espacio de encuentro entre educadores, a fin de investigar diferentes temas relacionados con la educación y de ofrecer a la comunidad de la U.N. de Cuyo materiales y posibilidades de intercambio de experiencias.

3.1.2. Capacitación para la investigación

En este punto planteamos dos líneas de análisis:

la capacidad para investigar
los proyectos de investigación

¿Dónde se aprende a investigar? Al parecer ésta es una capacidad que se desarrolla en la práctica, junto a otros investigadores. Como oferta general, la Universidad no ha promovido sistemas de capacitación para la investigación. No se desconoce, por supuesto, la existencia de materias dedicadas a metodología. Pero la encuesta a los graduados arrojó una generalizada disconformidad con la capacitación para la investigación prácticamente en todas las Unidades Académicas.

	Mucho/ Bastante	Poco/ Nada	NS/NC	Total
Conocimientos actualizados	60,4	38,8	0,8	100
Conocimientos útiles para su carrera	71,3	28,7	—	100
Capacidad de investigación	30,7	69,3	—	100
Capacidad adecuada a su futuro profesional	43,2	55,2	1,6	100
Desarrollar modos de participación y discusión sobre temas de interés	42,1	56,6	1,3	100
Capacidad para comunicarse	58,6	40,0	1,4	100

La investigación en el propio espacio profesional, destinada a anticipar problemas y resolverlos, a evaluar situaciones, a reconocer las consecuencias de las decisiones, a profundizar en líneas de la oferta y la demanda, constituye una herramienta indispensable para la supervivencia laboral en tiempos como los actuales. En este punto, la Universidad aparece como vulnerable y se abre todo un espacio para la apertura de ofertas de perfeccionamiento.

En cuanto a la investigación, se ha dado un incremento notable en toda la Universidad a raíz de los programas de CIUNC. Tenemos alrededor de 900 personas que realizan investigaciones, lo que ha significado un salto notable en los últimos años.

El Programa de Apoyo a la Investigación aporta subsidios a investigadores para proyectos que anualmente son seleccionados a través de una convocatoria abierta, en la que pueden participar todos los docentes investigadores que así lo deseen.

La selección de los trabajos se realiza con la colaboración de evaluadores externos a la Universidad, pertenecientes a otras universidades y centros de investigación del país.

En 1993 fueron subsidiados 85 proyectos por un monto de \$415.000 y en 1994, el número llegó a 155 por un total de \$538.500. La distribución de proyectos por unidad académica fue la siguiente: 8 en la Facultad de Artes, 41 en Filosofía y Letras, 2 en Derecho, 25 en Ciencias Agrarias, 13 en Ciencias Políticas, 34 en Ciencias Médicas, 15 en Ingeniería, 7 en Ciencias Económicas, 1 en Ciencias Aplicadas a la Industria, 3 en Odontología y 5 en Formación Docente.

A lo anterior se suma el Programa de Subsidios para Investigación, administrados a través de las unidades académicas. Los subsidios se otorgan a las facultades que distribuyen el recurso de acuerdo a las prioridades en materia de investigación. En general se aplican a la formación de recursos humanos, a subsidios de proyectos de investigación y a la adquisición de equipos para apoyo a la investigación.

En 1994 fueron asignados \$533.333, a razón de \$50.000 por Unidad Académica, lo que permitió financiar 57 proyectos de investigación distribuidos de la siguiente manera: 9 en la Facultad de Artes, 1 en Filosofía y Letras, 11 en Derecho, 1 en Ciencias Políticas y Sociales, 1 en Ciencias Agrarias, 1 en Ciencias Médicas, 6 en Ingeniería, 1 en Ciencias Económicas, 11 en Ciencias Aplicadas a la Industria y 15 en Odontología.

Por último, en la Universidad funciona el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores, implementado desde el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación a través de la Secretaría de Políticas Universitarias por medio del Decreto 2427/93 del Poder Ejecutivo Nacional.

La reglamentación vigente contempla el otorgamiento de incentivos a los docentes investigadores que desarrollen trabajos de investigación en el ámbito de la Universidad.

La U. N. de Cuyo, dentro de ese programa, ha categorizado, hasta octubre de 1994 a 691 docentes-investigadores de los cuales 545 perciben el incentivo, que alcanzó un monto máximo de \$1.050 por mes, para un categorizado "A" con dedicación exclusiva.

La U. N. de Cuyo cuenta con el 4,76% de los incentivados en todo el país, que totalizaban a octubre de 1994 la cantidad de 11.356 docentes investigadores.

De mantenerse este sistema y esta participación de personal académico de la Universidad, podremos prever un cambio en la manera de investigar. Sin embargo, toca reflexionar mucho, y volveremos sobre eso cuando nos refiramos a procesos de enseñanza-aprendizaje, en torno a la capacitación para investigar a lo largo de la carrera y en la propia profesión.

Además del desarrollo y la capacitación para la investigación que realiza el CIUNC, la Universidad cuenta con el Instituto de Ciencias Básicas que tiene entre sus objetivos la capacitación para la investigación, especialmente en esas disciplinas. En este sentido, en 1994 realizó actividades como el curso de Capacitación en Ciencias, con los Módulos de Epistemología de la Ciencia, Elaboración y Evaluación de Proyectos y Herramientas Informáticas.

3.1.3. Capacitación para el servicio

En este punto la Universidad carece de ofertas generales. El servicio al contexto socio-cultural aparece como tarea de algunas Unidades Académicas y de algunas carreras en particular. A modo de ejemplo, en Trabajo Social, Ciencias Políticas y Sociales, existen cursos para relacionarse con distintos sectores de la población con capacidad de comunicación y de planificación.

Es preciso aclarar que no hacemos referencia aquí a las experiencias de servicio (la Universidad mantiene un sistema de trabajo a través de su Secretaría de Extensión y también lo hacen varias facultades), sino a la capacitación para realizarlo.

Una oferta de ese tipo debería permitir el desarrollo de la capacidad de relacionarse con distintos grupos sociales, de acompañar procesos productivos y socio-culturales, de diagnosticar situaciones en las cuales se pueda insertar el aporte de la Universidad, elaborar documentos y materiales de registro, entre otras posibilidades.

Se trata de una línea de reflexión y de capacitación que podría beneficiar a estudiantes y docentes en la tarea de insertarse en el contexto social.

3.1.4. Apoyo al perfeccionamiento

La Universidad cuenta desde 1992 con el Programa de Integración, a cargo de la Asesoría de Relaciones Internacional del Rectorado, establecido por ordenanza 4/92 C.S., con el objeto de promover la especialización y el intercambio de experiencias entre docentes, investigadores y centros científicos y tecnológicos del país y del extranjero. El Programa funciona en coordinación con los decanos de las distintas Facultades.

A partir de ese año se ha apoyado a miembros de la comunidad universitaria de la siguiente manera:

	1992	1993	1994
Docentes-investigadores	33	89	120
Alumnos	7	10	99
Egresados	7	16	26
Viajes	3	56	131
Visitas	5	12	26
Cursos-jornadas	5	7	97
Pasantías		6	3

En general puede apreciarse un incremento de año en año.

La inversión se discrimina como sigue:

1992	\$ 100.000
1993	\$ 180.000
1994	\$ 193.000

Los fondos se destinaron a estudios de posgrado, cursos y ofertas dentro de la propia Universidad e intercambios de experiencias y trabajo con otras casas de estudios del país y del extranjero.

¿Es suficiente ese esfuerzo? Las cifras totales por toda la Universidad nos dicen que no: 3984 cargos docentes, a diciembre de 1994, y alrededor de 17.000 estudiantes. En esa línea, la posibilidad de abrir nuestra casa de estudios al contexto regional, nacional e internacional, es clave para su transformación, sobre todo en estos tiempos de integración y de interdependencia a escala planetaria.

Como ejemplo de esto podemos detallar el número de docentes con posgrados de la Universidad y su distribución por Unidades Académicas, a 1994.

Unidad Académica	Doctor	Magister	Especialista
Facultad de Artes	2	—	—
Facultad de Filosofía y Letras	27	—	—
Escuela Sup. de Formación Docente	1	2	—
Facultad de Ciencias Económicas	13	15	13
Facultad de Ciencias Pol. y Sociales	10	10	—
Facultad de Derecho	9	—	—
Facultad de Ciencias Médicas	48	6	449
Facultad de Odontología	2	—	—
Facultad de Ciencias Agrarias	6	10	—
Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria	—	6	4
Facultad de Ingeniería	5	4	14
Instituto Balseiro	66	—	—

Como puede apreciarse, la gran mayoría del personal no ha accedido a estudios de posgrado.

3.2. CARRERA DOCENTE

. Problema

Las posibilidades de movilidad de un cargo a otro en la Universidad no son muy amplias, lo que genera un esquema estático de renovación de cuadros docentes y de formación de nuevos educadores e investigadores.

. Criterio de carrera docente:

La carrera docente en la Universidad debiera basarse en la igualdad de oportunidades y en una movilidad que permita reales progresos a la luz del esfuerzo de cada uno en su respectiva área, tomando en consideración la labor educativa, la investigación y los servicios a la comunidad.

Indicadores:

distribución reglamentaria de cargos
criterios de distribución
dinámica de la carrera docente
grado de satisfacción

. Desarrollo

Entendemos la carrera docente como la posibilidad de progresar en la institución, tanto desde el punto de vista de la movilidad de un cargo a otro como de la estabilidad y de la satisfacción por el lugar que se ocupa y la tarea realizada.

Las instituciones educativas en general no ofrecen muchas alternativas a la movilidad. Constituidas como esquemas de ocupación de puestos, restringidas desde el punto de vista presupuestario, tienden a estabilizarse en cantidad de cargos y en permanencia de las personas que los ocupan. La competencia interna tiende a disminuir en virtud de la ausencia de competencia externa. ¿Es un espacio de progreso en la carrera docente la U.N. de Cuyo? Nos toca ser muy prudentes en la respuesta a esta pregunta. Dejaremos primero la palabra a los números, para luego referirnos a la forma en que los educadores perciben su situación.

3.2.1. Interinatos

A diciembre de 1994, la Universidad contaba con 3984 cargos docentes, entre profesores y auxiliares, de los cuales 2889 eran interinos.

La distribución de interinos era la siguiente:

	Cargos con dedicación exclusiva:	Cargos con dedicación semiexclusiva	Cargos con dedicación simple
Titulares:	45	204	105
Asociados:	24	70	38
Adjuntos:	32	314	141
J.T.P.:	51	491	764
Ayudantes de primera	25	148	307
Ayudantes de segunda			130
TOTAL	117	1227	1485

Con relación a los interinos, el Estatuto de la Universidad indica:

“Son interinos los docentes designados en tal condición por los respectivos Consejos Directivos. El Consejo Superior dictará la ordenanza general sobre designaciones interinas, las que sólo tendrán validez hasta por un año. Excepcionalmente podrán ser renovadas por iguales períodos” (Art. 55).

Esto plantea un escollo a la carrera docente, ya que los interinos están sujetos a renovaciones anuales de su contrato, con la incertidumbre que ello genera, sobre todo en momentos de recortes presupuestarios.

La situación se hace más compleja si nos detenemos en los tiempos de esos interinatos, ya que hay casos de hasta 14 años en esa condición y muchos entre cuatro y diez años.

La situación de los interinos, si bien no está reglamentada más allá de las menciones en el Estatuto, ha sido objeto de preocupación por parte de los diferentes órganos de gobierno. El 21 de marzo del 94 la Asamblea Universitaria resolvió fijar el 31 de diciembre de 1995 como plazo para la efectivización de un 30% de los auxiliares.

3.2.2. Distribución de los cargos

A diciembre de 1994, había 3984 cargos en la Universidad, distribuidos de la siguiente manera:

Profesores:	1782
Exclusivos:	273
Semiexclusivos:	1083
Simples	426
Auxiliares:	2202
Exclusivos:	82
Semiexclusivos:	759
Simples	1361

Llevados los cargos a dedicación exclusiva, según el siguiente procedimiento de cálculo:

ponderando - ded. exc. x 1
 - ded. semi. x 0,33
 - ded. simple x 0,17
 Surge:

	Profesores 1.782	Profesores Exclusivos 273	Profesores semi-exclusivos 358	Profesores Exclusivos 72	Profesores Equiv. exclusivos 703	Doc. Niv. Univ. 1.267	Relación Alum/prof. 25	Relación Alum/Aux. 31	Relación Total Alum/Doc. 14
Docentes Nivel Universitario 3.984									
	Auxiliares 2.202	Auxiliares Exclusivos 82	Auxiliares semi-exclusivos 250	Auxiliares Simple 232	Aux. Equiv. Exclusivos 564				

Veamos el detalle en los últimos cinco años:

DETALLE	1990	1991	1992	1993	1994
CARGOS NIVEL UNIVERSITARIO	4.364	4.361	4.292	4.132	3.984
PROFESORES	1.709	1.737	1.796	1.823	1.782
EXCLUSIVOS	241	261	244	278	273
PROFESOR TITULAR (DE)	155	167	156	178	179
PROFESOR ASOCIADOS (DE)	29	31	31	35	31
PROFESOR ADJUNTO (DE)	57	63	57	65	63
SEMIEXCLUSIVOS	944	985	1088	1122	1083
PROFESOR TITULAR (SE)	461	469	496	501	469
PROFESOR ASOCIADO (SE)	81	93	95	101	109
PROFESOR ADJUNTO (SE)	402	423	497	520	505
SIMPLES	524	491	464	423	426
PROFESOR TITULAR (DS)	231	212	202	175	176
PROFESOR ASOCIADO (DS)	47	52	44	46	49
PROFESOR ADJUNTO (DS)	246	227	218	202	201
AUXILIARES	2.655	2.624	2.496	2.309	2.202
EXCLUSIVOS	83	83	82	86	82
JEFE TRABAJOS PRACTICOS (DE)	51	54	54	56	54
AYUDANTE DE 1RA (DE)	32	29	28	30	28
SEMIEXCLUSIVOS	903	986	971	825	759
JEFE TRABAJOS PRACTICOS (SE)	582	607	594	582	579
AYUDANTE DE 1RA (SE)	321	379	377	243	180
SIMPLES	1.669	1.555	1.443	1.398	1.361
JEFE DE TRABAJOS PRACTICOS (DS)	895	870	841	857	854
AYUDANTE DE 1RA (DS)	532	493	430	387	356
AYUDANTE DE 2DA (DS)	242	192	172	154	151

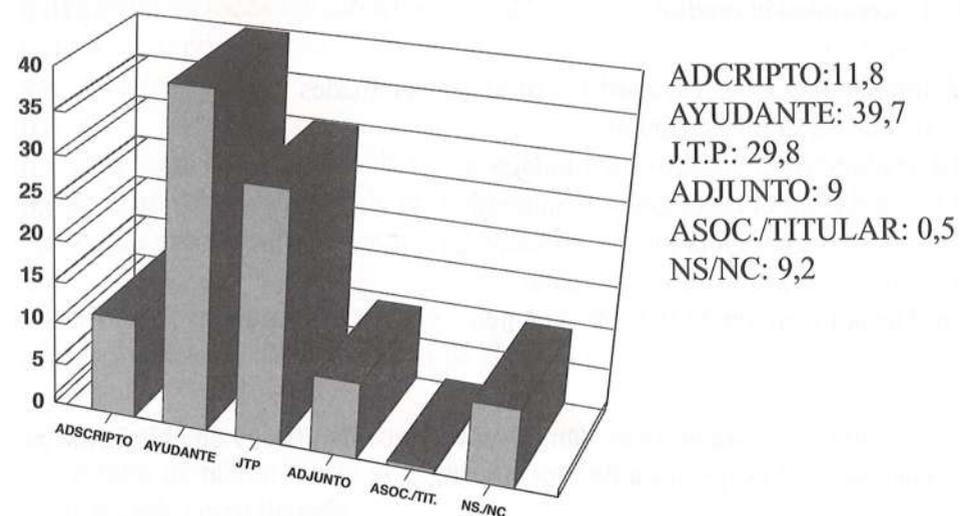
La planta, en términos generales, se ha mantenido estable en todas las categorías, con un incremento mayor en lo que respecta a semiexclusivos. Podemos señalar, en todo caso, que se ha abierto un espacio de ampliación de cargos en esa categoría, pero que el resto ha disminuido o se ha incrementado muy poco.

Si se analiza todo esto desde el punto de vista salarial, la Universidad tiene alrede-

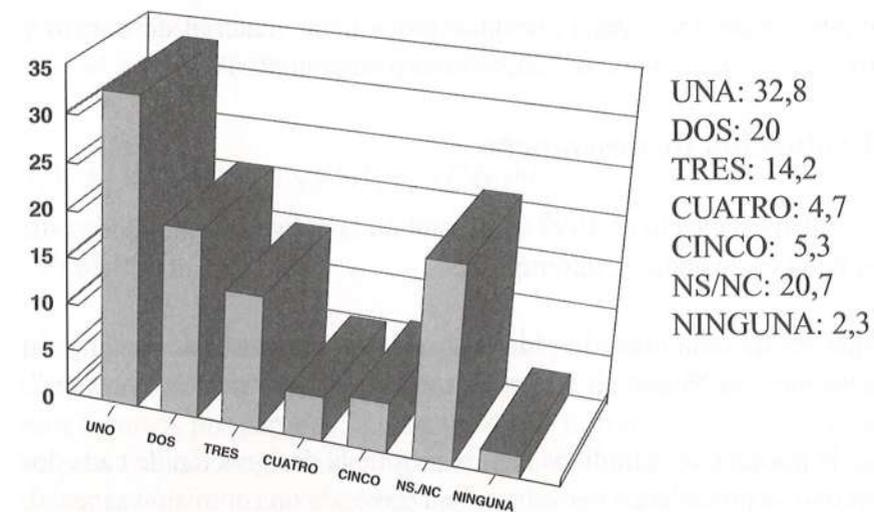
dor de 1700 docentes que perciben un salario por debajo de los \$ 200, la gran mayoría de ellos en carácter de auxiliares.

3.2.3. Grado de satisfacción

La encuesta, en lo relativo a carrera docente, recogió dos puntos: cargo con el que cual se ingresó a trabajar y pase de una categoría a otra. En el primer caso quedó claro que la mayor parte de los educadores ingresa a la U. N. de Cuyo a través de categorías de auxiliares, en especial como ayudantes.



En el segundo, se reconoce que en la mayoría de las Unidades Académicas los docentes han pasado por una o dos categorías antes que la actual.



Esto muestra una cierta movilidad, dentro de la estructura que hemos presentado más arriba.

También la encuesta retoma una preocupación muy grande de los docentes, expresada en el apartado "sugerencias espontáneas".

1. Requerimiento de mayor presupuesto	38.8
2. Mayor capacitación y especialización	14.3
3. Problemática curricular	14.2
4. Infraestructura	13.2
5. Equipamiento	12.3
6. Inserción en el medio	10.0
7. Concursos	6.8
8. Intercambio entre Facultades y otras Universidades	6.2
9. Incentivar la investigación	6.0
10. Problemática pedagógica y didáctica	4.0
11. Calidad en el desempeño estudiantil	4.0
12. Participación en la toma de decisiones	3.5
13. Sistema administrativo contable	3.2
14. Despolitización de la U. N. de Cuyo	2.5
15. Otros	1.6

El reclamo de presupuesto es llamativo, con casi un 40%, y en el informe de la encuesta se lo especifica de esta manera:

"Dentro de ese ítem se destacan los requerimientos para aumentar dedicaciones a los profesores, sobre todo en aquellas facultades donde casi no existen dedicaciones exclusivas o semiexclusivas (...). En general se pide "equilibrar dedicaciones" y "presupuesto" para toda la Universidad, incluyendo San Rafael. También existen reclamos presupuestarios para material de trabajo y subsidios o becas (tanto para docentes como para alumnos)".

3.2.4. Evaluación de desempeño

La Universidad estableció en 1992 en el estatuto la obligación para todos sus docentes de la evaluación de desempeño:

"Es obligación de cada unidad académica realizar un control de desempeño de sus docentes (...) basado en informes anuales elevados por los docentes".

Establece la norma que cumplidos cuatro años de la designación de cada docente efectivo se procederá a la evaluación a través de una comisión especial, y añade:

"Sobre la base del resultado, debidamente fundamentado, de las evaluaciones el Consejo Directivo podrá proponer al docente cambios en la función y/o dedicación".

Esto fue reglamentado por la Ordenanza 46/94 C.S, que especifica el modo de presentación de los informes por parte de los docentes, la calificación que se reconoce (muy satisfactorio, satisfactorio, no satisfactorio) y la constitución de las comisiones evaluadoras. En los considerandos de la Ordenanza se señala, entre otros puntos que la evaluación se inscribe en la necesidad de la Universidad de promover la carrera docente y que se busca una mejoría del desempeño en todos los aspectos, en especial los relativos a las tareas de enseñanza-aprendizaje, sin descuidar las actividades de investigación y los aportes a la sociedad.

La realización en la Universidad de esta primera evaluación de desempeño ha arrojado una gran cantidad de información y de sugerencias que serán trabajadas para una revisión durante 1995 y antes de la siguiente evaluación.

La primera experiencia se realizó en el 94 con la evaluación de 473 docentes. Es interesante hacer mención de algunos de los problemas vividos:

1. La resistencia en algunos casos a la evaluación por pares.
2. La falta de hábito frente al hecho de que todos los estudiantes pasarán a evaluar cada curso dictado.
3. La falta de hábito de preparación de informes anuales.

La experiencia ha sido muy rica y dará lugar a la revisión de la reglamentación. Queda todavía por delante el capítulo de los interinos. El Estatuto dice "todos los docentes" y la Universidad tendrá que reglamentar el modo de evaluar a esa gran mayoría de sus educadores.

3.3. ACCESO A INFORMACION

. Problema

La Universidad entró en forma tardía en el proceso de incorporación de nuevas tecnologías de la información. No se ha producido una apropiación de esos recursos por parte de la mayoría de los docentes ni se los ha generalizado para facilitar la oferta de información a docentes, estudiantes y egresados y para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Criterio de circulación, apropiación y uso de la información:

La labor docente y de investigación debiera apoyarse en un acceso universal, a escala de la Universidad, a todo tipo de información, mediante el esfuerzo de los propios docentes y la oferta de servicios por parte de la institución.

Indicadores:

disponibilidad de recursos de información
acceso a redes y frecuencia de uso
canales de comunicación interna y externa

. Desarrollo

La Universidad presenta un desarrollo desigual en el acceso las nuevas tecnologías de la información, sobre todo en el uso de la computadora en apoyo a la docencia y la investigación. Esto se manifiesta, a modo de ejemplo, en el escaso empleo que se hace de la oferta de Internet.

3.3.1. Trabajo en red

La U.N. de Cuyo, a través de su nodo informático en el Rectorado, fue la primera del país en lograr el acceso en línea a Internet, merced a una conexión vía Chile. La oferta de esa red de redes de alcance mundial está ya a disposición de Ingeniería, Ciencias Políticas y Sociales y Ciencias Médicas. La próximas serán Ciencias Económicas y Filosofía y Letras. El resto del campus se completará durante 1996.

Quienes utilizan esa red de redes en la Universidad son todavía contados (no más de 50 profesores), con la aclaración de que el servicio lo han conocido en general en el extranjero. La U. N. de Cuyo no cuenta con un curso formal de capacitación en estas áreas. Además, tampoco aparecen propuestas de formación en las currícula. Del total de usuarios de Internet (alrededor de 250) un 70% son alumnos.

Estamos lejos todavía de una cultura de la información basada en estas posibilidades de apertura de la Universidad al espacio internacional.

En toda la Universidad hay en funcionamiento alrededor de 500 computadoras, sin contar las que los profesores tienen como propiedad privada. De esa cifra, alrededor del 50 por ciento tiene ya algún grado de obsolescencia téc-

nica. Esto no significa que no presten utilidad, pero no pueden adaptarse a los nuevos sistemas, como el caso de Windows.

De todas maneras, no hay una relación mecánica entre el uso y la aplicación del sistema al trabajo cotidiano. Nos falta reconocer cómo se utilizan esos medios y de qué manera han incrementado la productividad de los docentes. En general el recurso es trabajado como procesador de texto, con lo que quedan afuera las posibilidades de programas aplicados a la planificación, al diseño, a simulaciones, a generación de bancos de datos, análisis y diseños de escenarios, entre tantas otras posibilidades. Es preciso reconocer, por supuesto, las excepciones en algunas Unidades Académicas.

Agreguemos que la creciente demanda del mercado laboral para uso de la computadora ha llevado a muchos estudiantes a buscar soluciones por fuera de la Universidad, mediante cursos que a menudo ofrecen las mismas organizaciones estudiantiles.

Es preciso reconocer que la informática ha sido presentada en contextos de enseñanza-aprendizaje como una alternativa muy complicada, que sólo pueden utilizar personas con una larga preparación. La Universidad requiere de un esfuerzo de mediación entre el instrumento y sus educadores, a fin de vencer resistencias e inhibiciones que, a esta altura del desarrollo de soft, carecen de sentido.

3.4. COMUNICACION Y PARTICIPACION

Problema

Se registra en la Universidad una escasa comunicación y participación, evidenciada en: la gran cantidad de docentes que a causa de su designación no permanece en la Universidad; la estructura de distribución de funciones dentro de las cátedras; la presión del trabajo que a menudo no permite la producción de información y el intercambio de experiencias.

. Criterio de comunicación y participación en la Universidad:

La Universidad debiera contar con personal capacitado para producir información y comunicación útil a la propia comunidad universitaria y a la sociedad en general, y a la vez con una participación activa de cada uno en la marcha de la institución.

Indicadores:

producción de información
oportunidades de difusión de información
formas de participación y frecuencia de las mismas
sentido de pertenencia

Desarrollo

La clave de este criterio está en la participación y el sentido de pertenencia. La Universidad tiene sistemas complejos de relación, institucionalizados a través de sus órganos de gobierno y de sus comisiones de trabajo. Todos ellos buscan asegurar una participación en la gestión y un punto de encuentro para el intercambio de informaciones y de experiencias.

Otro espacio de relación está dado por los departamentos y las cátedras, aunque en ese caso depende mucho de la iniciativa de quienes los integran. En efecto, un departamento puede funcionar como un rico ámbito de contactos o bien como una estructura burocrática que salva su función con unas pocas reuniones al año. Lo mismo vale para la cátedra.

La situación se complica a la hora de establecer relaciones entre departamentos y cátedras, dentro de una Unidad Académica, y entre estas últimas. La Universidad no ha logrado crear nexos entre todas esas instancias, a fin de sacar provecho a las potencialidades que existen en cada punto del sistema y de avanzar en una corriente de comunicación que permita intercambiar informaciones y experiencias.

Son más bien excepcionales los programas que incluyen relaciones multidisciplinarias. A modo de ejemplo podemos citar el Curso Interuniversitario en Docencia Superior, en el cual los grupos de trabajo están constituidos por docentes de distintas extracciones científicas, pero en general ese tipo de iniciativa no es común. También podemos mencionar lo sucedido con ofertas de posgrado, como el Probiol, Programa de posgrado en Biología, dirigido a la formación de recursos humanos de nivel académico superior, con los títulos de Magister en Ciencias Biológicas y Doctor en Biología, que involucra a las Facultades de Medicina y de Agronomía.

En marzo de 1993 se realizó un seminario con profesores de distintas Facultades a fin de proponer a la Provincia un esquema unificado de contenido en Física, Química, Matemáticas y Biología. Muchos profesores que dictaban la misma asignatura, vinieron a conocerse en esa ocasión. Había una gran dis-

persión en los enfoques y en los criterios de enseñanza-aprendizaje. El resultado fue muy positivo, porque se pudo trabajar en grupo, pero el encuentro demostró lo poco comunicados que están incluso quienes trabajan en disciplinas afines.

Si en la propia disciplina hay dificultades de comunicación, mucho más se vive eso en las relaciones multidisciplinarias.

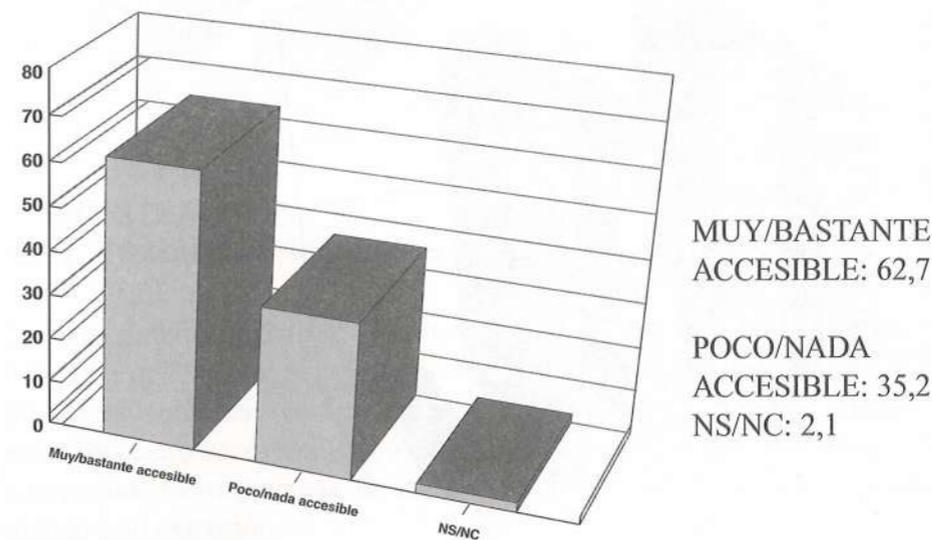
En pocas palabras: la comunicación, cuando existe, está centrada en la cátedra y en el departamento, y mucho menos en la totalidad de una Unidad Académica y en la Universidad.

En algunas Unidades Académicas conspiran contra las posibilidades de comunicación los espacios y la distribución horaria. Cuando no se cuenta con un ámbito mínimo para las reuniones, se hace difícil aspirar a contactos continuos. Lo mismo sucede con la fragmentación en cursos y en una gran mayoría de docentes con dedicación simple.

No obstante, la cuestión edilicia no asegura por sí sola la tendencia a comunicarse más. Pueden haber buenas instalaciones y faltar el interés, debido a otras, causas como relaciones interpersonales entre los miembros de una cátedra o departamento.

3.4.1. Percepción de los docentes

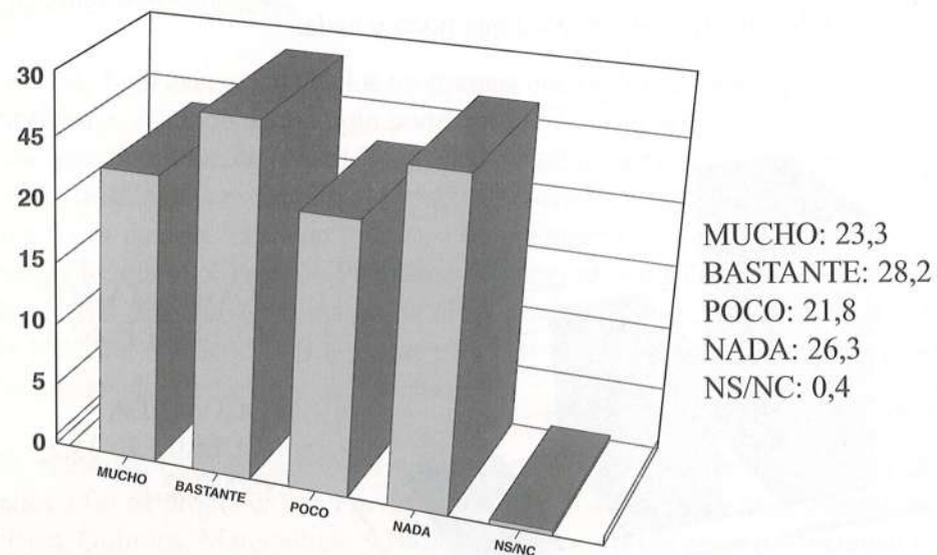
En términos generales la encuesta muestra conformidad por parte de los docentes con respecto a la accesibilidad de la información de las reglamentaciones en cada Unidad Académica: un 62.7% reconoce que la misma es bastante accesible, en tanto que un 35.2 que poco y nada.



Esta tendencia positiva se mantiene en relación a las posibilidades de realizar actividades en general, las cuales fueron discriminadas en: publicar trabajos y exponer obras, participar en foros de discusión y en jornadas internas; realizar pasantías, muestras, exposiciones y conciertos.

	POSIBILIDADES DE REALIZACION			TOTAL
	MUCHO/BASTANTE	POCO/NADA	NS/NC	
Publicar trabajos y exponer obras	67.6	26.2	6.2	100
Participar en foros de discusión	65.7	29.3	5.0	100
Participar en jornadas internas	73.4	23.3	3.3	100
Realizar pasantías	25.7	55.6	18.7	100
Realizar muestras, exposiciones y conciertos	24.6	33.7	41.7	100

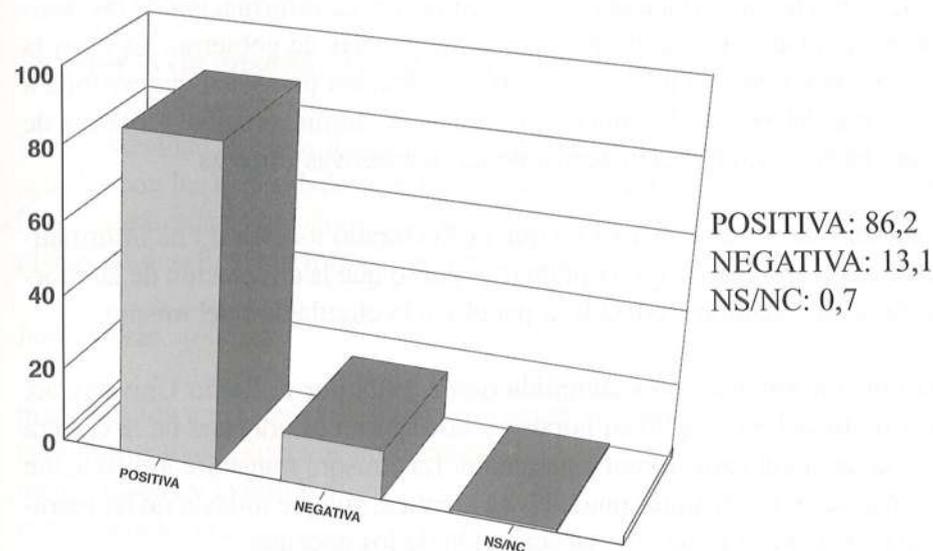
Por último se preguntó sobre participación en otras actividades institucionales, más allá de las estrictamente docentes y de investigación, como por ejemplo tareas de conducción, comisiones asesoras, etc.



Si se toman los acumulados de las dos primeras columnas, mucho y bastante, se llega a un 54 %, en tanto que las otras dos concentran un 49 %. Esto significa que la participación no está bien distribuida en toda la Universidad, lo que va ligado nuevamente a la mayor o menor permanencia en el establecimiento, a causa del tipo de designación.

La encuesta muestra conformidad con las comunicaciones internas y con la participación, lo que vendría a contradecir las afirmaciones anteriores en torno al aislamiento y la escasa comunicación. Sin embargo, esto habría que remitirlo a cada una de las Unidades Académicas, por un lado, y a la forma de participar dentro de departamentos y cátedras. La conformidad no arroja datos sobre el intercambio de experiencias entre distintas disciplinas y mucho menos entre Facultades.

Por último, el sentido de pertenencia se manifiesta en la percepción que se tiene de la Universidad en su conjunto, la cual resulta positiva en un grado muy elevado: 86.2 %.



3.4.2. Producción de información

La cifra general de cargos docentes en la Universidad que a diciembre de 1994, era de 3984, no se relaciona con la producción de información en las diferentes Unidades Académicas ni en el Rectorado. En éste se pone en circulación cuatro veces al año la revista Debate Abierto, que si bien ofrece material sobre distintos temas, no incluye a muchos autores de la Universidad, debido a su extensión.

El Rectorado abrió una serie nueva, Diálogos U. N. de Cuyo. Se trata de cuadernos destinados a los estudiantes, sobre temas de una asignatura o de una carrera. A seis meses de la convocatoria, lanzada en setiembre del 94, han sido presentados sólo seis textos, cuando se planteó una oferta de dos para cada Unidad Académica.

La Editorial tiene una demanda de siete autores por año y alcanza a publicar los libros según el siguiente detalle: 3 en 1990, 3 en 1991, 6 en 1992, 5 en 1993 y 7 en 1994.

Las Unidades Académicas muestran diferencias en la publicación de producciones de sus docentes, con algunas con un fuerte impulso editorial y otras que todavía muestran un desarrollo muy inicial.

3.4.3. Disponibilidad de información

El sistema de comunicación interna de la U. N. de Cuyo no está consolidado. Desde el Rectorado falta una corriente constante de información de las resoluciones del Consejo Superior y de otras instancias de gobierno. Es clara la ausencia de un boletín oficial y de una publicación periódica que permita a la mayoría del personal conocer cuestiones de administración y ofertas de cursos, becas e información acerca de sus respectivas carreras.

La lentitud del sistema estriba en que el Rectorado todavía no ha informatizado áreas como Despacho, Diplomas..., por lo que la circulación de la información queda siempre confiada al papel y a la circulación del mismo.

Una función importante es cumplida desde 1992 por la Radio Universidad, que a partir del 94 amplió su horario y cuenta con estudiantes de la carrera de comunicación para su funcionamiento. La emisora transmite información proveniente de las distintas unidades académicas, aunque todavía no ha logrado una corriente continua de participación de los docentes.

3.4.4. Comunicación externa

La Universidad ha conseguido una constante presencia en los medios de comunicación, tanto impresos como radiales y televisivos. El Rectorado cuenta con una oficina de prensa que produce materiales de buena aceptación por parte de los medios. A la vez esa comunicación se acentúa mediante las acciones de las diferentes fundaciones y de las Unidades Académicas, a través de los contactos establecidos con instituciones públicas y privadas de la Provincia.

No obstante, no está claro lo correspondiente a la información de la institución que podría ser útil a distintos sectores de la población, ni cómo canalizar lo que los docentes y los estudiantes producen para que resulte de valor a quienes lo necesitan. La Universidad requiere de una mediación de sus materiales para llegar a la gente, de un esfuerzo de divulgación de productos científicos y de investigaciones desarrolladas a lo largo de las cátedras.

3.5. ENSEÑANZA APRENDIZAJE

. Problema

Se registra en la U. N. de Cuyo una presencia de sistemas pedagógicos tradicionales, con preeminencia de la clase expositiva y poca participación del estudiante en la consolidación de su aprendizaje. Este sistema no ha permitido seguir el ritmo de los cambios sociales, científicos y tecnológicos que generan por fuera de la Universidad una gran cantidad de información a la que está expuesto el estudiante. El mayor peso del sistema se registra en lo informativo y no en lo formativo.

. Criterio de enseñanza-aprendizaje:

La Universidad debiera llevar adelante procesos de enseñanza-aprendizaje acordes con las necesidades que plantea la sociedad de fin de siglo, en lo relativo a enfrentar situaciones laborales, sociales y culturales cambiantes y plenas de desafíos a la formación profesional.

Indicadores:

planificación en relación al perfil profesional deseado
cumplimiento de objetivos propuestos
metodologías y viabilidad
recursos didácticos
servicios de apoyo pedagógico
actualización e innovación pedagógica
sistema de evaluación y promoción de los alumnos

. Desarrollo

La Universidad se refiere a las relaciones de enseñanza aprendizaje en su Estatuto y en distintas ordenanzas. En este sentido, la Ley Federal de Educación es más explícita al señalar como derecho de los educadores: "Ejercer su profesión sobre la base del respeto a la libertad de cátedra y a la libertad de en-

señanza, en el marco de las normas pedagógicas y curriculares establecidas por la autoridad educativa” (Art. 46, inc. a).

Y con respecto a los educandos, se señala: “Recibir educación en cantidad y calidad tales que posibiliten el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y su sentido de responsabilidad y solidaridad moral”.

Hay referencias a este tema en los artículos 79, 80 y 83 del Estatuto de la Universidad Nacional de Cuyo

“La Universidad debe impartir los conocimientos en condiciones que estimulen en los estudiantes el proceso elaborativo del saber, activando su capacidad de observación, el espíritu crítico, la vocación científica y la responsabilidad moral y social” (Art. 79).

“Las clases se desarrollan conforme a la colaboración activa del profesor y los alumnos, con vistas al diálogo como fundamento de la enseñanza en favor del trabajo conjunto, según las exigencias propias de cada una de las disciplinas impartidas” (Art. 83).

La Universidad no ha resuelto aún la discusión sobre la metodología de enseñanza y no tenemos un cuadro completo acerca de lo que sucede en las aulas. Sin embargo, los diferentes eventos que se vienen realizando desde el 93, que han significado consultas y encuentros con docentes de distintas Unidades Académicas, nos permiten afirmar que la tendencia generalizada es a la clase expositiva, aún cuando en las diferentes Facultades existan iniciativas destinadas a cambiar ese esquema de trabajo.

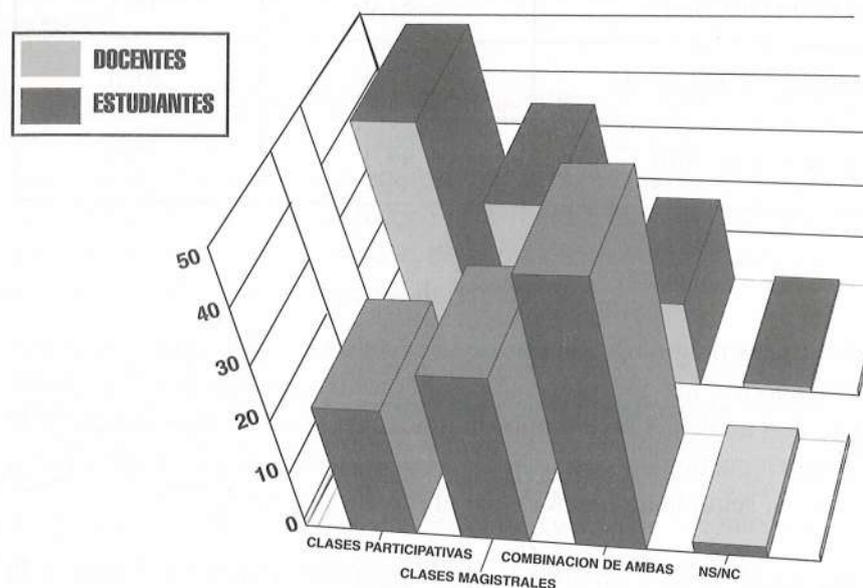
Además, se mantiene el debate en torno a qué significa ser un estudiante universitario. Hay quienes manifiestan el convencimiento de que la preocupación por lo pedagógico no corresponde a un espacio como el nuestro, sino más bien a los ciclos primario y secundario. En la Universidad el joven tendría que atenerse a la transmisión del conocimiento y sacar adelante los estudios con su solo esfuerzo.

Sin embargo, la gran demanda que se produjo cuando fue abierta la Especialización en Docencia Universitaria, muestra una alta preocupación por el tema por parte de los educadores.

En este punto vale la pena detenerse en las distintas percepciones, recogidas en la encuesta. Como síntesis podemos indicar que los educadores valoran más positivamente sus métodos de trabajo, cosa que disminuye cuando se in-

terroga a los estudiantes y graduados.

Los educadores consideran participativas sus clases en un 48.3 %, en tanto que los estudiantes reconocen un 23 % con ese tipo de enfoque. Los educadores señalan un 34 % de magistrales y los estudiantes se quedan con un 29.6 %. En fin, los educadores indican un 16.3 % en combinación de ambas, en tanto que los jóvenes las ubican en un 46.9 %.



A esto se puede añadir la valoración de los estudiantes con respecto a formación intelectual, capacidad pedagógica, atención personalizada y disponibilidad horaria

	POSITIVA	NEGATIVA	NS/NC	TOTAL
Formación intelectual	87,6	11,8	0,6	100
Capacidad pedagógica	50,7	48,7	0,6	100
Atención personalizada	56,0	43,5	0,5	100
Disponibilidad horaria	50,7	48,5	0,8	100

Esto se especifica más en el cuadro comparativo entre las respuestas de estudiantes y graduados sobre calidad de la enseñanza, metodologías pedagógicas y sistemas de evaluación. Ambos grupos valoran positivamente la calidad

(entendida como el valor de los conocimientos recibidos), con un 82 y un 76% respectivamente, en tanto que las metodologías bajan al 47.6 y 41.6 %, y los sistemas de evaluación al 44.3 y 45.4%.

	ESTUDIANTES	GRADUADOS
Calidad de la enseñanza	82.0	76.4
Metodologías pedagógicas	47.6	41.6
Sistemas de evaluación	44.3	45.4

Por último, en las preguntas abiertas de la encuesta con respecto a las mayores preocupaciones, los docentes colocan la problemática pedagógica en décimo lugar, con un 4 %. Los alumnos la ubican en segundo lugar, después de la problemática curricular, con un 13.7 % y los graduados en primer lugar, con un 26.1 %, seguida de inserción en el medio, con un 22.7 %.

La preocupación existe y sin duda la clase magistral continúa presente en la mayor parte de las Unidades Académicas. Por otra parte, no es sencillo el desarrollo de formas pedagógicas para las distintas disciplinas que se cultivan en nuestra casa de estudios. Por ese motivo, la Especialización en Docencia Universitaria se constituyó como un sistema general, válido para todos los educadores, a fin de promover acuerdos mínimos entre los distintos grupos sobre la manera de mediar los conocimientos y de abrir caminos al desarrollo de competencias por parte de los estudiantes.

3.5.1. Recursos para el aprendizaje

En este punto nos toca discriminar la disponibilidad de un recurso y el uso del mismo. Digamos en primer lugar que en lo relativo a elementos para ir más allá de la relación oral y de la clase expositiva, el pizarrón y la tiza siguen siendo el eje de la enseñanza en la U.N. de Cuyo.

Le siguen, en orden de importancia, el retroproyector y en una medida mucho menor el video. La Universidad ha hecho muy pocas experiencias de uso de la computadora como recurso para proyección y para multimedia.

Los materiales de estudio de los jóvenes se concentran en el mundo de lo impreso, que en muchas oportunidades se vuelca a través de fotocopias. Es frecuente el comentario siguiente: los alumnos concurren más al local de la fotocopidora que a la sala de lectura de la biblioteca.

En realidad, ese uso de lo impreso para el estudio se mantiene en las relaciones administrativas: fichas en papel, comunicaciones... No se ha abierto, en general, un espacio para acceder a consultas e inscripciones por medios electrónicos.

En lo referente a disponibilidad de aulas talleres y laboratorios, la Universidad muestra un panorama desparejo, si se comparan Unidades Académicas entre sí. Algunas están bien equipadas y disponen de amplios espacios para laboratorios y aulas, en tanto que otras tienen recursos limitados. Por otra parte, hay espacios subocupados, debido a que las actividades se concentran en una parte del día, en especial durante la tarde.

La Universidad, a pesar de las restricciones económicas, ha podido mantener en los últimos años un ritmo moderado pero constante de compra de materiales bibliográficos, entre libros y revistas especializadas.

Pero esto no significa necesariamente un uso mayor de los textos por los estudiantes y a menudo por los docentes. La cultura de la fotocopia no cesa de avanzar y la lectura de textos completos suele ser resistida por los jóvenes.

Vale la pena registrar aquí la percepción de los docentes y de los jóvenes con respecto a los recursos para el aprendizaje.

Percepción de los docentes

	SUFICIENTE	INSUFICIENTE	NS/NC	TOTAL
Dotación de cátedras	65,8	33,0	1,2	100
Nro de hs. por cátedra	66,0	33,0	1,0	100
Acceso a recursos didácticos	58,5	39,0	2,5	100
Asesoramiento pedagógico	51,5	36,0	12,5	100
Disponibilidad de aulas, talleres y lab	51,8	47,5	0,7	100
Libros y rev. especializadas	39,7	58,7	1,6	100
Material bibliográfico(cátedra)	47,5	49,8	2,7	100

	SUFICIENTE	INSUFICIENTE	NS/NC
Dotación de cátedras	59,9	38,1	2,0
Nro de hs. por cátedras	62,4	36,4	1,2
Acceso a recursos didácticos	45,7	52,6	1,7
Asesoramiento pedagógico	28,0	48,3	23,7
Disponibilidad de aulas, talleres y lab	51,7	47,6	0,7
Libros y rev. especializadas	52,1	44,3	3,6
Material bibliográfico(cátedra)	58,6	39,4	2,0

Ahora podemos hacer una comparación entre ambos grupos

	DOCENTES	ESTUDIANTES
	SUFICIENTE	SUFICIENTE
Dotación de cátedras	65,8	59,9
Nro de hs. por cátedras	66,0	62,4
Acceso a recursos didácticos	58,5	45,7
Asesoramiento psicopedagógico	51,5	28,0
Disponibilidad de aulas, talleres y lab	51,8	51,7
Libros y rev. especializadas	39,7	52,1
Material bibliográfico(cátedra)	47,5	58,6

3.5.2. Asesoramiento psicopedagógico

Este punto merece un comentario aparte, debido a la diferencia de percepción entre docentes y graduados.

Como se recordará, nuestra Universidad según el anuario correspondiente a 1993, tiene alrededor de 17.000 estudiantes. Los problemas que una masa de seres semejante traen consigo y en sus relaciones son necesariamente muchos. Se ha tratado de ofrecer apoyo a la orientación de tantos jóvenes, sea a la hora del ingreso como a lo largo de su carrera.

La U. N. de Cuyo cuenta con un Departamento de Orientación Vocacional, encargado sobre todo de los aspirantes, y de apoyos en distintas Unidades Académicas. Siete de las Facultades cuentan con profesionales del área pedagógico o psicopedagógica, a razón de dos o tres cada una; hay tres que no disponen de ese tipo de servicios y dos a cargo de una persona cada una. Solamente una posee un equipo interdisciplinario que integra profesionales de otras ramas.

En general hay una priorización de asesoramiento pedagógico e institucional a los docentes, en tanto que la atención directa a los estudiantes no ocupa un lugar preponderante. La ayuda que se ofrece al estudiante es de tipo de orientación pedagógica y dentro del tiempo que se dispone con ese personal.

La mayoría de los encargados del apoyo psicopedagógico están con nombramientos interinos y contratados, de modo tal que la Universidad, y buena parte de las Unidades Académicas, no perciben este espacio de tareas como lo hacen con las cátedras y la investigación.

3.5.3. Sistemas de evaluación y promoción

El sistema de evaluación de la Universidad está reglamentado en la Ordenanza 24/73 C.S., que reconoce lo dispuesto por cada Unidad Académica y recomienda evaluar en forma amplia e integral.

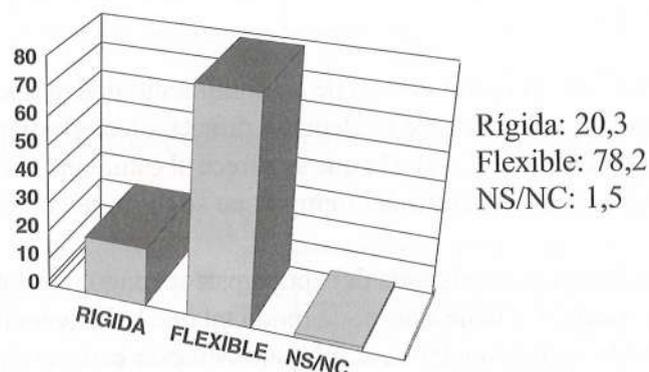
En la práctica cotidiana el sistema de evaluación figura en cada uno de los planes de estudio de las diversas carreras, y las características del mismo van de acuerdo a la propuesta de los profesores de cada cátedra. El esquema es por asignaturas, a través de un tribunal que evalúa lo volcado de manera oral por el estudiante. Hay casos en que se aprueba, según las características de la asignatura, por medio de una representación, por trabajos escritos o por proyectos. El examen escrito es común cuando hay muchos alumnos en turnos

de examen. No podemos dejar de mencionar experiencias piloto, como aquellas que permiten al estudiante sumar puntos a lo largo de curso y llegar ya con la nota al examen final.

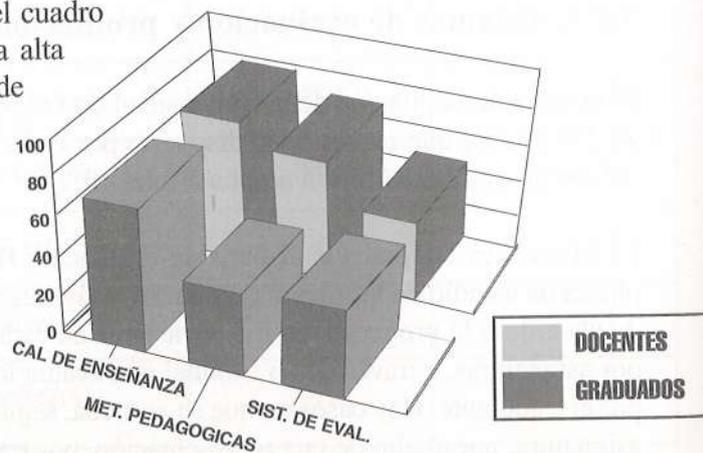
Si bien la Ordenanza sugiere evaluar de modo amplio e integral, prima en la Universidad la evaluación tradicional de conocimientos adquiridos.

La Universidad mantiene en términos generales un sistema en el cual no se realiza un seguimiento constante del aprendizaje. Entre la clase y el examen hay un espacio en el cual el estudiante aprende. Están, por supuesto, las horas dedicadas a atención de alumnos, pero el seguimiento personalizado del aprendizaje no es una constante en nuestra casa de estudios, debido en parte a cuestiones metodológicas, pero fundamentalmente a los tiempos dedicados a la atención por parte de una gran mayoría del personal que pasa pocas horas en el establecimiento.

¿Cómo viven los docentes su tarea de evaluar? Como flexible, según indica el cuadro siguiente



Sin embargo, esa percepción no coincide con la de estudiantes y graduados; como puede apreciarse en el cuadro siguiente manifiestan una alta evaluación de la calidad de la enseñanza, entendida como los contenidos ofrecidos, en tanto que valoran de manera mucho menor las metodologías y los sistemas de evaluación.



3.6. COMPETENCIAS

. Problema

Los estudiantes no llegan a la Universidad con las competencias necesarias para los estudios superiores y la Universidad no ha superado totalmente esas deficiencias, lo que incide directamente, entre otras causas, en el rendimiento y en la formación integral de los jóvenes.

. Criterio de competencia de los alumnos

Los alumnos debieran ser competentes para obtener logros de acuerdo con las exigencias que plantea un sistema universitario orientado a la formación de recursos humanos de excelencia.

Indicadores

- técnicas de estudio
- nivel cognitivo.
- actitudes
- aptitudes
- competencias al ingresar
- desempeño académico
- costo por alumno

. Desarrollo

La demanda por el desarrollo de las competencias se ha convertido en un lugar común en el sistema educativo argentino. Los requerimientos para enfrentar y resolver problemas para ubicar, procesar y utilizar información, para enfrentar situaciones con capacidad de análisis y creatividad, para insertarse en los espacios productivos, constituyen demandas crecientes a las casas de altos estudios y a todos los otros niveles de la enseñanza.

La Universidad se ha preocupado por estas cuestiones y para ello implementó a partir de 1989 el sistema de ingreso. Inicialmente se propuso una norma básica para reglamentar los requisitos generales, Ordenanza 58/89 C.S.; luego se continuó con pautas para el ingreso, Ordenanza 46/90 C.S. y por último fue incorporada a la etapa de información y confrontación la generalización de cursos de nivelación, con evaluación selectiva o predictiva, según lo determine cada Unidad Académica, al tiempo que se establecieron fechas uniformes de realización.

En la actualidad el sistema comprende tres etapas. Una de Información, que se cumple con la participación en la Feria de la Oferta Educativa, con información de los servicios terciarios de toda la región, y con el Día de la Universidad Abierta; la segunda de Orientación, que comprende la confrontación vocacional en cada carrera y la tercer etapa de Nivelación, que se desarrolla en cada unidad académica con el dictado de cursos y evaluaciones realizadas a los aspirantes. Además, se abre un período de reubicación de los estudiantes.

Se han cumplido cinco años de la aplicación del sistema de ingreso a la Universidad y está en proceso de organización una evaluación para introducir los cambios que la experiencia y las necesidades de las diferentes Unidades Académicas indiquen.

El sistema de ingreso no resuelve lo relativo a las técnicas de estudio. En las diferentes Unidades Académicas se ofrecen asignaturas destinadas a orientar en ese sentido, pero en algunos casos las técnicas tienden a ser dadas por sabidas y a constituirse en un problema de los educandos y no de la institución toda. No han quedado fuera la tendencia al memorismo y el excesivo apego a lo que dicen los textos. Ello suele ser favorecido por sistemas de evaluación que se conforman con la devolución de la información transmitida o con la repetición de lo dicho en los textos.

Si bien no podemos generalizar afirmaciones, es poco corriente que el estudiante haga esfuerzos de producción de materiales, salvo en tiempos de exámenes parciales o del final. El sistema tiende a ser poco productivo y a quedarse más en el terreno de la comunicación oral.

Las técnicas de ubicación, procesamiento y aplicación de información podrían verse favorecidas con el uso de la computadora, pero todavía no se registra un empleo muy amplio entre los estudiantes. Ello debido por un lado a causas económicas, pero también a que los propios profesores están aún en proceso de apropiación de ese instrumento.

3.6.1. Competencias al ingresar

A partir de la constatación de las dificultades manifestadas por los ingresantes a la universidad al enfrentarse con la lectura de la bibliografía y de la necesidad de trabajar con abstracciones, un grupo de docentes-investigadores dirigidos por la profesora María Victoria Gómez de Erice como Directora, María Luisa Gallart y Estela Zalba de Aguirre como Co-directoras, gracias a un subsidio del CIUNC y del CONICMEN, realizó una investigación desti-

nada a comprobar el nivel de competencia lectora de los ingresantes a varias unidades académicas de la U. N. de Cuyo en 1992.

La investigación intentó dilucidar si las dificultades de comprensión lectora, tanto en textos verbales como en textos audiovisuales, provienen de:

- a) deficientes procesos de comprensión discursiva
- b) la génesis de nuevas estrategias de lectura desarrolladas a partir de la cultura audiovisual.
- c) la incidencia de las variables socio-culturales con referencia al desarrollo de la competencia lectora.

La información obtenida del procesamiento de los tests de comprensión lectora se cruzó con las variables socioculturales extraídas de la Ficha de Registro de Aspirantes a Ingreso y con los datos de una encuesta propia sobre consumo de la oferta cultural.

Sólo un 15% de la muestra alcanzó niveles de comprensión lectora satisfactorios.

Se comprobaron, en una elevada proporción, problemas de comprensión lectora, cuyas causas pueden explicarse de esta manera:

Escaso conocimiento del mundo (llamado enciclopedia por las teorías psicolingüísticas) que se revela en esquemas cognitivos muy atados a la propia experiencia cotidiana.

Poca capacidad para descentrar (en el sentido piagetiano), es decir, no ser yo en la situación. La falta de descentración impide la jerarquización de la información, en general se priorizan los aspectos que tienen que ver con lo anecdótico (funciones de ejemplificación o justificación) en el texto verbal y con el nivel figurativo en el texto audiovisual.

Falta de hábito en la realización de inferencias integrativas y globales para la reconstrucción de toda la información textual.

Tendencia a expresar las propias opiniones sin procurar ingresar en la propuesta del texto.

La investigación permitirá sacar conclusiones útiles para las prácticas de docencia aprendizaje. Vale la pena mencionar que hay otras en proceso en la Universidad que podrán aportar más datos a fin de avanzar en una caracteri-

zación de los ingresantes y en quienes han cumplido parte de la carrera universitaria.

3.6.2. Desempeño académico

	ALUMNOS		INDICADORES		
	Matrícula total 1993	Egresados 1992	Egresados c/100 ingresante	Reinscrip. c/100alum Mat-egreso	Duración de las carreras Ref. DM/DT
Escuela Sup. de Formación Docente	1.959	289	63		1.6
Facultad de Artes	1.902	45	10	71	1.7
Facultad de Ciencias Agrarias	751	29	14	76	2.0
Facultad de Ciencias Económicas	3.192	161	24	78	1.5
Facultad de Ciencias Médicas	2.076	207	12	69	1.4
Facultad de Cs. Aplicadas a la Ind.	272	5	12	100	1.8
Facultad de Cs. Políticas y Sociales	1.428	83	5	88	1.9
Facultad de Derecho	1.966	32	3	71	1.7
Facultad de Filosofía y Letras	1.944	79	23	85	1.7
Facultad de Ingeniería	1.075	67	28	85	1.8
Facultad de Odontología	744	55	26	86	1.4
Instituto Balseiro	101	20	71	85	1.2

La última columna del cuadro muestra los tiempos de cumplimiento de carreras en distintas las Unidades Académicas. Por ejemplo, 2.0 significa que dichos egresados emplean en promedio el doble del tiempo requerido. Las causas son siempre complejas y es necesario profundizar en ellas.

3.7. CURRICULUM

. Problema

La Universidad se caracteriza por una escasa flexibilidad curricular, causada por su estructura general en cátedras y en facultades, a menudo aisladas unas de otras. La rigidez de las carreras no ofrece oportunidades de armar el propio camino curricular y de intercambiar estudiantes entre distintas carreras y Unidades Académicas.

. Criterio de organización curricular:

La Universidad debiera estar organizada de manera de promover el acerca-

miento entre distintas disciplinas y áreas del saber, tanto para las oportunidades de formación del propio curriculum como para el trabajo entre los docentes.

Indicadores:

flexibilidad
participación
articulación
actualización
coherencia interna de planes y programas
funcionamiento de departamentos, institutos y centros
integralidad

. Desarrollo

La Comisión General de Evaluación ha querido ser muy prudente en el análisis de este punto, debido a que no es sencillo hacer apreciaciones para toda la Universidad en indicadores como "coherencia interna de planes y programas" o en "integralidad", por mencionar sólo dos ejemplos. No obstante, hay algunos puntos que merecen ser reconocidos por el hecho de que saltan a la vista como objeto de reflexión. Nos referimos en especial a las carreras en la Universidad.

. Carreras

La U. N. de Cuyo ofrece más de 70 carreras que abarcan buena parte de la demanda del medio en lo que hace a la inserción laboral y a la satisfacción de necesidades sociales.

Unidad Académica	Escuela	Carrera	Título de Grado	Duración	
Facultad de Artes	• Teatro	Arte Dramático	- Intérprete Dramático	3 años	
		Escenografía	- Escenógrafo	3 años	
		Arte Dramático	- Profesor de Arte Dramático	4 años	
	• Artes Plásticas	Licenciatura en Artes Plásticas	- Licenciado en Artes Plásticas	5 años	
		Profesorado de Artes Plásticas	- Profesor de Artes Plásticas	5 años	
		Licenciatura en Historia del Arte	- Licenciado en Historia del Artes Plásticas	5 años	
		Profesorado de Historia del Arte	- Profesor de Historia del Arte	5 años	
		• Cerámica	Licenciatura en Cerámica Ind.	- Licenciado en Cerámica Industrial	5 años
			Licenciatura en Cerámica Artística	- Licenciado en Cerámica Artística	5 años
	Profesorado en Cerámica Artística		- Profesor en Cerámica Artística	5 años	
	Cerámica		- Ceramista	3 años	
	• Diseño	Diseño Industrial	- Diseñador Industrial,	5 años	
		Esp. en Gráfica	Esp. en Gráfica	5 años	
	• Música	Diseño Industrial	- Diseñador Industrial,	5 años	
		Esp. Productos	Esp. en Productos	5 años	
		Licenciatura en Canto	- Licenciado en Canto	5 años	
		Profesorado en Música, esp. Canto	- Profesor de Música Esp. Canto	5 años	
		Prof. de Música, Esp. Dir. Coral	- Profesor de Música esp. en Dirección Coral	5 años	
Prof. de Música, Esp. de Instrumento		- Profesor de Música. Esp.(instrumento elegido)	5 años		
elegido (arpa, clarinete, contrabajo, fagot, flauta, guitarra, oboe, órgano, percusión y accesorios, piano, trombón, trompa, trompeta, viola, violín, violoncello)			5 años		
Licenciatura en (Instrumento elegido)		- Licenciado en (Instrumento elegido)	5 años		
Prof. de Música para Niv. Primario y Sec.		- Profesor de Música para nivel primario y secundario	3 años		
Prof. de Música. Esp. Teorías Musicales		- Profesor de Música Esp. Teorías Musicales	5 años		
Facultad de Ciencias Agrarias		Ingeniería Agronómica	- Ingeniero Agrónomo	5 años	
		Licenciatura en Bromatología	Licenciado en Bromatología	5 años	
	Bromatología	Bromatólogo	3 años		

Facultad de Ciencias Económicas	Licenciatura en Economía	- Licenciado en Economía	5 años	
	Licenciatura en Administración	- Licenciado en Administración	5 años	
	Contador Público Nacional y Perito Partidor	- Contador Público Nacional y Perito Partidor	5 años	
Facultad de Ciencias Médicas	Medicina	- Médico	6 años y 6 meses	
	• Enfermería	Enfermería	- Enfermero Universitario	3 años
	• Técnicos	Técnico Univers. en Anestesia	- Técnico Univ. en Anestesia	3 años
		en Hemoterapia	- Téc. Univ. en Hemoterapia	3 años
		en Laboratorio	- Téc. Univ. en Laboratorio	3 años
		en Quirófano	- Téc. en Quirófano	3 años
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	Licenciatura en Ciencias Política y Administración Pública	- Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública	5 años	
	Licenciatura en Sociología	- Licenciado en Sociología	5 años	
	Licenciatura en Trabajo Social	- Licenciado en Trabajo Social	5 años	
	Licenciatura en Comunicación Social	- Lic. en Comunicación Social	5 años	
Facultad de Derecho	Abogacía	- Abogado	5 años	
Facultad de Filosofía y Letras	Profesorado de Filosofía	- Profesor de Filosofía	5 años	
	Licenciatura en Filosofía	- Licenciado en Filosofía	5 años	
	Profesorado en Enseñanza Media y Superior en Letras	- Profesor en Enseñanza Media y Superior en Letras	5 años	
	Licenciatura en Letras	- Licenciado en Letras	5 años	
	Profesorado en Historia	- Profesor en Historia	5 años	
	Licenciatura en Historia	- Licenciado en Historia	5 años	
	Profesorado Ens. Media y Superior en Geografía	- Prof. de Enseñanza Media y Superior en Geografía	5 años	
	Licenciatura en Geografía	- Licenciado en Geografía	5 años	
	Profesorado en Lengua y Literatura Francesa	- Profesor en Lengua y Literatura Francesa	5 años	
	Licenciatura en Francés	- Licenciado en Francés	5 años	
	Tecnicatura Univ. de Francés	- Técnico Univ. de Francés	2 años y un sem.	
	Profesorado en Ens. Media y Superior en Lengua y Literatura Inglesa	- Profesor en Enseñanza Media y Sup. en Lengua y Literatura Inglesa	5 años	

	Licenciatura en Lengua y Lit. Inglesa	- Licenciado en Lengua y Literatura Inglesa	5 años
	Profesorado en Ciencias de la Educ.	- Profesor en Ciencias de la Educación	5 años
	Licenciatura en Ciencias de la Educ.	- Licenciado en Ciencias de la Educ.	5 años
Facultad de Odontología	Odontología	- Odontólogo	5 años
	Auxiliar técnico en Odontología	- Auxiliar técnico en Odontología	3 años
Facultad de Ingeniería	Ingeniería Civil	- Ingeniero Civil	12 semestres
	Ingeniería Industrial	- Ingeniero Industrial	10 semestres
	Ingeniería de Petróleos	- Ing. de Petróleos	10 semestres
	Ingeniería de Procesamiento de Hidrocarburos	- Ingeniero de Procesamiento de Hidrocarburos	10 semestres
Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria	Ingeniería en Industrias de la Alimentación	- Ingeniero en Industrias de la Alimentación	10 semestres
	Químico Analista	- Químico Analista	5 semestres
	Químico Industrial Sup	- Químico Ind. Superior	7 semestres
	Ingeniería Química	- Ingeniero Químico	
		- con or. en Petroquímica	11 semestres
		- con or. en Mineralurgia	3 años
	Bromatología	- Bromatóloga	
	Profesorado en Ciencias Químicas	- Profesor en Ciencias Químicas	7 semestres
Escuela Superior de Formación Docente	Profesorado de Educación General Básica	- Profesor Univ. de Educ. Gral Básica	7 semestres
	Profesorado de Sordos y Terapia del Lenguaje	- Profesor de Sordos y Terapia del Lenguaje	9 semestres
	Profesorado Terapéutico en Deficientes Visuales	- Profesor Terapeuta de Deficientes Visuales	9 semestres
	Profesorado Terapéutico en Discapacitados Mentales	- Profesor Terapeuta en Ortopedagogía	9 semestres
Instituto Balseiro	Licenciatura en Física	- Lic. en Física.	3 años y 1 sem*
	Ingeniería Nuclear	- Ingeniero Nuclear	4 años*
Instituto Tecnológico Universitario	Técnicas de Comercialización	- Técnico Univ. en Comercialización	2 años
	Mecánica y Producción Automatizada	- Técnico Univ. Mecánica y produc. Automatizada	2 años

(*) Más dos años universitarios previos

Mantenimiento Industrial	- Técnico Univ. en Mantenimiento Industrial.	2 años
Biología Aplicada a la Industria Alim.	- Técnico Univ. en Industria Alimentaria	2 años
Gestión de Empresas orientación Agroindustrial	- Técnico Univ. Orientación agroindustria	2 años
Gestión de Empresas	- Técnico. Univ. en Gestión de Empresas	2 años

La pregunta es por el modo en que se organizan los educadores para impartir las distintas disciplinas. Sabemos que los esquemas más comunes son el departamento y las cátedras. Nos preocupa la comunicación dentro de un departamento y entre departamentos, además de lo relativo a una cátedra consigo misma y entre cátedras. El concepto de claustro no deja de pesar en nuestro ámbito, como algo cerrado sobre sí mismo.

Pero lo más preocupante es la conexión entre carreras. Si nos detenemos en las que se ofrecen en una misma Unidad Académica, podemos reconocer algún tipo de vaso comunicante entre ellas, sea porque tienen docentes en común o porque se logra un intercambio de información y de experiencias.

Pero donde la clausura salta a la vista es en la interconexión entre carreras de distintas Unidades Académicas. El sistema se muestra inflexible al intercambio de docentes, a la interrelación y el agrupamiento de fuerzas, y a la posibilidad de que los estudiantes puedan cursar en otras Unidades Académicas créditos que les sean útiles para su respectiva carrera.

Esta promoción de la acreditación no ha sido política de la Universidad a su interior, aunque se realizan intentos de hacerlo con otras casas de estudios de la región, y entre Facultades.

Insistimos en nuestra prudencia. Lo que pueda salir de reflexión sobre temas tan delicados como el sentido de un curriculum o las relaciones departamentales y entre cátedras, corresponde al análisis de cada Unidad Académica

3.8. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

. Problema

En algunas Unidades Académicas es evidente la falta de recursos para el buen desarrollo de los procesos de enseñanza aprendizaje, mientras que en

otros casos la infraestructura y equipamiento no son utilizados en todas sus posibilidades.

. Criterio de infraestructura, equipamiento y recursos humanos de apoyo:

La Universidad debiera contar con recursos de infraestructura, equipamiento y personal adecuados para ofrecer a las tareas de docencia, investigación y servicio a la comunidad, las mejores condiciones.

Indicadores:

Recursos humanos de apoyo: personal administrativo, de biblioteca, de laboratorios, de talleres, de informática, de apoyo pedagógico y de servicios; capacitación del personal.

Edificio: dimensiones, adecuación, posibilidad de expansión, seguridad (estado y mantenimiento).

Equipamiento: mobiliario, laboratorios, talleres (disponibilidad por docente/alumno), biblioteca (ubicación y comodidades, grado de actualización-informatización), informática (tipo y cantidad, área de afectación, utilización horas/semana, interconexiones, disponibilidad por docente/alumno).

Movilidad: tipo, cantidad y disponibilidad.

. Desarrollo

Cuando se produjo el desmembramiento de la Universidad Nacional de Cuyo, con la creación de las nacionales de San Juan y San Luis, nuestra casa de estudios debió reformular su estrategia de asignación financiera para infraestructura y equipamiento. La política fue concentrar esfuerzos en determinadas unidades académicas, priorizando en ellas la asignación de fondos. De esta manera se ha ido avanzando por etapas, con lo que algunas han alcanzado un razonable grado de satisfacción en infraestructura y servicios, en tanto que otras han quedado en un desarrollo mucho menor.

La imposición del artículo 19 de la Ley de Presupuesto de 1995, de asignar no menos del 15% para atender infraestructura y equipamiento, deberá llevar en el futuro a mejorar la situación de algunas Unidades Académicas.

Lo relativo a infraestructura, por la magnitud de las inversiones efectuadas y a comprometer, puede dividirse en dos líneas:

las carencias efectivas en algunas Unidades Académicas
la necesidad de optimizar la infraestructura disponible

A modo de ejemplo, en este último punto, hay una concentración de cada Unidad en sí misma, con sus modalidades, horarios y distribución del espacio, que no permite el uso compartido, tanto de aulas como de equipamiento y laboratorios. Esto no significa que no haya esfuerzos en ese sentido, lo que demuestra la viabilidad de una interconexión semejante.

En términos generales la Universidad no está desvalida en cuanto a equipamiento, sino que no ha logrado racionalizar su uso intensivo. Por otra parte, tampoco hay una política definida de adecuación y actualización de equipamiento. Hay verdaderos bolsones: algunas cátedras con mucho equipamiento otras con grandes carencias. Esto no necesariamente puede constituir una crítica. A menudo una cátedra logra mayor equipamiento merced a la iniciativa de sus integrantes, que consiguen apoyo de organismos internacionales o de la empresa privada.

Se requiere un esfuerzo para mejorar la distribución de la planta docente y, en especial, una estrategia de capacitación que permita la incorporación y utilización de tecnologías de gestión, investigación y transferencia docente.

La Universidad ha realizado en los últimos años un gran esfuerzo de ampliación de su infraestructura edilicia. El detalle de los metros cuadrados cubiertos es el siguiente:

1- Centro Universitario (Mendoza)

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	16.300 m2
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS	13.540 m2
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS	20.079 m2
FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS (LABORATORIOS)	2.470 m2
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES	10.600 m2
FACULTAD DE ARTES. ESCUELA MUSICA	1.750 m2
FACULTAD DE ARTES. ARTES PLASTICAS, CERAMICA Y DISEÑO	5.070 m2
FACULTAD DE ARTES. MODULO 1- SECTOR NORTE	1.888 m2
FACULTAD DE INGENIERIA	7.225 m2
FACULTAD DE INGENIERIA (ITU)	620 m2
FACULTAD DE INGENIERIA (BLOQUE DE AULAS)	5.356 m2
CIENCIAS DE LA SALUD	3.550 m2
RECTORADO	1.850 m2
COMEDOR ESTUDIANTIL	2.700 m2
DIRECCION DE DEPORTES	4.700 m2

2. Mendoza

ESCUELA DE COMERCIO	3.610 m ²
ESCUELA DEL MAGISTERIO	3.230 m ²
COLEGIO UNIVERSITARIO CENTRAL	4.400 m ²
LICEO AGRICOLA	6.550 m ²
ESCUELA SUPERIOR DE FORMACION DOCENTE	1.739 m ²

3. Mendoza - Chacras de Coria

FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	31.160 m ²
-------------------------------	-----------------------

4. Mendoza - Guaymallén

FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS. FINCA EL SAUCE	220 m ²
---	--------------------

5. Mendoza - San Rafael

FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS A LA INDUSTRIA	1.458 m ²
---	----------------------

6. Mendoza - General Alvear

ESCUELA DE AGRICULTURA	3.087 m ²
------------------------	----------------------

7. Mendoza - Luján

REFUGIO ALTA MONTAÑA	793 m ²
----------------------	--------------------

8- Neuquén

REFUGIO VILLA ANGOSTURA	500 m ²
-------------------------	--------------------

3.9. PRESUPUESTO

. Problema

El presupuesto de la Universidad no es suficiente para atender el cumplimiento de su función social en el medio y su distribución no permite una adecuada carrera docente. La fuente de ingresos es fundamentalmente del presupuesto de la Nación.

Criterio de presupuesto:

La Universidad debiera contar con el presupuesto suficiente, y bien distribuido, para apoyar las tareas de docencia, investigación y servicio a la comunidad de todos sus integrantes.

Indicadores:

fuentes: presupuesto universitario, subsidios, becas, prestaciones, asociaciones cooperadoras.

distribución: docentes, investigación, administrativos, servicios, alumnos becas, edificios, equipamiento,

Desarrollo

El presupuesto total para el año 1995 de la U. N. de Cuyo es de \$81.275.546,10 En 1992, con la Ley Federal de Educación, el Estado se comprometió a duplicar en cinco años los aportes destinados al presupuesto de educación, que para las universidades nacionales en ese año era de aproximadamente 800 millones de pesos. Para 1995 se ha convenido un piso de 1501 millones para la enseñanza superior.

Nuestra casa de estudios ha mantenido y mejorado su participación relativa en la masa de recursos de la siguiente manera:

1992	\$ 48.551.336
1993	\$ 64.924.538
1994	\$ 70.861.259

A los aportes del tesoro nacional hay que agregar los recursos propios generados por otras fuentes, como convenios, subsidios, que también han seguido un ritmo creciente:

1992	\$ 1.027.545
1993	\$ 1.941.968
1994	\$ 2.391.154

Aún cuando se ha dado ese incremento desde el 92 al 94, el presupuesto aparece como insuficiente. En primer lugar por la necesidad de una reasignación interna que se adapte a las variaciones en el crecimiento de la oferta educativa de las distintas Facultades y carreras. Esto significa que hay un criterio de distribución inflexible, que tiende a mantener la antigua oferta y a incorporar la nueva, con un crecimiento de los recursos insuficiente.

En segundo lugar, la situación salarial, que viene de un deterioro manifiesto previo a este proceso de recomposición presupuestaria, ha imposibilitado satisfacer las expectativas de la mayoría de los docentes con los recursos disponibles. Los salarios están congelados desde 1992 y las mejoras han sido adoptadas con modalidades de estímulo, por ejemplo a la investigación, decreto 2427, a un sector de los docentes, decreto 1610. Se acentúa, desde el Gobierno Nacional, la tendencia a no otorgar aumentos masivos y a promover una revisión estructural del sistema de remuneraciones docentes, que será tema de la paritaria a realizarse en 1995.

En tercer lugar, el crecimiento del sistema universitario nacional, con la incorporación de nuevas casas de estudio, acentúa la tensión por la puja distributiva de los fondos afectados a enseñanza superior. Esta puja se refleja en el seno del CIN y en el propio Congreso de la Nación, en oportunidad de discutir los fondos.

En cuarto lugar, el grueso del presupuesto de las universidades se destina a sueldos de docentes y no docentes, con mínima afectación para servicios, equipamiento e infraestructura. En el presupuesto del 94, de \$ 81.275.546,10, el dinero en salarios superó el 77 %.

Con la aprobación del presupuesto de 1995 se estableció una restricción del 85% para pago de salarios. La relación de la U. N. de Cuyo está muy cerca de la media fijada como tope, pero aún así resulta insuficiente para atender con el saldo las demandas de servicios, equipamiento e infraestructura.

Desde 1993 la Universidad tiene un sistema de afectación presupuestaria con indicación de la finalidad del gasto. Ello se especifica así: inversión en docencia, en investigación y en extensión.

En ese año se distribuyó de esta manera:

Docencia	\$ 43.923.975	69% del presupuesto
Investigación	\$ 10.654.821	17%
Extensión	\$ 9.047.789	14%

Se registran en la Universidad asimetrías presupuestarias en las asignaciones por Unidad Académica, derivadas en algunos casos de una distinta trayectoria histórica (facultades más antiguas frente a otras de reciente creación) y a la falta de mecanismos de asignación presupuestaria que permitan corregir esas distorsiones. Desde 1993, con ese propósito, el Consejo Superior creó el Fondo de Restructuración Académica, conformado con el 15% del total de erogaciones de las distintas dependencias. A tres años de vigencia ha sido valioso para los casos de mayor urgencia, pero insuficiente como corrector de la desigual distribución de los recursos presupuestarios.

3.10. CONTEXTO SOCIO-CULTURAL

. Problema

La Universidad no ha superado todavía de manera suficiente su tradicional aislamiento de la sociedad, en relación con los sectores educativos, culturales y productivos.

. Criterio de vinculación con el contexto socio-cultural:

La Universidad debiera mantener una estrecha vinculación con el contexto socio-cultural, a través de la formación de sus egresados, de sus servicios de extensión y de sus productos de la investigación.

Indicadores:

egresados: grado de formación recibida, grado de habilitación, grado de satisfacción; grado de ofertas de actualización y capacitación (accesibilidad y suficiencia).

oferta al medio: productos de investigación, productos de servicios, productos de publicaciones, productos de tecnología, bienes de consumo, difusión, divulgación.

. Desarrollo

La Universidad ha logrado una creciente inserción en el medio mendocino, a través de sus acciones culturales, sus convenios con el Gobierno y sus relaciones con los sectores productivos.

3.10.1. Tareas de extensión

Para su vinculación con el medio socio-cultural, la Universidad trabaja a través de la Secretaría de Extensión, cuyas dependencias y acciones fundamentales son:

Editorial de la Universidad Nacional de Cuyo (EDIUNC). Fue fundada en 1991 y entre sus fines está editar obras de miembros de la Universidad, contribuir con publicaciones que busquen el mejoramiento de la enseñanza en todos los ciclos, rescatar y difundir la producción de autores de la región o de obras vinculadas a las temáticas provinciales. Ha publicado más de 30 títulos.

Departamento de Prensa de Extensión Universitaria: Tiene como misión difundir la actividad que desarrolla la Universidad tanto en el ámbito académico como institucional. Coordina la relación con los medios de comunicación masiva, realiza videos institucionales y prepara todos los materiales impresos producidos en el Rectorado.

Centro de Capacitación y Formación de Dirigentes Vecinales y Comunitarios. Esta iniciativa se originó en 1991 a instancias de la Federación de Enti-

dades Vecinales de la Provincia de Mendoza y de la Secretaría de Extensión Universitaria.

Su objetivo es capacitar a dirigentes vecinales para que interpreten las necesidades de la comunidad y puedan brindar un aporte para alcanzar soluciones a través de programas de carácter participativo. La Universidad colabora ofreciendo actualización de contenidos y posibilitando el desarrollo de habilidades y aptitudes para el liderazgo comunitario.

Radio Universidad Nacional de Cuyo: Es el nexo comunicacional entre la universidad y la comunidad donde se inserta. Con una variada programación, ofrece el tratamiento de temas culturales, académicos, deportivos, sociales y científicos.

La Radio Universidad es una emisora FM, con frecuencia 96.5 mh y transmite 124 horas semanales de lunes a domingo. Cuenta con una planta de personal contratado y con 13 alumnos becados de la carrera de Comunicación Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Revista Debate Abierto: es una publicación bimestral, que busca promover el debate de diferentes problemas que afectan a nuestra sociedad, con un sentido pluralista. Tiene una tirada aproximada de 1.500 ejemplares por número.

Revista Debate Científico. Publicación periódica destinada a promover las actividades de investigación científica por parte de los docentes.

Organismos Artísticos. Esta dependencia busca acercar las actividades culturales que realizan los organismos artísticos de la U. N. de Cuyo a la comunidad. Ellos son los elencos de Teatro y Ballet Universitario, la Orquesta Sinfónica, el Coro Universitario, Coro de Cámara, Coro de Niños y Jóvenes, algunos de los cuales han obtenido distinciones internacionales. Otras agrupaciones musicales funcionan bajo la dependencia de la Facultad de Artes.

Para brindar un marco adecuado a las actividades artísticas-culturales que desarrollan estos organismos, se cuenta con el cine-teatro Mendoza, ubicado fuera del campus, en el centro de la ciudad.

Esta área también ha prestado apoyo económico y alojamiento a jóvenes artistas de Mendoza.

3.10.2. Relaciones con la Provincia

La U. N de Cuyo ha implementado numerosos emprendimientos con distintas instituciones de la Provincia, especialmente con el Gobierno de Mendoza, como consecuencia de una política universitaria integrada al medio. En este marco se ha firmado una serie de convenios y actas acuerdos, que han permitido llevar a cabo proyectos en beneficio de la comunidad en general.

A continuación se detallan los convenios de mayor trascendencia.

CONICET y CRICYT

El Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, CONICET depende de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Nación (SECYT) y fue creado en 1973 por el gobierno nacional.

La Universidad participa de diversos modos en las acciones del CONICET. Uno es la labor que se realiza en el Centro Regional de Investigaciones Científicas y Técnicas- Mendoza (CRICYT-ME), creado a través de un convenio firmado por el gobierno de la Provincia de Mendoza, esta casa y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas.

En la actualidad, este Centro Regional funciona sobre un sistema integrado en áreas temáticas que comprenden los siguientes campos: Area Zonas Áridas, Area Ciencias de la Tierra Atmosférica e Hidrosféricas, Area Biología de la Reproducción y Biotecnología Area Electrónica e Informática y Area de Ciencias Humanas.

La Universidad forma parte a través de su Rector de la junta de gobierno. Uno de los principales objetivos planteados como miembros de ese órgano de gobierno, es la integración de la investigación con la docencia, a través del intercambio y la complementación entre los procesos de investigación y los recursos humanos del CRICYT y de la Universidad Nacional de Cuyo.

Además, se participa en las Comisiones Asesoras del CONICET que son las responsables de seleccionar los proyectos a subsidiar; participan como miembros de las mismas, investigadores que son o han sido profesores de la U. N. de Cuyo.

Instituto Tecnológico Universitario

El Instituto Tecnológico Universitario fue creado por la preocupación de ex-

pandir y diversificar la oferta educativa superior a través de carreras cortas, con el fin de responder a la demanda de sectores provinciales de la producción, que reclaman profesionales de mandos medios capaces de insertarse en las empresas eficazmente, de interpretar sus disposiciones o asumir por sí mismos sectores de actividad con tecnología competitiva.

Entre sus objetivos están el desarrollo de la investigación y la capacitación tecnológica, expandir la educación continua, atender las demandas regionales y locales de la Provincia.

En el proyecto del Instituto participaron los Ministerios de Cultura, Ciencia y Tecnología; de Economía, la Dirección General de Escuelas, las Direcciones de Cultura de las municipalidades, en particular de Luján, Maipú, San Martín, Guaymallen, Tunuyán, San Rafael y General Alvear. Para su concreción, se contó con el asesoramiento e información de distintas experiencias, en particular de los Colegios Comunitarios del Estado de Florida (EE.UU.) y de los Institutos Universitarios de Tecnología (Francia) a través de misiones especiales.

Instituto de Ciencias Básicas

Fue creado en la U. N. de Cuyo mediante Ordenanza 12/92 C.S. El Ministerio de Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia mediante un convenio, realizó un aporte económico para el comienzo de la actividad.

Este Instituto ha ofrecido desde su inauguración una serie de cursos, talleres y seminarios, ha financiado proyectos de investigación y ha organizado trabajos de pasantías y entrenamiento para profesionales y técnicos.

Ha colaborado también en la implementación del Programa de posgrado en Biología (PROBIOL), dirigido a la formación de recursos humanos de nivel académico superior, con los títulos de Magister en Ciencias Biológicas y Doctor en Biología

El Centro ha habilitado una Red de Información de las Ciencias Básicas, que permite centralizar todos los datos sobre seminarios, talleres y cursos.

Master in International Business

Se dicta en la sede de nuestra casa, en asociación con la Ecole Nationale des Ponts et Chaussées de Paris, Francia. Este Programa se concretó gracias al convenio de cooperación entre la U. N. de Cuyo y el Ministerio de Economía de la Provincia.

Tiene una duración de dos años. Se cursan 16 materias y se realiza una práctica en empresas. Está orientado a la aplicación de conocimientos y técnicas de organización de empresas, administración de nuevas tecnologías, manejo de información, finanzas internacionales, etc.

Los cursos están a cargo de especialistas de países que han avanzado en estos temas, tales como Japón, Estados Unidos y Francia, entre otros.

Escuela de Medicina Nuclear

Fue inaugurada en 1991 y su objetivo es la utilización de la energía nuclear y las radiaciones en el campo de la medicina. Su labor ha permitido a la población contar con altos recursos tecnológicos en diagnóstico y tratamiento. Este proyecto cuenta con el apoyo institucional de la U. N. de Cuyo, el gobierno de Mendoza a través de su Ministerio de Salud y de la Comisión Nacional de Energía Atómica. Funciona en un edificio de cuatro plantas que cubre una superficie de 3.200m², dotado de equipos de alta complejidad.

Escuela Mixta de Enfermeros y técnicos y de enfermería profesional

Funciona en el ámbito de la Facultad de Ciencias Médicas luego de la firma de un convenio entre el Ministerio de Bienestar Social de la Provincia y nuestra casa. Esta decisión se promulgó por el decreto N° 2972 del Gobierno de Mendoza de fecha 20 de noviembre de 1989.

El mencionado convenio permitió la integración de las escuelas Mixta de Enfermeros y Técnicos y de Enfermería Profesional, que dependían de la Provincia y su traspaso al ámbito jurisdiccional de la Universidad. La Facultad de Ciencias Médicas aportó la infraestructura académica, edilicia y administrativa.

Massachusetts Institute of Technology U.S.A. M.I.T.

La Universidad Nacional de Cuyo, junto al gobierno de Mendoza ha iniciado un proceso de trabajo con este Instituto con el fin de integrar en nuestra provincia un Centro de Innovación Tecnológica (CIT). En el marco de esta relación se ha firmado un Programa de colaboración que tiene como objetivo promover la capacitación del recurso humano para apoyar el desarrollo social e industrial de la Provincia. Se trata de fomentar actividades de intercambio académico, cursos cortos y de promover becas con vistas a la capacitación en la innovación tecnológica. También fomentar la investigación y actividades de intercambio industrial.

3.10.3. Percepción sobre inserción en el medio

En la encuesta a docentes, estudiantes y egresados, se preguntó también por la inserción en la sociedad. Veamos en primer lugar cómo respondieron los distintos grupos.

Los docentes, en un 60.7% consideraron la transferencia al medio en los parámetros mucho/bastante, en tanto que un 33.9% se ubicó en poco/nada, con un 5.4 % en no sabe, no contesta.

En cuanto a inserción, se respondió lo siguiente:

	SI	NO	NS/NC
Las Unidades Académicas tienen políticas de inserción en la sociedad	62.2	30.2	7.6
Los docentes se insertan en proyectos de extensión	68.5	26.0	5.5
Los alumnos se insertan en proyectos de extensión	51.8	33.5	14.7
Existen demandas del medio de los servicios de las Unidades Académicas	70.3	23.5	6.2

Esto muestra que, en general, los docentes de la U. N. de Cuyo consideran que existe interacción entre las distintas Unidades Académicas y la sociedad, ya que se supera en todos los casos el 50%.

Los alumnos respondieron de la siguiente forma:

	SI	NO	NS/NC
Las Unidades Académicas tienen políticas de inserción en la sociedad	52.0	36.2	12.0
Hay suficientes programas y proyectos de extensión	41.0	44.71	4.3
Los alumnos se insertan en proyectos y programas de extensión	43.6	41.0	15.4
Existen demandas del medio de los servicios de las Unidades Académicas	61.1	30.7	8.2

Las proporciones varían con relación a los docentes, aunque se mantienen alta en lo positivo y en todo caso se reparten de forma similar.

A los graduados se les preguntó en primer lugar por la adecuación entre las demandas del medio y la formación profesional brindada por las Unidades Académicas y las respuestas arrojaron las siguientes proporciones;

mucha/bastante	poco/nada
49.4	50.6

En cuanto a las relaciones de las Unidades Académicas con el medio, se preguntó

	SI	NO	NS/NC
Las Unidades Académicas tienen políticas de inserción en la sociedad	43.0	48.2	8.8
Existe reconocimiento y demanda del medio, de los servicios de la U. N. de Cuyo	59.5	35.5	5.0

Como puede apreciarse, se reconoce la existencia de demanda, pero los porcentajes de acuerdo y desacuerdo con la existencia de políticas se reparten con valores levemente superiores en el segundo caso.

Si se comparan los tres cuadros, se llega a lo siguiente: mientras que más del 60% de los docentes considera que efectivamente las Unidades Académicas tienen políticas definidas de inserción en la sociedad, los valores descienden al 52% en estudiantes y al 43% entre los graduados. Con relación a la existencia de demandas y reconocimiento del medio de los servicios de la U. N. de Cuyo, también son los docentes quienes, en mayor medida, se vuelcan por lo afirmativo, superando a estudiantes y graduados en 10 puntos. En cuanto a inserción de alumnos en proyectos y programas de extensión, pregunta sólo formulada a docentes y estudiantes, son estos últimos más críticos al respecto.

3.11. LINEAMIENTOS PARA LA UNIVERSIDAD

Los documentos general por toda la Universidad y los producidos por cada una de las Unidades Académicas, dieron lugar a una serie de iniciativas que coincidieron en los siguientes lineamientos para acciones de nuestra casa de estudios:

Capacitación para la docencia
Capacitación para la investigación
Capacitación para el servicio
Carrera docente
Flexibilización salarial
Posgrado
Producción intelectual de los universitarios
Sistemas de información-bibliotecas
Ingreso, permanencia y egreso
Acompañamiento psicopedagógico a los estudiantes
Flexibilización de carreras
Intercomunicación y comunicación de la universidad

La comunidad universitaria entiende esos puntos de la siguiente manera:

3.11.1. Capacitación para la docencia

La Universidad considera que la capacitación para la docencia es una condición fundamental del mejoramiento de la calidad educativa, apoyada en el enriquecimiento de las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes. Por ese motivo pretende superar el sistema de transmisión de información, característico de la metodología dominante en las universidades del país, a fin de abrir camino a formas que signifiquen la apropiación por parte de los jóvenes de recursos para enfrentar su futuro profesional y personal de manera creativa y crítica.

Con ese fin, la U. N. de Cuyo ha iniciado ya el posgrado Especialización en Docencia Universitaria, con la participación de más de 600 profesores. Se trata de una propuesta trabajada de manera intensiva a distancia, destinada a lograr el egreso en un término no mayor de quince meses.

3.11.2. Capacitación para la investigación

La Universidad reconoce en la investigación uno de los caminos para enriquecer la producción intelectual de sus educadores y estudiantes, y para aportar a la comunidad universitaria del país y a la sociedad en general.

Si bien se aprende tradicionalmente a investigar en grupos dedicados a esa práctica, la Universidad considera que es necesario un esfuerzo sostenido de capacitación para la investigación en todas sus áreas y entre los docentes y los estudiantes. Existen cursos dictados con esa finalidad en algunas Unidades Académicas, pero ellos no son suficientes y además se requiere ampliarlos a todo el espectro disciplinario de nuestra casa de estudios.

3.11.3. Capacitación para el servicio

La Universidad reconoce que una de sus funciones fundamentales es la de la transferencia de conocimientos y prácticas a distintos sectores de la sociedad. Para eso son necesarios recursos de relación con la población y el desarrollo de los medios de comunicación adecuados, a fin de hacer llegar conocimientos y prácticas a quienes necesitan de ellos.

Dichos recursos no han sido desarrollados de manera suficiente y, en todo caso, corresponden a algunas carreras y no a profesores y estudiantes de todas las Unidades Académicas. La tarea desarrollada por Secretaría de Extensión del Rectorado y por las Facultades, se verá fortalecida con una capacitación permanente para el servicio.

3.11.4. Carrera docente

La Universidad reconoce que la carrera docente no ha sido promovida de manera suficiente, a causa de la estructura tradicional de las cátedras y de la falta de incentivos a quienes se desempeñan de manera adecuada en el trabajo con alumnos, en la producción intelectual, en la gestión y en los servicios.

La carrera docente, reconocida a través de la reforma del Estatuto en su Artículo 43, constituye además un imperativo de justicia para quienes se esfuerzan por enriquecer el aporte de la Universidad a sus estudiantes y a la sociedad en general.

3.11.5. Flexibilización salarial

La Universidad entiende *flexibilización salarial* en el estricto sentido de abrir oportunidades de movilidad a los docentes al interior de una categoría y entre categorías, a fin de reconocer el esfuerzo personal en la docencia, la investigación, la producción intelectual, la gestión y los servicios.

Se estudiará a fondo una reforma de los sistemas actuales, a fin de crear instancias de desarrollo que faciliten de manera concreta la carrera docente.

3.11.6. Posgrado

La Universidad considera el posgrado como uno de los caminos más importantes para mejorar la calidad de la educación, en la medida en que el mismo es, prioritariamente, fruto de procesos de investigación.

El posgrado se consolida a través de cuadros docentes que aportan sus conocimientos y prácticas al grado, y de profesionales capaces de ofrecer conceptos, metodologías y productos al medio social.

El posgrado no se ha desarrollado de manera suficiente en nuestra casa de estudios, por lo que se lo promoverá mediante sistemas que puedan ser seguidos por nuestros educadores y otros profesionales de Mendoza y del país. Se pondrá en acción tanto la masa crítica disponible en la U. N. de Cuyo como en otros establecimientos de la región, del país y del extranjero.

3.11.7. Producción intelectual

La Universidad considera la producción intelectual como una de las claves del enriquecimiento de quienes la llevan adelante y de sus destinatarios dentro y fuera de las aulas.

Si bien en los últimos años se ha registrado un incremento de productos, tanto por el esfuerzo de equipos de investigación como por iniciativas personales, todavía no se cuenta con una corriente sostenida de publicaciones, desde todas las Unidades Académicas y del Rectorado.

La metodología del *texto paralelo* seguida en la Especialización en Docencia Universitaria, constituye un camino para romper con la tradicional inhibición de muchos docentes cuando se trata de producir la propia obra.

3.11.8. Sistemas de información-bibliotecas

La Universidad reconoce en la producción y el acceso a la información un elemento básico para su consolidación en el plano local, regional, nacional e internacional.

En los próximos años se hará un esfuerzo sostenido por lograr una red que integre todas sus unidades a través de fibra óptica y de sistemas electrónicos. Por otra parte, se tenderá a completar la informatización de las bibliotecas de cada Unidad Académica y de la Biblioteca Central, a fin de consolidar una red entre todas ellas.

3.11.9. Ingreso, permanencia y egreso

La Universidad ha optado por la calidad en la formación de sus estudiantes y no por la masividad. Para ello instrumentó a partir de 1989 cursos de ingreso, destinados a nivelar conocimientos y a ofrecer recursos para el desarrollo

de las competencias necesarias para distintas áreas académicas.

No obstante, ese esfuerzo requiere ser complementado con un seguimiento a lo largo de cada carrera, a fin de consolidar el desarrollo de competencias, de acortar los tiempos de estudio y de lograr el perfil deseado de manera satisfactoria.

3.11.10. Acompañamiento psicopedagógico de los estudiantes

La Universidad reconoce que los jóvenes enfrentan en la actualidad incertidumbres crecientes, debido a la complejidad de las relaciones sociales y a las demandas que éstas generan. El acompañamiento significa un esfuerzo de personalización por parte de la institución en general y de cada equipo de educadores en particular.

La U. N. de Cuyo ha hecho un esfuerzo en el acompañamiento psicopedagógico, a través de sus cuerpos de asesoras pedagógicas en las distintas Unidades Académicas, y de Orientación Vocacional desde el Rectorado, pero el mismo no es suficiente para llegar a todos los jóvenes. La consolidación de este servicio deberá cumplirse a través de la participación directa de docentes, mediante la reflexión y la capacitación adecuadas.

3.11.11. Flexibilización de carreras

La Universidad reconoce que los cambios sociales de los últimos años no han sido acompañados de manera adecuada por transformaciones en sus estructuras curriculares. Puesto que existen en la U. N. de Cuyo más de 70 carreras, se abre como alternativa la flexibilización de las mismas a fin de permitir a los estudiantes posibilidades para diseñar su propia trayectoria curricular, a través de la inclusión de mayor número de materias optativas y el reconocimiento de créditos dentro y fuera de la Universidad.

Ese paso, permitirá a la vez el acercamiento entre equipos de educadores de distintas carreras, en una misma Unidad Académica o entre distintas Unidades de nuestra casa de estudios y de otras del país o del extranjero.

3.11.12. Intercomunicación y comunicación de la universidad

La Universidad reconoce que es condición de toda institución moderna el desarrollo de un buen sistema de comunicación interna y externa. El diagnóstico general y de las distintas Unidades Académicas mostró que dicho sistema no ha sido consolidado de manera suficiente, tanto al interior de una Fa-

cultad en particular como entre ellas y con el contexto social.

Es propósito de la U. N. de Cuyo profundizar en sus experiencias exitosas en esa línea y avanzar en una creciente interacción entre sus integrantes y con el espacio local, regional, nacional e internacional.

Con este fin se aprovecharán los medios disponibles en la actualidad y se buscará la apropiación de las posibilidades de las nuevas tecnologías de la comunicación.

4. Evaluación Institucional de las Unidades Académicas

(Síntesis de los trabajos)

Las once unidades académicas de la Universidad Nacional de Cuyo realizaron su proceso de autoevaluación institucional durante 1994 y el primer semestre de 1995.

Para la coordinación y ordenamiento de todo el material que se relevó y de la información que se se recuperó, en cada Unidad Académica se integraron Comisiones de Evaluación Institucional

En esta parte del documento se expone la síntesis de los trabajos de autoevaluación.

El orden es el siguiente:

Facultad de Artes
Facultad de Ciencias Agrarias
Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria
Facultad de Ciencias Económicas
Facultad de Ciencias Médicas
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Facultad de Derecho
Facultad de Educación Elemental y Especial
Facultad de Filosofía y Letras
Facultad de Ingeniería
Facultad de Odontología

4.1. FACULTAD DE ARTES

El desarrollo cultural mendocino, a través de la docencia en disciplinas artístico-tecnológicas, fue impulsado por la U.N. de Cuyo desde hace 56 años. El crecimiento en este campo fue continuo, pero alcanza un gran empuje a partir de 1980 cuando se conforma la Facultad de Artes, única en el país por la diversidad de especialidades que reúne.

La actual Facultad de Artes está integrada por cinco escuelas: Artes Plásticas, Cerámica, Diseño, Música y Teatro.

Desde aquel hecho que cobró tanta trascendencia en la región cuyana y en el país, el arte tuvo y mantiene una proyección regional, nacional e internacional de jerarquía reconocida. Muchos de sus profesores, graduados y estudiantes de esta casa son invitados a participar en bienales para artistas plásticos, concursos para diseñadores y actuaciones de música, canto y teatro, entre otros. En reiteradas oportunidades los profesionales han obtenido premios y distinciones.

La Facultad ofrece servicios artístico-tecnológicos a instituciones de diversa índole a partir de la firma de convenios, entre ellos con la Municipalidad de Capital por trabajos realizados en la remodelación de Plaza Francia, Plazoleta Barraquero, Museo de Arte Moderno, Plazoleta de la Reforma, Plaza Pedro del Castillo, etc. También se prestan servicios a firmas privadas como Radio Nihuil, IMPSA, etc. Son importantes también los servicios prestados por el Taller de Imprenta y gráfica, el Taller de Producción Cerámica y la Fábrica de Papel Artesanal, tanto dentro como fuera de la Universidad. En estos proyectos se involucran docentes, estudiantes y graduados.

También se trabaja en eventos anuales como la selección de alumnos de música para actuar con la Orquesta Sinfónica y la Semana de las Artes. Otros espacios valiosos pueden considerarse los abiertos por el Elenco de alumnos de Teatro (TATE) y el Elenco de Egresados de esa especialidad.

Por otra parte está también el convenio de intercambio de docentes y alumnos con la UNAM de México que comenzó en 1993, y el Proyecto de Televisión Universitaria compartido con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Para acrecentar el acercamiento a la comunidad, nació en 1990 el Proyecto Aulas para el Tiempo Libre, destinado a personas que no pudieron acceder a un estudio sistemático de las artes. Hay una oferta muy variada de cursos, dictados por docentes y egresados de esta Facultad. El único requisito exigido es ser mayor de 35 años. Los resultados han sido exitosos, lo que ha permitido su continuidad hasta hoy, y la ampliación de las especialidades ofrecidas.

Son relevantes a través de 18 años de realización, los tradicionales Encuentros Anuales de Estudiantes de Música, que han contado con la presencia de figuras de gran prestigio nacional e internacional para el desarrollo de sus cursos. Desde su creación, los Organismos Artísticos dependieron de esta Facultad, hasta que en 1994 pasaron al Rectorado. Ellos son la Orquesta Sinfónica, el Coro Universitario, Coro de Niños, Coro de Cámara, Elenco de Teatro y Elenco de Ballet; y están integrados por docentes de esta Facultad.

Un alto porcentaje graduados de nuestra casa se desempeñan como docentes en ella; y un elevado porcentaje son profesores en otros niveles del sistema educativo formal y no formal. Además hay graduados que se desempeñan como profesionales independientes y en algunos casos tienen un reconocimiento a nivel internacional.

Uno de los más importantes logros de esta Facultad corresponde a las relaciones humanas que se establecen entre docentes y alumnos de la casa. Es importante destacar la predisposición de todos para lograr una relación pedagógica óptima, por encima de algunas carencias importantes como son las de infraestructura y equipamiento. Es evidente en el trabajo diario el esfuerzo de imaginación, creatividad y buena voluntad que se despliegan para el mejor desarrollo de sus actividades.

En el campo de las disciplinas artístico-tecnológicas necesita un proceso de maduración personal en el "hacer" continuo, que no termina con la obtención del título, sino que recién se inicia. Es necesario, entonces, para el desarrollo continuo y progresivo de los estudiantes, el trabajo personal, así como también el grupal.

Estudiantes y graduados opinan que es alto el nivel de formación intelectual de sus profesores, que las clases son participativas y que la calidad de la enseñanza es muy buena. Los esfuerzos realizados en la oferta de capacitación no son espectaculares desde el punto de vista cuantitativo pero se destacan cualitativamente cursos dictados por especialistas -algunos de ellos extranjeros- de reconocido nivel y excelente formación académica.

Dentro del marco de la política de cooperación interorganizacional que desarrolla la U.N. de Cuyo, se inició el estudio de reorganización del sistema administrativo, con la colaboración de la Facultad de Ciencias Económicas. A través de la Cátedra de Análisis Organizacional, dos grupos de alumnos con la guía del equipo docente han concluido la primera etapa del Análisis Estructural de la Facultad de Artes, estando en realización la continuidad del trabajo.

. Diagnóstico

Los aspectos a superar se centran en:

1- Perfeccionamiento y posgrado

- . Escasa oferta de capacitación para docencia, investigación, extensión y servicios para la comunidad. (Muy buena la oferta referida a especialidades).
- . Ausencia de oferta de posgrado.
- . Escasas posibilidades de becas, pasantías e intercambios rentados.

2- Cuerpo docente

- . Gran parte de las asignaturas de algunas carreras no tienen un equipo mínimo docente, como el titular y por lo menos un JTP. Esto impone la formación de recursos humanos.
- . Prolongados períodos de interinatos.

3- Comunicación e interacción

- . Poca acceso a nuevas tecnologías de la información.
- . Canales de comunicación interna lentos y fragmentados.
- . Poca difusión del producto de investigación.
- . Dispersión edilicia que atenta contra el desarrollo de procesos de comunicación, participación e integración.
- . Discontinua presencia en los medios de comunicación masiva; la existente sólo se centra en el producto artístico.

4- Plan de Estudios y Evaluación

- . Escasa presencia de interdisciplinariedad en las prácticas de aprendizaje de los estudiantes y de las actividades en general.
- . Extensión de la duración real de las carreras; desgranamiento.
- . Rigidez de los planes de estudio.

5- Orientación estudiantil y práctica pedagógica

- . Falta de un estudio sistemático del desarrollo de las competencias de los estudiantes, desde su ingreso y a lo largo de la carrera, en algunas especialidades.

. Ausencia de explicitación formal del perfil profesional de algunas carreras.

6- Infraestructura edilicia y de equipamiento

. Dispersión edilicia (centro de la ciudad, galpones, dos módulos nuevos y un piso en la Facultad de Ciencias Económicas).

. Mínima adecuación de los espacios para desarrollar las actividades de docencia e investigación.

. Falta de equipamiento básico y obsolescencia del existente.

7- Presupuesto

. Insuficiente presupuesto para el desarrollo de la investigación, y para la adquisición y actualización del equipamiento básico (informática para docencia, talleres de fundición, de alfarería, de matricería, de diseño cerámico, de gráfica y de productos, laboratorios tecnológicos, instrumentos musicales, puestas en escena, etc.)

. Alto porcentaje de bajas dedicaciones.

. Propuestas de mejoramiento

1- Perfeccionamiento progresivo

. Posgrado profesional, especialización.

. Posgrado en docencia, investigación, extensión y servicios.

. Proceso de actualización continua a través de cursos intensivos, para facilitar la mayor asistencia posible, costos y horarios accesibles.

. Implementación de becas y pasantías para formación superior.

2- Completar aquellas asignaturas que no cuentan con un equipo mínimo de docentes.

. Se sugiere el titular y por lo menos un JTP para poder llevar un proceso continuo de formación de recursos humanos.

. Agilizar los llamados a concursos efectivos.

. Concursar cargos por áreas (previa departamentalización integral de la Unidad Académica).

3- Acceso a nuevas tecnologías de la información para todas las carreras.

. Optimizar la distribución de la información interna a partir de los boletines ya existentes (uno de Secretaría Académica y otro de Dirección de Investigación), ampliando su contenido sobre todas las actividades de la Facultad y acrecentando su periodicidad.

. Implementar un cronograma de jornadas periódicas de intercambio para mejorar la comunicación, participación e integración.

. Establecer una clara política de extensión y servicios a la comunidad local

y regional, con la inserción de docentes, alumnos y graduados.

. Sistematizar el contacto con los graduados.

4- Revisión de la normativa sobre evaluación

. Fomentar el trabajo interdisciplinario.

. Flexibilizar los planes de estudio para avanzar en forma progresiva hacia la futura departamentalización.

. Adecuación del perfil del egresado.

. Títulos de posgrado.

5- Crear espacios de interacción en el proceso de enseñanza-aprendizaje y evaluación, para optimizar la base de logros obtenidos.

. Propender a que la nivelación y confrontación vocacional sean más efectivas, para evitar vocaciones erróneas y la deserción en los primeros años.

. Implementar un sistema de seguimiento de alumnos y egresados y así elevar el nivel de rendimiento académico y además avanzar en la caracterización del ingresante y en las competencias que faltan desarrollar.

6- Optimización del uso de la infraestructura, más allá de sus carencias efectivas.

. Construcción de los módulos ya previstos en el Proyecto Edificio de la Facultad de Artes.

. Mayor presupuesto para equipamiento, adecuación del existente.

. Análisis integral y prioritario en la compra de equipamiento.

7- Mayor presupuesto para investigación artística, creativa-tecnológica y tecnológica.

. Mejora progresiva en las dedicaciones docentes.

. Generar recursos adicionales.

. Propuestas en acción

Desde la realidad de esta evaluación la Facultad ha puesto en funcionamiento distintas comisiones orientadas:

. Al mejoramiento de la oferta curricular (revisión de perfiles profesionales y flexibilización de planes de estudio).

. Optimización de los canales de comunicación interna y externa, a través de un Departamento de Comunicación.

. Avances progresivos en la futura departamentalización.

4.2. FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS

La Comisión de Evaluación de la Facultad de Ciencias Agrarias, tomó como base la documentación recopilada para la evaluación, la opinión vertida en informes provenientes de cinco Departamentos y el informe del ZOPP (Análisis de Problemas por Objetivos) del año 1992. La Comisión considera que la gran mayoría de los docentes leyeron la documentación recopilada, y que alrededor del 40% de ellos participaron de los informes que contienen observaciones y propuestas.

Se aclara que el cambio de curriculum en 1994, en ambas carreras, ha generado en la actualidad que la mitad de los alumnos cursen por el nuevo régimen, y el resto por el anterior. Esto implica advertir sobre algunas conclusiones que pueden estar influenciadas por la situación individual del opinante.

. Evaluación

A la fecha sobre un total de 207 docentes, sólo 17 tienen títulos de posgrado (10 magister y 7 doctores). Se estima que en dos años este número se habrá duplicado. Por otra parte unos 35 profesores están haciendo la Especialización en Docencia Universitaria.

Los docentes reconocen un déficit de capacitación en docencia, investigación y servicio, tanto en el nivel de grado como de posgrado, debido a que en la Facultad se realizaron escasos cursos, jornadas y seminarios en los últimos diez años. De ellos, una minoría estuvo destinado a docencia. La mayoría de los profesores opinan que la cantidad ha sido baja pero de buena calidad. Reconocen sin embargo que se está produciendo un incremento en los últimos años.

Más del 40% de los alumnos opina negativamente de su formación y el 8% remarca que la capacidad intelectual de los docentes es mala.

Los títulos de posgrado, instituidos desde la fundación de la Facultad de Ciencias Agrarias en diciembre de 1946, no se reglamentaron hasta 1982. En este año se inició un doctorado que quedó trunco; luego en 1988 comenzó a dictarse la maestría de Transferencia en Tecnología, y en 1994 la maestría de

Horticultura y de Riego y Drenaje.

Hay coincidencias en que las deficiencias de formación en investigación son más difíciles de revertir que en docencia. La Facultad cuenta actualmente con 136 docentes categorizados según la propuesta del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, de los cuales 7 están en la categoría A, 35 en la B, 46 en la C y 48 en la D. En 1994 hubo 25 proyectos subsidiados por el CIUNC.

La Facultad tiene una elevada proporción de docentes con dedicación semiexclusiva y exclusiva, característica propia de las carreras agronómicas. Esta situación le otorga mejores posibilidades para realizar una carrera docente. El número de profesores con dedicación exclusiva se ha mantenido entre 1989 y 1994, mientras que los con dedicación parcial disminuyeron en un 30% y los simples siempre han sido muy pocos.

Más del 85% de los docentes ingresó como auxiliar de docencia, más del 60% ha ocupado por lo menos dos cargos antes del actual, y un 40% tres o más. Se observa todavía un alto número de docentes interinos (que representan un 2/3 del total).

La Facultad de Ciencias Agrarias no ofrece oportunidades de conexión con redes de datos. Hay un déficit en el servicio telefónico (líneas externas de la telefónica y sistema interno). Tampoco está informatizada integralmente el área contable, lo que dificulta la disponibilidad de información en tiempo y forma.

Ante la ausencia de una política institucional, los subsidios de investigación han sido fuente generalizada de provisión de equipo informático, de soft y de bibliografía.

La biblioteca tiene un déficit en material bibliográfico, y hemerográfico. Ella ofrece un servicio a los alumnos, pero no cubre las necesidades de profundización y actualización de los docentes.

La Facultad publica una hoja informativa mensual que difunde cursos, seminarios y novedades de nuestra casa. Existe presencia en los diarios provinciales, a través de artículos técnicos, que sería necesario incrementar en frecuencia y profundidad de contenidos.

La mitad de los docentes está conforme con los mecanismos existentes para comunicar la información académica. En cambio más de la mitad de los alumnos está disconforme.

Se considera que los canales de comunicación han mejorado con la departamentalización. Los menores niveles de participación se dan entre los Departamentos, y de éstos con las autoridades. La constitución de comisiones (ZOPP, Asesoras de Consejo, de Evaluación, de Seguimiento curricular, etc.)

han producido un mayor conocimiento de la realidad de la Facultad de Ciencias Agrarias, lo que ha generado más participación.

Se ha promovido en Jornadas de Investigación organizadas por esta unidad académica la difusión de trabajos de investigación. Hubo una buena cantidad de trabajos presentados, pero baja presencia en el intercambio. Situación similar a la que se viene presentando con las Jornadas del CIUNC.

La revista de la Facultad ha tenido, hasta 1994, dificultades de diversa índole para su publicación tanto organizativas, económicas y de escasos aportes de trabajos, etc. Hoy la situación es distinta y se tiende a una revalorización de la misma.

En el curriculum viejo, hubo un fuerte predominio de las clases teóricas fuertemente "expositivas poco participativas". Hay una marcada diferencia entre teoría y práctica y predomina la entrega de información. Más de la mitad del tiempo se dedica a prácticas (laboratorio, gabinete, visitas y campo). Varias asignaturas trabajan en grupo, en la resolución de problemas reales. Por su parte en el currículum nuevo se busca resolver los problemas detectados en el anterior, al estar en el segundo año de aplicación es prematuro adelantar conclusiones.

Los recursos didácticos más utilizados son retroproyector, diapositivas y video, y muy poco se usa el informático.

La relación docente-alumno es considerada buena y facilitadora de una educación participativa con seguimiento, si bien ambos sectores coinciden en que hay mucho que mejorar en metodologías de enseñanza-aprendizaje. Esta preocupación se refleja en el docente por la alta demanda en nuestra Facultad de formación y capacitación.

Los docentes consideran en un 60% *insuficiente* el asesoramiento pedagógico, mientras que los alumnos opinan lo mismo en un 52%. El 46% de los alumnos afirma no tener apoyo suficiente para su adaptación inicial (técnicas de estudio, etc.)

La tercera parte de los egresados y la mitad de los alumnos opinan que el sistema de evaluación es *regular o malo*.

A pesar de los problemas detectados, el 90% de los alumnos y el 74% de los egresados tiene una evaluación positiva de la calidad de la enseñanza de la Facultad.

Se detecta un importante déficit de las competencias de los alumnos, previas al ingreso a la Universidad. Se aprecia una inclinación a cultivar los aspectos físicos de la persona por sobre los intelectuales, como valorar mucho la con-

servación del ambiente, la tecnología, la informática y la economía. Se estima insuficiente el tiempo fijado para el curso de nivelación que pretende mejorar las competencias, dada la heterogeneidad de preparación de los integrantes. No hay seguimiento institucional del rendimiento de los estudiantes desde el ingreso, sobre bases estadísticas y en el tiempo.

En las dos carreras que hay en nuestra Facultad, coexisten dos planes de estudios, como consecuencia de las reformas implementadas hace dos años. Los nuevos planes tienen una estructura semiflexible, ya que todavía hay pocas optativas y el crédito es bajo (10%), sin desmérito de la mayor flexibilidad que da el cursado por correlativas. No hay intercambio de asignaturas cursables con otras carreras de la U.N. de Cuyo, ni de otras universidades. El viejo plan que va siendo reemplazado coexistirá todavía cuatro años más. Dos comisiones de seguimiento curricular -una por cada carrera- fueron creadas para detectar inconvenientes y falencias en la aplicación y proponer modificaciones.

La Facultad cuenta con una buena infraestructura y aceptable equipamiento desde hace cuarenta años, pero actualmente algunos equipos están obsoletos o deteriorados. Hay un visible déficit en áreas de reciente desarrollo como la informática. En los últimos años ha mejorado bastante el espacio aúlico, pero se debe continuar con un mejor uso de la infraestructura disponible. Por las características de la enseñanza agronómica hay un alto porcentaje presupuestario destinado a personal que desarrolla tareas de mantenimiento en fincas, establecimientos industriales, talleres, etc, sin bien este personal se redujo de 189 en 1989 a 155 en 1994.

La Facultad de Ciencias Agrarias tiene una política de generación de recursos extrapresupuestarios provenientes de producción, servicios, convenios y subsidios. Los profesores opinan en un 82% que el beneficio de fundaciones y/o cooperadoras es *mucho/bastante*.

En nuestra casa, se trabaja para revertir la falta de vinculación con el medio, a través de proyectos encarados con el Grupo Interinstitucional Vitivinícola, un posgrado con INTA, vinculación con Instituto Nacional de Vitivinicultura, integración de trabajo con INTA y asesoramiento de CREA. También firmó convenios con el Gobierno de Mendoza y municipios, y el Instituto Tecnológico Universitario, ofrece además asesoramiento a Asociaciones de Productores. Es mucho lo que se ha hecho pero se considera insuficiente. En 1994 se creó una Oficina de Vinculación, con apoyo de la Cooperadora de la Facultad y de la Fundación de la U. N. de Cuyo. El sector productivo todavía hace pocas demandas, si bien ha manifestado la necesidad de una ma-

yor presencia de nuestra casa para orientar algunos problemas del sector. Un 58% de los egresados encuestados opinó que tiene *mucha o bastante frecuencia de contacto*, es preocupante que el 42% declare tener *poco o ningún contacto*. El 55% de los egresados opina que es *mucho/bastante* la formación profesional, mientras que el resto afirma que es *poco/nada*. Los docentes, opinan en un 84% que es *bueno* el reconocimiento y la demanda de los servicios del medio a la Unidad Académica, similar opinión tiene un 82% de los alumnos y el 60% de los egresados.

. Propuestas

- Instrumentar una política integral de formación de recursos humanos en docencia, investigación y extensión. En los posgrado para títulos de magister y doctor se propone implementar una modalidad flexible, con sistemas de créditos y materias opcionales; lo que facilitaría la participación de los docentes que por sus obligaciones curriculares y de investigación no puedan optar por un programa estructurado e intensivo. Se sugiere realizar posgrado para formación de docentes secundarios y para docentes universitarios
- Proponer la reglamentación del artículo N° 59 del Estatuto Universitario, para concursar el docente como libre, aunque no exista la vacante en planta.
- Considerar imprescindible la informatización de toda la administración. Sistematizar bajo soporte informático el fichaje y búsqueda bibliográfica de la biblioteca. Priorizar la conexión con redes como Internet. Ofrecer un servicio de Current Contents por computadora para toda la Facultad. Sería conveniente disponer de un registro de software de propiedad de esta unidad académica, y propiciar un sistema de adquisición y uso de soft de toda la Universidad.
- Valorizar los eventos (jornadas, congresos, etc.) y las publicaciones promovidas por la Universidad en la evaluación de los antecedentes de los docentes. Jerarquizar la Revista de la Facultad para alcanzar un reconocimiento internacional (cumplir requisitos de referato destacado y continuidad).
- Acentuar la importancia del seguimiento continuo del nuevo curriculum, que debe estar sujeto a una constante evaluación y revisión, evitando que se torne rígido e inflexible con el tiempo. Se recomienda continuar con encuestas periódicas a graduados, y seguir con la evaluación de los cursos por parte de los alumnos.
- Insistir en la necesidad de un mayor contacto de los estudiantes con los problemas del medio donde desarrollarán sus actividades futuras.

- Desarrollar un área de apoyo pedagógico para docentes y profundizar el desarrollo del apoyo psicopedagógico a los alumnos.

- Proponer que se refuerce el sistema de ingreso -con una exigencia de competencias mínimas- a partir de algunas falencias detectadas en la formación del nivel medio. Considerar además, la necesidad de mejorar la evaluación de competencia al ingresar.

- Jerarquizar los objetivos del Departamento de Alumnos, adecuando su estructura funcional para sistematizar el seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje sobre bases estadísticas.

- Profundizar la flexibilización estructural, continuando con el desarrollo de la departamentalización, lo que implica avanzar en una verdadera descentralización. Esto requiere políticas de recursos humanos - docentes y administrativos, de presupuesto, de capacitación, de investigación, de servicios, etc. Se propone además incrementar la obtención de recursos extrapresupuestarios, promoviendo la iniciativa de los departamentos a través de un sistema en que la mayor parte de los ingresos redunden en beneficio de las áreas que los generaron.

- Definir claros objetivos de la Facultad para extensión y vinculación con el medio. Se debería para ello, contar con una estructura mínima, no burocrática, que permita coordinar y agilizar las acciones. En el caso particular de los servicios, se debe satisfacer al cliente, lo que implica superar problemas de horario, disponibilidad de equipamiento, etc.

- Crear una nueva publicación de la Facultad de Ciencias Agrarias orientada a la divulgación.

4.3. FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS A LA INDUSTRIA

Esta es una síntesis de los resultados de la autoevaluación de la Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria. Los datos fueron tratados separadamente por los docentes de los cinco departamentos de la Unidad Académica con el fin de generar un espacio de participación y de mayores posibilidades de consenso, frente a posibles diferencias en los distintos niveles de las carreras.

. Aspectos favorables

- *Departamentalización*

La Facultad esta conformada por Consejos Departamentales, integrados por docentes y alumnos, que tienen reglamentariamente capacidad de toma de decisiones en determinados niveles de la conducción institucional. Esta es una instancia que facilita y fomenta la participación de algunos docentes.

- *Participación en Carrera de Docencia Universitaria*

Un aspecto positivo para la Facultad es el interés de los profesores por el perfeccionamiento docente. Esto se evidencia en la elevada participación de la Carrera de posgrado de Especialización en Docencia Universitaria que alcanza al 50% del cuerpo de profesores, lo que sin dudas producirá un cambio notable en todos los aspectos de la enseñanza-aprendizaje de la institución.

- *Puesta en marcha de planta piloto*

En el marco de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje se puso en marcha una planta piloto de ingeniería, luego de haber superado algunos problemas de infraestructura edilicia y de servicios.

- *Intercambio con Universidades integrantes de la AUSAL (Asociación de Universidades del sector alimentario)*

La relación alcanzada con Universidades de la AUSAL, fundamentalmente con la Universidad de Luján ha permitido firmar convenios que posibilitarán alumnos de ambas casas participar en cursos. Nuestros alumnos pueden

tomar cursos en aquella para ser acreditados en la carrera de Ingeniería en Industrias de la Alimentación, o viceversa.

- *Aplicación de los productos de investigación*

Un aspecto positivo que la Institución viene trabajando desde hace poco tiempo, son los proyectos de investigación aplicada, se ha firmado en un alto porcentaje con diversos organismos públicos y privados para la transferencia de sus resultados al medio, y varios están ya implementándose.

- *Productos de servicios*

Se considera positiva la conformación del Centro de Estudios Tecnológicos y Ambientales (CETYA), que operará a través de una Cooperadora y del que se espera cierto acceso a recursos extrapresupuestarios.

. Falencias más destacadas

- *Falta de auxiliares de docencia*

Dado que se trata de una Facultad con bajo número de alumnos, la distribución actual de cargos favorece la relación docente/alumno, pero no aparece como muy positiva para la formación de nuevos recursos humanos que puedan acceder a las diferentes asignaturas, especialmente en los cursos superiores, toda vez que el número de profesores excede el de auxiliares y ninguna asignatura tiene más de un profesor.

- *Dificultades de circulación de la información*

Por tratarse de una Facultad nueva y en pleno crecimiento, estas dificultades empiezan a manifestarse al no existir una Secretaría de Extensión que canalicé y organice la difusión de la información.

- *Falta de apoyo psicopedagógico*

Docentes y alumnos coinciden en que no hay un espacio cubierto dentro de la Facultad el apoyo psicopedagógico, pese a ser un recurso institucional importante, especialmente en los primeros años de las carreras. Se estima necesario, implementar un sistema adecuado de seguimiento de los alumnos, así como un servicio de confrontación y orientación vocacional.

- *Sistema de evaluación del aprendizaje*

Aquí hay coincidencia con la opinión de los alumnos en que es necesario que se aunen los criterios de evaluación, al menos entre asignaturas correlativas o de departamentos.

- *Falta de un Departamento de Estadísticas*

Se hace necesario contar con información adecuada, veraz y oportuna que permita seguimientos más ajustados no sólo del desempeño académico de los alumnos, sino también de una evaluación de los cambios curriculares o de metodologías nuevas de enseñanza-aprendizaje, etc.

- *Uso inadecuado de medios disponibles en informática*

Se observa una escasa utilización del equipamiento de informática por parte de docentes y alumnos, considerándose la principal causa de ello la falta de una organización adecuada del Gabinete de Informática. Se está trabajando actualmente para solucionar este problema.

- *Falta de sala de lectura en biblioteca*

Por razones de espacio, la biblioteca no cuenta con una sala de lectura adecuada.

- *Falta de movilidad*

Por razones presupuestarias la Facultad no tiene un medio de movilidad propio que permita el traslado de los alumnos a distintos establecimientos dentro y fuera del Departamento, en el marco de las prácticas y visitas obligatorias que, deben realizar.

- *Presupuesto dependiente del Fondo Universitario*

Se considera como un inconveniente el hecho de que la mayor parte de los recursos disponibles anualmente para financiar bienes de consumo, de uso y otros, fuera de los salarios, provengan del Fondo Universitario, dado que éste se recibe prácticamente a fin de año, sin conocer previamente el monto, lo que no permite una previsión adecuada.

. Propuestas

El análisis del material se llevó a cabo en los Departamentos en un tiempo muy corto, como consecuencia de esto se han incluido en cada tema de evaluación sólo algunas propuestas puntuales o generales que surgieron como simples ideas durante la discusión en los claustros y que podemos resumir, sin desarrollarlas, en el siguiente listado:

- Crear una Secretaría de Extensión.
- Crear una Secretaría de Asuntos Estudiantiles
- Establecer un espacio de asistencia obligatoria para los docentes, destinado a distintos tipos de discusiones institucionales.
- Crear un Departamento de Estadísticas.

- Crear un Gabinete Psicopedagógico.
- Normalizar el funcionamiento del Gabinete de Informática.
- Informatizar la biblioteca y crear una sala de lectura.
- Prorrogar el trabajo de la Comisión de Revisión Curricular.
- Gestionar la adquisición de un vehículo utilitario.
- Establecer Jornadas Institucionales para concertar criterios de evaluación.

4.4. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

. Síntesis

La autoevaluación sólo se pudo realizar en la Sede Central porque la Comisión Evaluadora de nuestra Facultad comenzó a trabajar recién en marzo. Por lo tanto, no pudo relevar y sistematizar la información correspondiente a la Delegación San Rafael.

La participación de los docentes de la Facultad puede ser considerada positiva, aunque sólo hayan evaluado los documentos en un 12% del total. Los participantes realizaron el trabajo con verdadero interés y responsabilidad. Hicieron consultas y analizaron permanentemente toda la información aportada.

En general consideraron que el trabajo de autoevaluación fue positivo porque les permitió conocer la realidad de la Facultad. Además opinaron que éste debía ser un ejercicio permanente para autoinformarse y poder superarse en el quehacer académico.

Un bajo porcentaje dudó de la utilidad futura de esta evaluación, basados en que muchas veces se les ha requerido opiniones y proyectos que luego no fueron considerados.

. Los temas más problemáticos

Pueden resumirse en:

- Los perfiles profesionales de cada carrera de esta Facultad no están explícitos en una norma.
- No hay una articulación precisa entre los contenidos mínimos de las obligaciones curriculares de los planes de estudios y los respectivos programas.
- Es una Facultad con una gran preocupación por la organización administrativa, hecho que dificulta en parte la dinámica y necesidades específicas del proceso de aprendizaje. Se planifica toda la actividad académica en función de las disponibilidades de infraestructura, recursos humanos disponibles,

cantidad de alumnos por cátedra, posibilidades de procesar la información relativa a los alumnos para su distribución, etc.

La programación de todas las actividades académicas, docentes y estudiantiles se realiza cada fin de año para el ciclo académico siguiente. Todo ello manifiesta una excelente organización administrativa pero que no tiene en cuenta, en muchos casos, las exigencias de la labor académica y las reales necesidades de las unidades y núcleos temáticos de cada materia que merecen ser evaluados en cada oportunidad.

- El alto número de alumnos en muchas asignaturas, especialmente del Ciclo Básico y de la carrera de contador público, limita seriamente el adecuado proceso de enseñanza y el seguimiento del respectivo aprendizaje de los alumnos.

- Las competencias de los aspirantes a ingreso en la Facultad están calificadas como no favorables para un buen rendimiento en la carrera, comparadas con las de los postulantes a otras carreras como Medicina e Ingeniería. Se considera que uno de los factores determinantes de esta situación puede ser el escaso nivel de exigencias para el ingreso. Mientras las otras unidades académicas de la Universidad han tenido evaluación selectiva para la admisión de los aspirantes desde hace varios años (en Medicina desde 1989, en Odontología desde 1990 y desde 1991 en las demás), nuestra facultad recién en 1995 ha comenzado con evaluaciones previas más exigentes para el ingreso.

- La capacitación específicamente pedagógica de los docentes de la casa es mínima (abarca el 10%), la mayoría pertenece a profesiones liberales. En un reducido porcentaje han podido aprovechar las ofertas de cursos en este campo, debido a condicionamientos por falta de tiempo y, en muchos casos, por los altos costos.

- Se reconoce mayoritariamente la falta de conocimientos didácticos que genera falencias en el proceso de enseñanza y de evaluación. También puede detectarse que no existe preocupación por el mejoramiento y desarrollo de muchas competencias en los alumnos por desconocimiento metodológico.

- El bajo rendimiento académico de los estudiantes se evidencia especialmente en las asignaturas de la carrera de contador público. Esta situación podría ser consecuencia del mayor número de alumnos de la primera respecto a las otras dos carreras. Además, los docentes reconocen problemas metodológicos en las tres.

Si bien las asignaturas con pocos alumnos (la mayoría de las que están fuera del ciclo básico) reflejan una mayor predisposición hacia la aplicación de variados recursos didácticos fuera de la clase magistral (exposiciones de temas específicos por parte de los alumnos, controles de lectura, desarrollo de trabajos individuales o en grupos sobre puntos especiales del programa, etc.) todavía queda bastante por mejorar en cuanto a la comunicación docente-alumno.

- En general, la comunicación interna en los departamentos es mínima, con excepción de Economía y Matemáticas, si bien debe reconocerse que se desarrolla mejor a nivel de cátedras. La comunicación interdepartamental es prácticamente nula.

- No se aprovecha adecuadamente la información que la Facultad proporciona diariamente sobre la Universidad sobre otras instituciones, porque no existe el hábito de reclamar información diaria o de leer avisadores, etc.

- El acceso a la información y a novedades científicas es bajo, tanto a través de Biblioteca como de las redes informáticas recientemente incorporadas. De éstas, pocos son los que se han enterado de su existencia (a pesar de haber sido difundido por los medios de comunicación que utiliza la Facultad). Además, también ha faltado el ofrecimiento de cursos de capacitación requerida para su utilización.

En el caso de las novedades bibliográficas y hemerográficas, no hay una actualización adecuada (en los últimos años ha disminuido el movimiento de suscripciones y canjes). Está en marcha el sistema de informatización. Por ahora está disponible el material propio de dos departamentos.

- El nivel de participación en las actividades programadas por la facultad es escaso. También lo es en las reuniones habituales convocadas por los departamentos.

- Sólo el 65% de los cargos ocupados con funciones específicas de docencia tienen carácter efectivo, si bien se destaca la actual convocatoria que prevé cubrir en el presente año un alto porcentaje de los cargos vacantes y/o interinos, tanto de profesores como de auxiliares de docencia.

- La falta de provisión de cargos efectivos en los últimos años afectó no sólo la estabilidad y el grado de satisfacción de los docentes, sino que limitó el derecho de integrar los padrones de electores y elegibles en calidad de docentes.

- Otro elemento que preocupa y se lo considera como una falta de igualdad de oportunidades, es el reemplazo que debe asumir algún miembro de la cátedra, cuando los profesores efectivos de las categorías de titular o asociados se alejan de sus funciones para cumplir otras de mayor responsabilidad. En este caso otros miembros de la cátedra tienen que reemplazarlos sin el cargo y la remuneración acorde con la responsabilidad que deben asumir. Son situaciones igualmente injustas las de aquéllos que "quedan a cargo del dictado" por ausencia o vacancia del cargo de nivel superior y no cobran la subrogancia respectiva.

. Los mayores aciertos

Pueden sintetizarse así:

- La Facultad edita una publicación con información diaria de interés para los docentes, alumnos, no docentes y su distribución es amplia pues llega a todos los departamentos, cátedras y oficinas. Incluye las actividades extraordinarias programadas y/o realizadas o a realizarse, citaciones, invitaciones, convocatorias, medidas adoptadas por el Consejo Directivo y la Universidad que resultan de interés general, novedades de otras unidades académicas y de otras universidades, ofrecimientos de becas, pasantías, trabajos para alumnos, etc.

- La programación anual de todas las actividades académicas permite conocer con suficiente anticipación todas las fechas importantes para cada tarea, además de la reglamentación académica de mayor importancia y de uso permanente, tanto para los alumnos como para los docentes.

- La capacitación profesional, a través de las carreras de grado y de posgrado es considerada muy buena y, en algunos casos, excelente. Igual prestigio tienen los cursos de posgrado y de extensión, que son altamente aprovechados y, en una medida importante, por personas ajenas a la facultad.

- La vinculación con el medio se intensifica a través de diversos convenios de cooperación mutua, de asistencia técnica, de diagnóstico y proyectos de investigación. También los alumnos se benefician, mediante dichos convenios. Los mismos les permiten realizar experiencias laborales directamente relacionadas con sus respectivas carreras.

- Hay un muy buen nivel de publicaciones, tanto de la producción individual de los docentes como de las ponencias y trabajos en todas las jornadas que realiza la Facultad, al igual que los que se organizan fuera de esta casa.

- La Comisión Evaluadora de la Facultad considera que debería constituirse un Consejo de Planificación Académica en la Facultad, integrado por los directores de los Departamentos y tal vez alguna otra persona del área académica, para realizar el seguimiento permanente de este ámbito, y la adecuada programación para las situaciones que requieran ajustes y modificaciones.

También considera fundamental adaptar la actual sistematización de los datos, tanto de alumnos como de docentes de la Facultad, acorde con criterios académicos. Hasta ahora muchos de los registros existentes responden a las necesidades administrativo/contables y, en otros casos, la información suministrada por los docentes aun no está informatizada.

4.5. FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

La Facultad de Ciencias Médicas cuenta con un cuerpo de 700 docentes, lo cual permite -en números absolutos- una relación docente/alumno de 1 a 2. Convertidos los cargos a dedicación exclusiva, habría un docente cada seis estudiantes, proporción adecuada para garantizar una excelente enseñanza en Medicina, siempre y cuando haya un buen diseño curricular.

Casi el 70% de los docentes sólo revisten cargos con dedicación simple, lo cual inhibe no sólo las posibilidades de interacción con los alumnos, sino también su productividad científica y nivel de actualización y perfeccionamiento.

Estos docentes, en su mayoría, tienen capacitación de posgrado. Más del 60% tiene título de especialista y el 7% de doctor.

Es de destacar el sentido de pertenencia del claustro en general (86%) y el grado de satisfacción con la tarea (72% muy satisfecho). Esta vocación educativa es una de las grandes fortalezas institucionales. De hecho, casi la mitad de los docentes han participado voluntariamente de actividades organizadas por Asesoría Pedagógica y el 80% de ellos ha introducido innovaciones significativas en su docencia a partir de estas experiencias.

La carrera de Medicina posee un diseño curricular tradicional (un ciclo básico de 3 años, uno clínico de 3 años, y 6 meses de internado). Se considera rígido, sin oferta de cursos optativos ni actividades integradoras. Las prácticas de enseñanza se restringen, en general, a clases teóricas de tipo expositivo y a clases prácticas de laboratorio en los primeros años y con pacientes, en el ciclo clínico (en general, pacientes de internación).

En la actualidad la baja interacción entre alumno y docente, torna el aprendizaje pasivo, dirigido, reproductivo, poco integrador y no significativo. Esto produce baja motivación de los alumnos, que los profesores vivencian como "desinterés por aprender" y "estudiar sólo para aprobar". Desde varias cátedras se han hecho intentos de innovaciones metodológicas, con mejores

o peores resultados, pero siempre dentro del inflexible marco curricular. Por ello, estos esfuerzos se han visto diluidos en vez de contribuir eficazmente al mejoramiento del curriculum.

¿Qué sucede con los alumnos a lo largo de su recorrido por esta carrera?. De acuerdo al estudio elaborado por el Departamento de Orientación Vocacional de la Secretaría Académica de la U.N. de Cuyo, e integrantes de los departamentos de apoyo pedagógico y orientación de dos Facultades, con subvención del CONICMEN y Dirección General de Escuelas, es relevante la calidad de alumnos que ingresan a la carrera de Medicina, destacándose por la elaboración y organización del aprendizaje con sentido, capacidad de seleccionar ideas y utilización de ayudas para apoyar el aprendizaje significativo. La retención, estrategias y preparación de exámenes, se encuentran en los mejores niveles entre los aspirantes a la U.N. de Cuyo.

Con esta matrícula y un sistema de ingreso que ha mejorado notablemente, el desempeño de las cohortes desde su reimplementación en 1988, permite observar cierta deficiencia en el desempeño de los alumnos, lo que está demostrado por el grado de desgranamiento y deserción observado a lo largo de los años. La duración promedio de la carrera es de 9,4 años, muchos incluso no la terminan nunca.

La relación ingresantes/egresado fue de 2.22 como promedio para los años 1989-1993. Este dato es alarmante si se compara con estándares internacionales, pero es excelente en relación con el 15 que detentan otras facultades de Medicina de nuestro país.

De estos datos podría inferirse que el sistema de ingreso es inadecuado para seleccionar alumnos de buen nivel. Sin embargo, los resultados del estudio del "*Perfil del Ingresante a la Universidad*" indican lo contrario. Pareciera que, con un muy buen grupo de estudiantes, el curriculum está sobredimensionado en expectativas de asimilación de información, ya que a pesar del tiempo invertido en preparar exámenes -6 meses al año- el progreso en la carrera es lento y conflictivo en la mayoría de los alumnos.

A pesar de la duración de la carrera, los profesores del Ciclo Clínico opinan en su mayoría, que los alumnos que egresan no cuentan con competencias ni actitudes altamente satisfactorias para el ejercicio profesional.

El internado, actualmente reducido a 6 meses, apenas permite el cuidado y seguimiento de pacientes, situación que se agrava si se tiene en cuenta que el alumno lo realiza en forma discontinua mientras se preparan y rinden exámenes finales, superpuesto además a una plétora de médicos residentes, concurrentes y de planta. A este médico recién recibido y no muy bien habilitado

le cuesta conseguir trabajo, salvo en guardias. Según se desprende de algunas entrevistas realizadas a empleadores, sólo eligen a profesionales que han terminado residencias o tengan experiencia de algunos años en la especialidad para la cual son llamados o, por lo menos, en Clínica Médica.

La promesa de egresar como médicos generales de atención primaria no se cumple, ni desde el curriculum ni desde el mercado laboral. Está la opción del posgrado, pero las residencias sólo alcanzan para un 30% de los egresados y la oferta de posgrado aún no se afianza como para ofrecer formación en distintas especialidades, con la garantía del entrenamiento en terreno y bajo la dirección de un maestro.

La pregunta clave es si la Facultad de Ciencias Médicas de la U.N. de Cuyo forma médicos para responder a las necesidades de salud de la población y a las que el medio laboral demanda. Responder este interrogante podría generar algunos lineamientos que permitirían posibles modificaciones de la oferta curricular:

- Adecuación del perfil del egresado -grado y posgrado- con las necesidades sanitarias del medio.
- Adecuación de la estructura curricular a las metas fundamentales de la carrera.
- Innovación en la metodología de enseñanza-aprendizaje, en función de garantizar en los alumnos un aprendizaje adulto, formativo y adecuado al ejercicio profesional futuro.

A partir de este proceso de autoevaluación, la Facultad ha definido estrategias de cambio, plasmadas en un proyecto institucional de mejoramiento de la oferta curricular, el cual está aprobado por el Consejo Directivo y ya se encuentra en ejecución.

Dentro del marco de este proyecto han empezado a funcionar cinco comisiones integradas por voluntarios del cuerpo docente, a saber:

- Comisión de perfil profesional
- Comisión de relación con pares
- Comisión de recaudación de fondos
- Comisión de planificación curricular y
- Comisión de diseño y evaluación de resultados

Además la Facultad ha iniciado un proyecto conjunto con la Escuela de Medicina de Harvard con el objeto de mejorar la oferta curricular.

4.6. FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

En esta síntesis se pondrá el acento en las fortalezas y debilidades principales que presenta nuestra unidad académica, así como también en algunas propuestas de acción, siguiendo los criterios enunciados en el Documento General de la U. N. de Cuyo. Estos aportes han sido señalados por los docentes a través de los representantes de cada carrera, que intervinieron en la redacción del Documento de Autoevaluación.

. Fortalezas

Nuestra Facultad inicia su labor en 1950, con los Cursos de Formación Política. No obstante esta larga trayectoria, es la primera vez que se aboca a una tarea de autoevaluación (1994-1995). Como consecuencia de la misma, la actual conducción de nuestro establecimiento, ha implementado ya la creación de un Departamento de Informes y Estadística y una Escuela de Capacitación Permanente de Recursos Humanos.

- A partir de 1994 se incrementaron considerablemente cursos, jornadas, seminarios y talleres, afianzándose una política de actualización y capacitación docente.

- En cuanto a circulación y uso de la información, existe un Boletín Informativo mensual que difunde el quehacer interno. Nuestra casa aporta, como hecho positivo, una gran cantidad de recursos humanos a la Radio Universidad. El servicio de Biblioteca es utilizado con asiduidad, tanto por parte de docentes como de alumnos.

- Con referencia a la comunicación y la participación en la Universidad, nuestra Facultad, al establecer el sistema de áreas, ha permitido una mayor fluidez en la comunicación entre los integrantes de una misma área y carrera (y para las cátedras afines fundamentalmente).

- La labor de la Editorial de nuestra casa de estudios ha experimentado un cambio considerable a partir de la adquisición de una impresora láser para promover futuras publicaciones.

- En el proceso de enseñanza-aprendizaje, las clases expositivas se complementan, en la medida de lo posible, con prácticas cuyo motor es la dinámica grupal y los sistemas de evaluación continua.

- Respecto al vínculo entre la planificación pedagógica y el perfil profesional deseado en cada plan de estudios, se menciona el adelanto producido con el cargo de director de Carrera, que ha permitido proponer cambios en los programas en función de los objetivos y contenidos mínimos de cada asignatura.

Existe también un excelente Asesoramiento Pedagógico, ya que la Facultad cuenta con un Servicio de Apoyo Pedagógico y Orientación al Estudiante (SAPOE), que ofrece una valiosa ayuda tanto a alumnos como a docentes.

- Con respecto a la competencia de los alumnos, debemos señalar que nuestros egresados demuestran en el ejercicio profesional, una excelencia que los distingue en el medio.

- En cuanto a organización curricular, los planes de estudio han sido modificados en los años que exponemos a continuación:

- Trabajo Social	1989
- Comunicación	1990
- Sociología	1991
- Adm. Pública y Ciencias Políticas	1994

En dichas modificaciones intervinieron representantes de los tres claustros.

- En el criterio de presupuesto debemos resaltar los ingresos aportados a través del IDIPS (Instituto de Investigaciones y Proyectos Sociales). Esta institución regula, recauda y distribuye los ingresos percibidos en concepto de servicios prestados al medio. Del monto total de convenios firmados la misma retiene entre el 5 y el 10%.

- Finalmente, la vinculación con el contexto socio-cultural es muy buena, gracias al denodado esfuerzo de las autoridades y de los profesores, que ha permitido a los estudiantes y docentes realizar pasantías y prestar servicios en instituciones, organismos y empresas del medio.

Es importante destacar el convenio entre la Facultad y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), dependiente de la Presidencia de la Na-

ción, que permite que nuestra unidad académica brinde servicios de capacitación gerencial a organismos como el Instituto Nacional de Vitivinicultura, Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Migraciones y otros con asiento en la región.

. Debilidades

Se deja constancia que la planta docente no atribuye estas falencias a las autoridades de nuestra casa, sino a la estructura general de la U.N. de Cuyo y a la situación actual del país.

Puntualmente se señala:

- La capacitación docente no es óptima, aun habiéndose incrementado en los últimos años la realización de cursos y jornadas.
- Con referencia a la carrera docente, la movilidad de cargos es poco flexible, hecho que produce un estancamiento en la renovación del cuadro docente. También se evidencia la desigualdad entre dedicaciones simples, semi y exclusivas. Del total de dedicaciones por cargo, el 30% son simples, representando las exclusivas sólo el 9%. Se requiere a sí mismo la pronta efectivización en los cargos interinos. Existe preocupación de la gran cantidad de profesores que se desempeñan con un solo cargo en las distintas carreras (por extensión).
- En comunicación y participación, si bien el sistema de áreas es bueno para los integrantes de la misma, no es suficiente para las diferentes carreras. En general, los niveles de participación son proporcionales a la dedicación otorgada a los docentes.
- La existencia de algunos cursos numerosos dificultan el empleo de recursos pedagógicos valiosos; y no facilitan la participación del estudiantado. Se expresa que es necesario que la Facultad sincere el problema del ingreso sobre la base de reales posibilidades de infraestructura y mejor dotación docente (incluyendo mayor dedicación), entre otras variables a considerar.
- Con referencia a la Organización Curricular, si bien es cierto que los planes de estudio son considerados y renovados, en general la unidad académica ofrece el mismo panorama que la U.N. de Cuyo, respecto a una escasa flexibilidad.
- Los docentes señalan que la infraestructura es insuficiente para la inmensa

cantidad de alumnos ingresantes, pese a contarse con un edificio de 1.600 metros cuadrados, aproximadamente.

- Preocupan los bajos salarios y las escasas dedicaciones exclusivas.

. Principales propuestas

- Mejorar las remuneraciones en base a mayores dedicaciones. La propuesta más generalizada es que las mismas se asignen por concurso de antecedentes.
- Hacer designaciones interinas por tres años y no por uno, y sugerir que a cuyo término se resuelva la efectivización, ya sea por la vía de concurso, o por un sistema ideado dentro de cada unidad académica, con criterios claramente definidos y consensuados.
- Sustituir el sistema de cátedras como eje organizativo (por considerarlo muy cerrado) por el de Departamento (como unidad epistemológica compartida y amplia).
- Sugerir la posibilidad de dictar clases en horario de mañana y tarde, facilitando el cursado tanto para docentes como para alumnos y permitiendo el mejor uso de recursos pedagógicos, como una forma de optimizar la infraestructura y el equipamiento que se tiene.

4.7. FACULTAD DE DERECHO

. Síntesis

La falta de un edificio propio y adecuado para el desarrollo de la actividad académica, una matrícula heterogénea y numerosa, un cuerpo docente integrado completamente por profesores interinos y un presupuesto insuficiente, son algunos de los graves problemas que marcan desde el accionar de nuestra casa.

La Unidad Académica ha trabajado en forma conjunta para solucionar algunos de los problemas, mejorar otros y plantear alternativas frente a las dificultades que aún subsisten.

La Facultad de Derecho es una de las unidades académicas más jóvenes de la Universidad Nacional de Cuyo. Fue creada por Resolución Ministerial N° 3070 del 27 de diciembre de 1984.

Sus actividades comenzaron en un edificio ubicado en la calle San Martín 861 y desde 1989 funciona en el Estadio Malvinas Argentinas. Ambos lugares fueron inadecuados para el desenvolvimiento de la actividad académica. En el caso del edificio que actualmente ocupa puede afirmarse que las aulas son pocas, sólo una de ellas tiene capacidad para 400 alumnos, pero sin las comodidades adecuadas para el dictado de clases, por cuanto su espacio está delimitado por cabinas telefónicas que hacen las veces de tabiques, para separar esta de las dependencias administrativas. Por otra parte, sólo tres aulas cuentan con aire y luz natural, situación que se repite en todas las dependencias administrativas.

La Facultad no cuenta con auditorios, salas de conferencias, oficinas o gabinetes para el desarrollo de actividades académicas. Tampoco hay facilidad para el acceso o desplazamiento de personas discapacitadas.

La matrícula inicial que además de numerosa (3000 inscriptos) era heterogénea (por ejemplo, la mitad de los inscriptos eran mayores de 30 años); sumado a un sistema de correlatividad blando, produjo bajos índices de rendimiento académico y de egresados.

Los profesores son todos interinos, algunos llevan diez años en esa situación, sólo el 1,84% son exclusivos; el 98,16% de ellos desarrolla tareas fuera del ámbito universitario. El 68,7% perciben salarios inferiores a \$200, con la aclaración que el 40% de este total recibe un salario inferior a \$ 90.

Hasta 1987 no se contaba con presupuesto propio. El que se destinó desde su aprobación uno de los más bajos de la Universidad Nacional de Cuyo. Tal circunstancia se agrava, si se tiene en cuenta que se debe abonar el arrendamiento del edificio, además de efectuar erogaciones para adecuación y mantenimiento de las instalaciones, que resultan costosas por las características propias del inmueble.

Se ha carecido pues de presupuesto para realizar cualquier adelanto que signifique una inversión de cierta importancia.

Frente al panorama descrito se han dado respuestas, en muchos sentidos satisfactorias.

Los pocos años de vida que tiene la Facultad de Derecho, ha permitido efectuar adecuaciones y cambios beneficiosos, con mayor facilidad que en otras unidades similares del resto del país. Esta Unidad Académica ha demostrado especial interés en analizar seriamente sus programas, estructuras y métodos. Se estima que debería considerarse seriamente la posibilidad de asignar un subsidio especial para desarrollar un modelo de curricula alternativa (informe para el Proyecto de Reforma Judicial "Hacia la Educación Legal Argentina en el Año 2000", realizado por Neil GOLD, agosto de 1994)

Derecho comenzó a partir de 1993 a implementar el ingreso selectivo, único en facultades similares a la nuestra, del país.

En el marco de este sistema

- en 1993, ingresaron 354, de 1035 aspirantes
- en 1994, ingresaron 342, de 1382 aspirantes

Las primeras evaluaciones del sistema indican que de la matrícula de 1er año en 1992 (sin ingreso) pasó el 28% a 2do año, en 1993 (con ingreso) pasó a 2do año el 38%, mientras que el 52% lo hizo en 1994.

El alto porcentaje obtenida en 1994 sería producto además de un nuevo elemento que se introdujo que es el sistema de regularidad, que exige clases prácticas obligatorias, número determinado de parciales aprobados y evaluación final. La incidencia que esta variable ha provocado aún no ha podido ser

totalmente evaluada, debiendo verificarse su impacto a través de una cohorte en el tiempo.

Ha existido también una notable mejora, estadísticamente verificable en los exámenes finales, aunque tal circunstancia no surja de las encuestas realizadas a los profesores.

El cuerpo docente ha acompañado estas modificaciones, y pese a todas las desventajas e inconvenientes con que trabaja, ha mostrado su gran vocación asistiendo a los cursos de perfeccionamiento docente que se han dictado en el ámbito de la Facultad y a través de su propio perfeccionamiento profesional (un 7% posee título de posgrado). Este perfeccionamiento ha estado económicamente a su cargo (debe aclararse que los posgrados existen en nuestro medio recién desde 1991 y en forma privada) y no les ha significado, al menos hasta ahora, un reconocimiento en cuanto a la dedicación asignada. También se han volcado a la investigación, (35 proyectos), aunque con escaso apoyo económico, esfuerzo valorable toda vez que deben dedicar su esfuerzo a la actividad privada, (ejercicio profesional o de la magistratura). Por otra parte han publicado trabajos sin contar con apoyo institucional alguno. Además hasta la fecha se han formado alrededor de 30 docentes para los cursos de ingreso y se cuenta con adscriptos y JTP ad honorem.

El costo por alumno es el más bajo dentro de la Universidad Nacional de Cuyo, cualquiera sea el parámetro que se tome. Tal circunstancia pone de manifiesto una distribución inequitativa de los recursos de la Universidad.

Propuestas

1 - Realizar todos los esfuerzos necesarios para lograr tener el edificio propio, en el centro universitario.

2 - Continuar con el ingreso selectivo, el sistema de regularidad y el seguimiento de tales variables y de otras, con el fin de continuar elevando el rendimiento académico.

3 - Acelerar el proceso de modificación del plan de estudios.

4 - Otorgar mayores dedicaciones a los profesores, en relación a su perfeccionamiento.

5 - Organizar posgrados con otras Unidades Académicas, que faciliten el acceso a ellos de nuestros profesores.

6 - Avanzar en el proyecto de departamentalización.

7 - Crear una editorial propia y poner en funcionamiento al Departamento de Publicaciones de la Facultad.

8 - Mejorar la comunicación interna y externa de la Unidad Académica.

9 - Normalización de la Facultad.

10- Propender dentro de la Universidad Nacional de Cuyo a una distribución equitativa del presupuesto que permita cubrir las necesidades básicas de algunas facultades que, como en nuestro caso, por su escasa antigüedad, no han logrado aún superar sus dificultades.

4.8. FACULTAD DE EDUCACIÓN ELEMENTAL Y ESPECIAL

(ex Escuela Superior de Formación Docente)

Títulos que otorga:

- Profesor de Formación Universitaria de E.G.B. para 1ª y 2ª ciclo
- Profesor de Sordos y Terapia del Lenguaje
- Profesor Terapeuta en Discapacitados Mentales y Motores
- Profesor Terapeuta en Deficientes Visuales

. Debilidades

- Los docentes no actualizan sus legajos personales -con las certificaciones y probanzas de cursos de perfeccionamiento, actualización y títulos de posgrados- lo que dificulta a la institución contar con la información.
- La institución no está incorporada a redes externas, ejemplo Internet.
- El edificio donde funciona no es adecuado en cuanto a su distribución, posibilidades que brinda y espacios. Dificulta la circulación de la información y las tareas docentes, de investigación y de extensión.
- Hay un reducido horario de clases y de atención a los alumnos por falta de espacios adecuados y propios.
- La cantidad de alumnos por curso, hace difícil el seguimiento del proceso de aprendizaje.
- Hay un 33% de alumnos que trabajan, cifra que aumenta en los cursos superiores.
- El tiempo que tardan los estudiantes en finalizar sus estudios es elevado.
- El costo por alumno es bajo.
- La relación ingresantes-egresados es de 63 por cada 100 en 1993.
- Poco intercambio entre los docentes de las diferentes carreras.
- Los egresados no vuelven sistemáticamente a la institución.

. Fortalezas

- La Facultad se encuentra en una permanente revisión y actualización de su currículum para responder a las exigencias que plantea la nueva Ley Federal

de Educación y el medio. Los docentes están conformes con la participación que han tenido.

- El claustro docente está constituido por una amplia gama de profesionales de distintas áreas, que permite tener recursos disponibles para las más variadas actividades de extensión.
- Ha aumentado significativamente la oferta de actualización y perfeccionamiento organizada por la Dirección de Capacitación y Perfeccionamiento Docente destinada al personal de la institución y del medio.
- La actividad referida a investigación se ha afianzado desde 1992; han sido categorizados 57 docentes para el programa de incentivos.
- Desde 1993 a la fecha se han efectivizado 103 cargos docentes (de los 113), la mayoría con dedicación semiexclusiva.
- La organización departamental posibilita una comunicación fluida y permanente entre sus integrantes y se constituye en un ámbito de actividades integradas de los campos de estudio de la institución.
- Hay un alto porcentaje de docentes que participan en actividades relacionadas con la conducción, comisiones asesoras, etc.
- Existe un elevado grado de satisfacción de los docentes con respecto a la Unidad Académica.
- Los estudiantes se encuentran satisfechos con la formación y capacitación que reciben, al igual que la calidad de la enseñanza, la capacitación pedagógica de los docentes, la formación intelectual de los mismos y la atención personalizada que reciben.
- Los graduados se encuentran satisfechos con la formación recibida.
- Se ha incorporado equipamiento logrado con recursos propios en los últimos años.
- Los alumnos observan que hay una clara política de inserción de la Facultad (ex Escuela) en el medio. Existen programas como el de "Apoyo y Recuperación escolar en Centros Solidarios", "Municipios Crecer", "Proyecto Joven", "Red Federal de Capacitación Docente Continua" que así lo prueban.

. Propuestas

- Mayor capacitación en el área de investigación tanto para los docentes como para los alumnos.
- Ampliación de participación en nuevas investigaciones subsidiadas.
- Generar espacios para la capacitación permanente y continua, no como experiencias aisladas por Departamento.
- Becas o apoyo económico para acceder a la capacitación.
- Conectarse a redes de información a escala nacional e internacional y capacitar al personal docente para su utilización.
- Disponer de PC para uso de los docentes.

- Conformar un banco de datos con toda la información referente a docencia, extensión e investigación de la Escuela.
- Publicar trabajos o artículos elaborados por los docentes en una revista del establecimiento.
- Implementar reuniones intercátedras para intercambiar experiencias y profundizar el trabajo en y entre los distintos departamentos.
- Clarificar el organigrama institucional, con responsables y funciones.
- Organizar cursos menos numerosos.
- Mayores recursos materiales, económicos y humanos en las cátedras.
- Crear laboratorios de Ciencias Sociales y Naturales.
- Aumentar la carga horaria para el dictado de las cátedras (podría ampliarse el horario de funcionamiento, si se contara con edificio propio).
- Realizar reuniones periódicas para evaluar el currículum.
- Capacitar al personal de apoyo para tareas administrativas e incrementar el número en todas las secciones.
- Solicitar colaboración a fundaciones e instituciones internacionales, realizar trabajos de asesoramiento pedagógico a otras instituciones, trabajos para terceros, etc., para generar nuevos recursos.
- Incrementar el presupuesto.

La Facultad de Educación Elemental y Especial (ex Escuela Superior de Formación Docente) realizó su proceso de autoevaluación institucional con la participación de todos los docentes a través de sus 9 departamentos. El proceso estuvo orientado y guiado por la Comisión de Evaluación Institucional designada por el Consejo Directivo de la Facultad.

Las actividades llevadas a cabo por la misma fueron:

- Análisis de los datos obtenidos en la encuesta a docentes, egresados y alumnos.
- Reunión de toda la información necesaria para la elaboración del primer informe.
- Convocó a todos los docentes a participar en una primera reunión del claustro.
- Organizó las reuniones con los coordinadores de Departamentos.
- Asistencia y orientación de las reuniones de cada departamento (dos o tres encuentros como mínimo en cada uno).
- Elaboró la síntesis de las sugerencias, aportes y propuestas elevadas por los docentes, tanto de aquellas opiniones consensuadas por la mayoría, como así también de los aportes de las minorías y de docentes en forma individual.

En este proceso participó aproximadamente el 80% de los docentes de la Ins-

titución; todos estuvieron invitados a participar del análisis y discusión del documento preliminar.

Conclusión

La Facultad de Educación Elemental y Especial (ex Escuela Superior de Formación Docente) tiene sus orígenes en la Escuela del Magisterio; en 1959 se crea en ésta cursos de especialización en Jardín de Infantes y Readaptación, desde entonces y hasta la fecha, después de 34 años que viviera diversas estructuraciones y que dependiera de otras instituciones, ha adoptado una identidad propia sobre todo a partir de 1986 en que se la designa como Escuela Superior de Formación Docente.

A pesar de tener la denominación de Escuela y no la de Facultad (al momento de la evaluación) las funciones que cumple son las de tal: docencia, investigación y extensión. Los docentes acceden a sus cargos según lo reglamentado en el Estatuto Universitario y los alumnos tienen la misma normativa de ingreso y permanencia que en el resto de la Universidad.

Actualmente hay 1.300 alumnos en las diferentes carreras y cursando diversos planes de estudios, fruto de la renovación y actualización de los planes que han buscado permanentemente responder a las demandas del medio, a los nuevos enfoques epistemológicos y a las necesidades surgidas de la Ley Federal de Educación.

Las carreras que actualmente se cursan son:

- Profesorado de Nivel Elemental
- Profesorado Terapéutico en Ortopedagogía
- Profesorado de Sordos y Terapia del Lenguaje
- Profesorado Terapéutico en Deficientes Visuales

En el presente ciclo lectivo se han implementado nuevos planes de estudios acordes a las demandas y necesidades que plantea la Ley Federal de Educación.

Ellas son:

- Profesor de Formación Universitaria de E.G.B. para 1er. y 2do. ciclo (de 3 años y 6 meses de duración)
- Profesor de Sordos y Terapia del Lenguaje
- Profesor Terapeuta en Discapacidades Mentales y Motores
- Profesor Terapeuta en Deficientes Visuales

Por otra parte, aún se encuentran alumnos cursando carreras de:

- Profesor de Nivel Inicial o Jardín de Infantes
- Profesor de Nivel Elemental especializado en Educación Rural y Frontera
- Profesor de Nivel Elemental especializado en Alfabetización y Educación de Adultos
- Profesor de Nivel Elemental especializado en Nivelación o Recuperación del Aprendizaje

De los 113 docentes, todos tienen título de grado y sólo el 4% posee título de posgrado. En cuanto a su capacitación y perfeccionamiento la mayoría de los docentes han realizado numerosos cursos, seminarios, jornadas, etc., tanto en docencia como investigación, algunos dentro de la institución y otros en organismos provinciales, nacionales e internacionales. En la medida de las posibilidades, la institución brinda oportunidades para que los docentes accedan al perfeccionamiento, a través de ayuda económica o facilitando la asistencia.

Hay un porcentaje significativo de docentes que realizan investigación.

En los orígenes de la Facultad, los docentes poseían horas de nivel superior y a partir de 1992, se transforman en cargos. Desde 1993 y hasta la fecha se han implementado los concursos para efectivizar a los docentes, tanto en cargos titulares como adjuntos. En total hay 105 profesores efectivos, algunos de ellos con dedicación exclusiva y un gran porcentaje con semiexclusiva, situación que se está tratando de transformar a dedicaciones exclusivas en la medida que las posibilidades lo permitan.

La mayoría de los docentes ingresó con horas cátedras de nivel superior y luego accedió al cargo que actualmente ocupa, titular o adjunto a través del concurso. Debido a que la institución es relativamente joven en este aspecto, podría decirse que no ha habido carrera docente dentro de ella. Se destaca el índice elevado de satisfacción de los docentes con respecto a la Unidad Académica.

Los docentes se nuclean en Departamentos, que son unidades organizativas de docencia, investigación y servicio, alrededor de un eje epistemológico sustentado por los objetivos de la institución.

La circulación, apropiación y uso de la información se realiza a través de la Agenda Docente (publicación mensual), folletos, guía informativa, circulares, memos, avisadores, avisos destacados en los diarios y reuniones de departamento o de claustro, etc.; sin embargo se manifiesta entre los docentes la necesidad de ampliar las fuentes, para acceder a la información de interés.

En cuanto a la comunicación y participación en la Universidad hay un porcentaje significativo de docentes que manifiesta que lo hace a través de trabajos, foros, jornadas internas, pasantías, tareas de conducción y comisiones asesoras.

En lo referido al proceso enseñanza-aprendizaje, los estudiantes se encuentran muy conformes con la formación y capacitación recibida, hay un alto índice de aceptación (82%); lo mismo sucede con la calidad de la enseñanza, la capacidad pedagógica de los docentes y la formación intelectual de los mismos. También se manifiestan en forma positiva, aunque en menor grado, la atención personalizada que reciben y la disponibilidad horaria de los docentes.

Hay un conocimiento de los objetivos de las materias por parte de los alumnos, estos manifiestan también que el número de horas asignadas a cada cátedra es insuficiente. Según ellos, los recursos didácticos no responden a las exigencias, opinión que varía respecto a los que manifiestan los docentes.

Los alumnos se muestran satisfechos al igual que los docentes, del servicio psicopedagógico creado en la unidad académica, que está integrado por un equipo multidisciplinario.

En cuanto a las competencias de los alumnos, la opinión de los docentes vertida en las reuniones de Departamentos discrepa con lo que se percibe de las encuestas. La satisfacción se concentra en el logro de conocimientos útiles, y la capacidad para comunicarse y no así en la capacidad de investigación. Sólo el 72, 5% de los egresados se emplean en cargos acordes a su formación, aunque la cifra no es alta. Podría inferirse que los titulados se dedican a otra actividad (tal vez mejor remunerada) o no ejercen la profesión por razones de índole personal.

Llama la atención, los datos relacionados a cómo está compuesto el alumnado. Los que ingresan en la Facultad (ex Escuela), en su mayor parte son mujeres, casi un 60% tienen más de 20 años y un 16% ya ha iniciado otros estudios superiores. Hay un 33% de alumnos que al iniciar los estudios trabajan, cifra que aumenta en los últimos años de la carrera.

El tiempo que utilizan los alumnos, en términos medios, para finalizar sus estudios, varía según la especialidad, el promedio de la duración de las carreras es de 1.6 en relación con el tiempo esperado.

El costo mensual por alumno es muy bajo, para 1993 fue de \$107.

En el análisis realizado al currículum, las encuestas de docentes y alumnos manifiestan su conformidad. Es de destacar que en este momento conviven varios planes de estudios, en los últimos 5 años han habido dos modificaciones, esto como consecuencia de las nuevas demandas en relación con la Ley Federal de Educación.

Los docentes se muestran participes en la elaboración del currículum a través de las opiniones vertidas en las reuniones de Departamentos.

Con respecto a la infraestructura y equipamiento de la unidad académica, no es satisfactoria la opinión de docentes y alumnos, ya que aquéllos que no se ajustan a las necesidades que se plantean en este rubro. La falta de un edificio propio y adecuado para el desarrollo de todas las actividades que se realizan en la institución -docencia, investigación y extensión- dificulta el normal desarrollo de las mismas; hay una reducción horaria en cuanto a las disponibilidades del edificio, falta de equipamiento y falta de comodidades para consulta, atención de grupos, etc., que hace que los docentes se recarguen de tareas en el poco lapso con que se cuenta.

Si bien en este último tiempo hay una mayor disponibilidad de edificio y de equipamiento, no es suficiente.

Para paliar de alguna forma la falta de espacios, actualmente se ha alquilado una casa donde se desarrollan tareas de investigación y capacitación, y el Laboratorio de Psicolingüística. Se comparte con la Escuela del Magisterio el edificio para el área administrativa y contable, aulas para el dictado de clases, y el subsuelo que la Facultad (ex Escuela) lo utiliza también para el dictado de clases con los grupos de primer año.

Con los recursos humanos de apoyo, no son suficientes, cumplen varias tareas y muchas veces no están lo suficientemente preparados para determinadas funciones y esto resiente y perjudica el servicio que prestan. En total son 35 personas de Agrupamiento Administrativo, 4 del Agrupamiento profesional, 5 del Agrupamiento Técnico y 13 de Servicios Generales. Hay una tendencia a la jerarquización conforme a criterios organizativos institucionales para garantizar eficiencia en el servicio. Además hay 6 personas que prestan servicios en Biblioteca, 10 profesionales en el Departamento de Orientación Educativa y 4 en Informática.

En cuanto al presupuesto, la Facultad de Educación Elemental y Especial (ex Escuela de Formación Docente), desde 1986 ha destinado una parte del mismo a la compra de mobiliario, equipos de computación, equipamiento de oficinas, de impresos, de biblioteca. También debió afrontar los gastos para los

Concursos para profesores titulares efectivos y adjuntos que se han llevado a cabo desde 1993 hasta la fecha.

En la Biblioteca, hay un real incremento de volúmenes y de publicaciones periódicas desde 1989 hasta la fecha y se ha instalado el sistema ISIS para gestión bibliotecaria.

En 1992, se creó la Cooperadora, con el propósito de conformar una asociación sin fines de lucro, que favorezca las actividades de capacitación, perfeccionamiento e investigación, como así también para que promueva el otorgamiento de becas a estudiantes, graduados y docentes.

El presupuesto Ordinario y Fondo Universitario sufragan la totalidad de la planta del personal de la Facultad (ex Escuela Superior de Formación Docente) y su Departamento de Aplicación y sin embargo no cubre las necesidades de mantenimiento operativo ni equipamiento que se atienden con recursos propios. Las erogaciones destinadas a edificio son atendidas con cargo a partidas del plan de trabajos públicos.

Referido a las relaciones con el contexto socio-cultural, hay un porcentaje significativo de egresados que evalúa negativamente la oportunidad que le brinda la unidad para capacitarse y actualizarse; mientras que los alumnos consideran que existen políticas de inserción al medio desde la unidad académica. Existen en este último caso programas de extensión a partir de su articulación con organismos gubernamentales, con participación de los alumnos bajo el sistema de becas. Por ejemplo el programa "Apoyo y Recuperación escolar en Centros Solidarios" con el ex Ministerio de Cooperación y Acción Solidaria; el programa "Municipios Crecer" con la Municipalidad de la Capital y el programa "Proyecto Joven" con B.I.D.

4.9. FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

La Universidad Nacional de Cuyo inicia la actividad académica en marzo de 1939 con cuatro dependencias. Una de ellas es la Facultad de Filosofía y Letras que en ese momento contaba con tres carreras. En la actualidad se ofrecen 7 carreras y 15 títulos, organizados a partir de Departamentos: Filosofía, Letras, Historia, Geografía, Inglés, Francés y Ciencias de la Educación. Todas las carreras tienen nivel de grado y carácter permanente.

El proceso de evaluación institucional de docencia universitaria realizado en esta Unidad Académica permite destacar aspectos que representan fortalezas, debilidades y propuestas como las que a continuación se presentan.

La planta de profesores está integrada por 384 personas con título universitario. Son ellos 230 profesores, 114 licenciados y 28 doctores. En estas cifras se incluyen los ayudantes de investigación y se aclara que la mayoría de las personas tienen más de un título. Cuenta con 32 profesores extraordinarios distribuidos 10 en la categorías de eméritos, 3 consultos, 12 académicos, 2 internacionales y 6 regionales.

En 1994, obtuvieron subsidios del CIUNC, 42 proyectos de investigación y 10 avales académicos. En estos proyectos intervienen unas 200 personas, que significan un alto índice de participación con respecto al total de la U.N. de Cuyo. Existe participación de nuestros profesores en otros centros nacionales de investigación como el CONICET y del extranjero. El CIUNC categorizó a 228 profesores, 16 revisten en la categoría A, 58 en la B, 73 en la C y 81 en la D.

El Departamento de Graduados realizó 137 cursos de especialización en docencia e investigación, durante el período 90-94. Las carreras de especialización a la fecha son tres. Especialista en Organización y Ordenamiento Territorial (Dpto. de Geografía), Historia de las Ideas Políticas Argentinas (Dpto. de Historia) y Ciencias del Lenguaje (Dpto. de Letras).

La Dirección de Extensión Universitaria organizó 206 cursos, 64 conferen-

cias, 22 exposiciones bibliográficas y artísticas, entre 1989 y 1994. Estas y otras actividades registraron una participación creciente, que alcanzó en 1993 a 3189 personas. Sobre la cantidad, calidad y horario de los cursos, jornadas, seminarios ofrecidos la encuesta realizada por esta Facultad registra altos porcentajes positivos.

En esta Unidad Académica, desde el comienzo de la normalización hasta fines de 1994, se han efectivizado 114 cargos efectivos por concurso de profesores titulares, 4 asociados y 75 adjuntos; para la provisión de cargos interinos 35 titulares, 2 asociados, 27 adjuntos y 66 jefes de trabajos prácticos. En 1994 fueron evaluados en su desempeño 34 profesores titulares y 29 adjuntos. Las calificaciones obtenidas fueron 27 titulares como *muy satisfactorio* y 7 *satisfactorio*; en cuanto a los adjuntos 20 fueron evaluados como *muy satisfactorio* y 9 *satisfactorio*.

En general se alcanzan los objetivos propuestos en relación con el perfil del egresado puesto que el 76,1% de los alumnos y el 85% de los graduados describe la calidad de la enseñanza como positiva y a su vez el 76,7% de los docentes considera el rendimiento de los alumnos como *muy bueno* o *bueno*.

Hay una marcada tendencia a trabajar en la línea investigación-acción. Profesores y alumnos señalan como experiencia positiva la atención personalizada en horario de consulta.

En cuanto a metodologías y viabilidad, para un 60% de docentes y graduados las clases son muy participativas; para el 59,7% de los alumnos existe una combinación entre clases magistrales y participativas. El 55% de los graduados expresan que las metodologías pedagógicas fueron *muy buenas* o *buenas*, y el 45% *regulares* o *malas*.

El 88% de los alumnos señala el rendimiento académico de los docentes como *positivo*, y el 66,7% describe como positiva su capacidad pedagógica. Profesores y alumnos describen como positiva la dotación de recursos didácticos.

Rige el sistema de correlatividades para el cursado y aprobación de alumnos regulares. Las cátedras establecen la modalidad que mejor se ajusta a la naturaleza de la disciplina para obtener la condición de alumno regular. Los docentes describen la normativa sobre evaluación de alumnos como rígida el 11,7% y como flexible el 88,3%; los egresados evalúan el sistema como *regular* o *malo* el 52,5%, los alumnos lo consideran positivo en un 58,2%, de acuerdo con la encuesta general.

Si bien las carreras están organizadas en cátedras hay una cierta conexión entre ellas por el dictado de materias comunes y de materias optativas. El 72,5% de los alumnos expresó conocer los objetivos de las distintas asignaturas de la currícula.

Los profesores opinan que el equipamiento para la docencia es adecuado, aunque entre cátedras no es homogéneo. El incremento en libros y revistas en el período 1989-94 fue del 12 y 15% respectivamente. La biblioteca de la Facultad cuenta con aproximadamente 120.000 volúmenes. Cuenta con un buen estado general de las instalaciones y edificio propiamente, el que posee elementos mínimos de seguridad ante un riesgo.

La planta de personal de apoyo se mantiene, a pesar del aumento de los servicios. En las reuniones de autoevaluación realizadas hay quienes opinan que los recursos humanos de apoyo están capacitados y son suficientes.

La inserción de la Facultad en el medio se amplía paulatinamente. La Editorial de la Facultad publica 40 títulos anuales. Los 14 Institutos y los 22 Centros de Investigación, muchos de carácter interdepartamental, acrecientan las relaciones interpersonales e interinstitucionales con el país y el extranjero.

También debemos destacar que los docentes manifiestan inconvenientes para su capacitación debido al exceso de tareas y problemas económicos (bajos sueldos y escaso presupuesto). Proponen incentivar las pasantías y prolongar la permanencia de los profesores invitados para participar en reuniones de trabajo con grupos específicos. También expresan el deseo de que los cargos se cubran por concurso. Esta instancia es una motivación para el perfeccionamiento y un compromiso en la carrera docente.

En relación con el sistema de correlatividades manifiestan disconformidad. La reglamentación permite mantener la regularidad durante dos años y rendir la asignatura con programas no siempre actualizados. Los profesores proponen se acorte el tiempo de regularidad y se fije un mínimo significativo de materias que se deban aprobar dentro del sistema de promoción.

Las competencias de los alumnos, especialmente de los que ingresan, son cada vez más deficientes. A partir de 1990 se dicta un curso de ambientación común a todas las carreras. Los profesores manifiestan que durante el cursado se observan dos situaciones: se acentúa el facilismo y la falta de predisposición al trabajo serio y riguroso en algunos casos, es evidente el enriquecimiento de las competencias en otros. También reconocen la falta de coordinación entre cátedras afines, correlativas y de dictado simultáneo que no favorece la superación de dificultades. Docentes de Geografía proponen la

Departamentalización de la Universidad para facilitar la articulación entre asignaturas o áreas del conocimiento y mayor agilidad y flexibilización en las decisiones incluidas las referidas al presupuesto.

Se ha advertido la necesidad de instrumentar nuevos canales para informar a los alumnos sobre reglamentaciones. Si bien hasta el momento se ha incorporado un 35% de los libros de la biblioteca a la computadora, los profesores coinciden en la urgencia de acelerar la implementación de ficheros electrónicos.

Los docentes proponen realizar algunas facilidades para el ingreso de discapacitados al edificio. También se ha recibido el pedido sobre la necesidad de ampliar a la brevedad la capacidad de depósito de la biblioteca.

No todos los docentes que emitieron su opinión en relación con el personal de apoyo considera que estén capacitados y sean suficientes. Al respecto, hay quienes solicitan se tenga en cuenta esta situación para mejorar el funcionamiento de la Facultad.

La participación de los profesores en la institución es una variable que depende de la cantidad de funciones, disponibilidad de las personas, interés y dedicación al cargo. La convocatoria oficial no siempre tiene la respuesta esperada. Por lo general, ello se asocia a que el presupuesto no es suficiente para permitir el óptimo funcionamiento de la Unidad Académica en todos los aspectos, inclusive cumplir con eficiencia la función social en el medio.

En general, los profesores desconocen el manejo del presupuesto, y al mismo tiempo, sostienen que es necesario ofrecer más servicios al medio para obtener más recursos.

Después del análisis de los distintos aspectos de la Unidad Académica se consideró interesante ofrecer la valoración que hacen los docentes de esta Facultad, de la U. N. de Cuyo y con otras universidades, siempre de acuerdo con los datos de la encuesta general.

Según las respuestas obtenidas en esta Facultad

- *Evaluación general de la U. N. de Cuyo:* positiva el 81,6% de los docentes, el 85% de los alumnos y el 80% de los graduados.

- *Evaluación de la Unidad Académica:* positiva el 91,7% de los docentes, el 79,1% de los alumnos y el 82,5% de los graduados.

- *Comparación de la U. N. de Cuyo con otras universidades del país:* mejor

el 46,7% de los docentes y el 47,5% de los graduados, igual el 41,8% de los alumnos; NS/NC poco más del 20% en todos los claustros.

-En relación con el *grado de satisfacción con la Unidad Académica* las respuestas fueron *muy satisfecho y satisfecho* el 80,0% de los profesores y el 73,1% de los alumnos; *neutro o indiferente* el 11,7% y el 10,5% respectivamente; *insatisfecho y muy insatisfecho* el 8,3% y el 16,4% respectivamente.

4.10. FACULTAD DE INGENIERÍA

. Capacitación

Es tradicional que en las unidades académicas que preparan para profesiones llamadas liberales, se confunda poseer una ciencia, con el proceso de aplicarla y comunicarla. Actualmente puede detectarse una creciente concientización de la necesidad de complementación entre los tres campos. Esto ha planteado requerimientos de una mayor capacitación a partir de una adecuada y equilibrada planificación del posgrado y de estrategias orientadas a la capacitación permanente.

En este marco deberán determinarse las prioridades en cuanto a temáticas o a la asignación presupuestaria correspondiente.

Se propone una fuerte promoción para participar activamente en congresos, seminarios, cursos y una mayor vinculación con organismos universitarios, gubernamentales y no gubernamentales. También se asienta que como forma de estímulo al cuerpo docente es impostergable establecer un sistema de reconocimientos académicos y económicos a la capacitación.

. Carrera docente

En la actualidad, las asignaturas se han distribuido en áreas, y las designaciones han comenzado a hacerse en dichas áreas. Esto permite esperar la movilidad de los docentes entre asignaturas afines promoviendo una mayor capacitación y ampliación de conocimientos, que tiene como propósito mejorar el nivel académico y económico, según los resultados de la evaluación de desempeño. Esta evaluación, en el caso de los interinos, determinará su efectivización o la prescindencia de sus servicios.

Los cargos docentes son 355, de los cuales 60% son efectivos. Están en trámite de concursos para efectivizar el 30% de jefes de trabajos prácticos. En cuanto a las dedicaciones el 5% de los docentes tiene dedicación exclusiva, el 35% semiexclusiva y el 60% restante simple. Estos porcentajes exigen de cualquier comentario.

Podría decirse que no hay carrera docente, como consecuencia de no haber reconocimientos académicos ni estímulos económicos. No hay un adecuado

e integral sistema de evaluación de desempeño de cátedras y docentes, que implica que no exista una calificación cualitativa que permita la jerarquización académica y económica, requerimiento generalizado entre los docentes. La jerarquización económica debe realizarse a partir de la asignación de básicos comunes dignos para todas las categorías y dedicaciones docentes.

. Circulación, apropiación y uso de la información

Dado que la información es básica para la comunicación y la participación, resulta necesario planificar tácticas informativas que generen el diálogo y promuevan la actualización permanente. Es imprescindible una publicación periódica que además de dar información o los colegas acerca de los logros en sus áreas de acción, permita la difusión de ellos, inclusive externamente. Publicaciones académicas de alta calidad posibilitan el intercambio de material impreso con otros centros de nivel académico.

Se impone la actualización de la información, continua y sistemática en los temas concernientes a docentes y alumnos, la capacitación de los docentes para hacer uso de las herramientas de la información y para promover un mayor uso de los recursos informáticos, especialmente en los últimos semestres de la carrera, y la inversión y difusión en publicaciones técnicas de actualidad son requerimientos para el corto plazo.

. Comunicación y participación

Los docentes con mayor antigüedad, los titulares y los que tienen dedicación exclusiva son los que registran mayores niveles de participación. Sin embargo, nuestra Facultad se destaca por poseer las más altas proporciones de baja participación, inclusive entre los estudiantes.

Se plantea la necesidad de un boletín periódico para informar sobre el quehacer de la Facultad acerca de concursos, congresos, publicaciones, ofertas de empleos para egresados y alumnos.

También es necesaria la divulgación de las experiencias e innovaciones docentes, de las investigaciones, de los servicios y de la gestión. Es indudable que una mayor comunicación revierte en un mayor sentido de pertenencia.

. Enseñanza y aprendizaje

La apropiación y aplicación de conocimientos pedagógicos se va dando paulatina y positivamente y se manifiesta en la valoración de los aciertos en los procesos de enseñanza que resultan estimulantes y se presentan como un de-

safío para continuar en la línea de mejoramiento de la calidad de la enseñanza y la preocupación por el aprendizaje.

El cumplimiento de los objetivos propuestos es difícil de relevar y exponer con datos precisos porque estamos acostumbrados a tener en cuenta preponderantemente, los objetivos cognoscitivos y entre estos especialmente los de retención de la información.

Está en elaboración un sistema de seguimiento del desempeño académico de los alumnos y de los docentes como indicadores válidos en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se trata también de profundizar en los objetivos cognoscitivos en un sentido más integral e incluir los no cognoscitivos imprescindibles para la formación personal y profesional.

Es un dato relevante la participación de docentes en actividades que se ordenan a mejorar la enseñanza; aquélla se incrementa proporcionalmente a los resultados satisfactorios en el aprendizaje, que actúan como factor de retroalimentación.

Las innovaciones en proceso de aplicación en los últimos 5 años implican cambios importantes en las actitudes y las prácticas docentes, en la dinámica de las cátedras y en las actitudes y prácticas de aprendizaje, con mayor compromiso y responsabilidad de los alumnos. Es un requerimiento general la necesidad de apoyar la capacitación y perfeccionamiento pedagógico de los docentes y la evaluación sistemática del desempeño docente como condición para la jerarquización académica y económica.

. Competencia de los estudiantes

Hay una perceptible mejora en las competencias de los alumnos a lo largo de la carrera, pero es necesaria la articulación con el nivel medio para optimizar la preparación de los ingresantes, lograr mayores tasas de retención y disminuir la duración de las carreras al tiempo nominal. Se propone continuar y perfeccionar el sistema de ingreso.

. Organización curricular

El tema curricular es nuevo en nuestro ámbito, en el que se ha dado más tradición empírica que reflexiva. A partir de la necesidad de reformular los planes de estudio según perfiles adecuados científica y socialmente, se ha comenzado con la consideración de lo curricular como medular y no aleatorio. La articulación horizontal y vertical no se aborda en forma sistemática y continuada. Influye en esto el poco tiempo de permanencia de los docentes en la Facultad.

Los acelerados avances científicos y tecnológicos requieren una actualización constante de los perfiles y las ofertas curriculares. Debe mantenerse una permanente actitud de reflexión, apertura y flexibilidad para efectuar los ajustes necesarios. Se propone el incremento de clases participativas, una mayor atención a la confrontación con el medio en cuanto a demanda laboral para la actualización permanente de los perfiles y mayor dedicación a la capacitación y actualización profesional en el cuarto nivel. La mayor flexibilidad curricular permitirá aprovechar los aportes que pueden hacer egresados y profesionales de gran nivel nacional e internacional y la realización de experiencias de aprendizaje interdisciplinarias. La inclusión de materias optativas y el mejoramiento de las articulaciones vertical y horizontal beneficiarán la organización curricular actual. Hay una demanda de asignación presupuestaria para posibilitar el dictado de las asignaturas dos veces en el año académico.

. Infraestructura, equipamiento y recursos humanos de apoyo

La redistribución del espacio físico por áreas de docencia, facilitará la permanencia y comunicación de los docentes y la planificación y realización de actividades interdisciplinarias. La actualización curricular debe estar acompañada de un mejor equipamiento de laboratorios específicos, sin el cual es impensable el aprendizaje teórico-práctico y el desarrollo de capacidades para el ejercicio efectivo de la profesión.

. Presupuesto

El criterio de distribución presupuestaria debe pasar de cuantitativo a cualitativo. El presupuesto nacional debe incrementarse como así también la asignación de recursos por fondos universitarios. La optimización del uso de los recursos humanos es una meta a lograr en el corto plazo. El incremento de la actividad productiva y de servicios y el aporte de los alumnos ayudarán a aumentar el presupuesto.

. Vinculación con el contexto socio-cultural

En los últimos 3 años se ha incrementado considerablemente la prestación de servicios. Las relaciones con las empresas, aunque incipientes, son fluidas y constantemente alumnos de los últimos cursos y egresados jóvenes son solicitados para incorporarse a aquéllas. Con la nueva organización curricular, la vinculación de los alumnos con el medio comienza en los primeros semestres y las pasantías y las experiencias de aprendizaje en campo fortalecen la vinculación.

Esta relación se vería beneficiada con una mayor promoción y difusión de las prestaciones de servicios que la Facultad puede realizar, previa una gestión de política de mercado.

El incremento de las relaciones con instituciones y empresas nacionales e internacionales abrirá nuevos horizontes para enriquecer la vida académica de la Facultad.

4.11. FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

Desde su creación, la Facultad de Odontología orientó su tarea hacia la capacitación de su personal docente en sentido a la prestación de servicio, relegando la capacitación para la Docencia y la Investigación.

La Facultad cuenta con dos carreras:

- Odontología
- Auxiliar Técnico en Odontología

Tiene un total de 254 docentes distribuidos en las dos carreras, de los cuales 41 son auxiliares. La capacitación ha sido orientada hacia el servicio, ya que los cursos, jornadas, congresos y seminarios así lo demuestran.

La Facultad de Odontología no cuenta con una reglamentación de asistencia económica para el perfeccionamiento, ni se destinan partidas de la Facultad con tal fin. Sólo se recibe \$ 50.000 del CIUNC para Investigación.

La producción en Investigación de la Facultad se ha incrementado anualmente. En 1994 hubo tres trabajos en Categoría B para investigación externa y 15 subsidios para investigación interna.

Propuesta

- Estimular la capacitación docente y la investigación, por cuanto el nuevo edificio ha sido implementado para que funcione como Hospital Escuela.
- Proveer un fondo para becas destinadas a cursos de perfeccionamiento reservado para los docentes de la Facultad y normatizar la carrera de posgrado (especialización, maestrías y doctorados). Se considera que una de las debilidades manifiestas se nota en el posgrado, ya que desde su creación como Secretaría solamente se realizaron dos Cursos de Capacitación (Endodoncia y Ortopedia-Ortodoncia de los Maxilares).

. Carrera docente

Las posibilidades de movilidad de un cargo a otro en la Facultad no son muy amplias, lo que genera un esquema estático de renovación docente y de formación de educadores e investigadores. No existen en Odontología cargos de dedicación exclusiva por concurso. La mayor cantidad de cargos son semiexclusivos para titulares y adjuntos, y las dedicaciones simples para auxiliares de docencia. Este incremento en los cambios semiexclusivos se produce en el año 1990. La dinámica de la carrera docente responde más que a la capacitación para la docencia, a las necesidades de funcionamiento, hecho que estamos tratando de revertir estimulando el perfeccionamiento docente, puesto de manifiesto en el número de profesores inscriptos en el curso organizado por el Rectorado con tal fin.

En la actualidad quedan 165 cargos interinos y se está viendo la posibilidad de ampliar los efectivos. El grado de satisfacción docente en nuestra Facultad es de 4,8 con respecto a una medición en escala de 1 al 7, ubicándose en el penúltimo lugar comparado con otras unidades académicas. Esto se contrapone al alto grado de pertenencia de los docentes con la institución.

Propuesta

- Investigar esa paradoja que pensamos está referida a la actividad práctica de las Clínicas Integradas.

. Circulación, apropiación y uso de la información

La escasez de elementos de informática y la incorrecta distribución de éstos, atenta contra los procesos de enseñanza y aprendizaje, ya que la labor docente y de investigación debiera apoyarse en un acceso a este tipo de recursos.

Propuesta

- Estimular el acceso al conocimiento de informática de los docentes y brindar mayor apoyo institucional para ello.

La Biblioteca ha tenido un incremento en libros y revistas, siendo consultada en mayor proporción por los alumnos (90%) que por los docentes (10%). Creemos que el traslado al nuevo edificio representará un incremento en ese déficit ya que la Biblioteca se encuentra en la Facultad de Ciencias Médicas.

La comunicación interna no está consolidada, al igual que la externa.

Propuesta

-Abrir mayores canales de comunicación mediante la creación de boletines de comunicación interna y utilizar los que externamente se ofrecen (radio, TV).

. Criterio de comunicación y participación en la Universidad

La producción de la información en la Facultad de Odontología de 1989 a 1994, se ha realizado a través de sus Departamentos, siendo el de Ciencias Básicas y el de Patología y Cirugía Bucomaxilo-facial los que más han producido. Se acentúa la escasez en la producción y difusión de materiales debido a la carencia de facilidades para hacerlo.

Se detecta como problema la escasa motivación para producir información, la falta de ámbito para reuniones y la distribución horaria, haciéndose difícil los contactos entre los docentes. A esto se suma la dedicación simple de la gran mayoría de los auxiliares de docencia.

Propuesta

-Revertir esta situación en el nuevo Plan Curricular referido a la integración de la enseñanza.

. Criterio de enseñanza - aprendizaje

La planificación del proceso enseñanza-aprendizaje en nuestra Facultad busca acercar al perfil expresado en la Ordenanza N° 05-92 del Consejo Directivo, que no habían sido lo suficientemente explicitados en el Plan Curricular anterior, ya que de ellos ninguno se considera óptimamente logrado. Se pone más acento en el nuevo currículum la posibilidad de lograr el perfil deseado con el Plan de Educación Integrada.

A pesar de que el cumplimiento de los objetivos propuestos en el nuevo Plan Curricular aun no han podido ser evaluados, este último está en plena ejecución (4to. Año de la carrera). La práctica tiene un buen funcionamiento en la Clínica Integrada I, donde por el menor grado de complejidad terapéutica, la integración se facilita. Hay inconveniente en la medida que las complejidades de las patologías a tratar, aumenta. Esto ha originado que en la Clínica Integrada II hayan surgido algunos inconvenientes que esperamos subsanar.

Propuesta

- Se han planteado algunas sectorizaciones de acuerdo a las especialidades. Es importante resaltar que la gran fortaleza de nuestra Facultad está en el mejoramiento de los recursos didácticos. Se estima que el incremento de nuevos equipos, el reacondicionamiento de los antiguos y la modernización de nuestras instalaciones facilitarán el proceso de optimización en la enseñanza y aprendizaje.

. Criterio de competencia de los alumnos

Los estudiantes no llegan a la Facultad con las competencias necesarias para los estudios superiores y la Facultad no ha superado totalmente esa deficiencia. Con el nuevo Plan de Estudios se ha mejorado el rendimiento en las asignaturas básicas, y se nota más preocupación en las actitudes y en las aptitudes de los estudiantes. Influye directamente en este cambio el examen de ingreso, y probablemente el mismo se mejore notablemente con el cupo. El costo por alumno en la Facultad de Odontología es de \$ 198 por mes, y el gasto por alumno de la Facultad de Odontología es de \$ 250 por mes.

. Criterio de organización curricular

El Plan de Estudios de 1987 se caracteriza por una escasa flexibilidad curricular causada por una estructura de cátedras aisladas unas de otras. El nuevo plan aparece como más flexible internamente, apuntando a la flexibilización en cuanto al régimen de correlatividad y de prácticas fuera de la institución, sin embargo puede considerársele poco flexible con respecto a otras experiencias más amplias en el campo de la salud.

Existe una escasa integración en docencia y asistencia, admitiéndose una profunda desvinculación entre las teorías que se anticipan en la formación básica y las prácticas de las clínicas.

Llama la atención los altos porcentajes de adhesión en las propuestas de superación de estos déficits. Las mismas se orientan a favor de una estructura curricular que garantice la integración de las ciencias básicas y clínicas, de docencia y asistencia, y de incorporar en forma temprana al alumno a experiencias directas con el paciente y comunidades.

De los tres aspectos mencionados anteriormente, el mejor logrado es el tercero, estando en plena evaluación la integración docencia-asistencia a través de las Clínicas Integradas.

. Criterio de infraestructura, equipamiento y recursos humanos de apoyo

La Facultad cuenta con un nuevo edificio de 3000 mts. cuadrados de superficie, que esta adecuado al funcionamiento de la nueva propuesta curricular, si bien existen algunos problemas como falta de espacios físicos para el dictado de materias básicas, biblioteca, laboratorio, y de lugar para trabajo de docentes. Se estima que con el transcurso del tiempo podrán subsanarse estos déficits, a partir de las posibilidades que ofrece la moderna concepción edilicia y el nuevo equipamiento, que venga a satisfacer las necesidades de las clínicas odontológicas.

La Facultad cuenta con un móvil de transporte marca Trafic mod. 94.

Un inconveniente es el escaso personal administrativo, especialmente si se tiene en cuenta que se está en un período de expansión, quedando áreas no cubiertas.

Propuesta

- Redistribuir el personal administrativo de acuerdo a las necesidades curriculares del nuevo edificio.

. Criterio de presupuesto

El presupuesto ordinario de la Universidad sufraga la totalidad de la planta de personal de la Facultad de Odontología, pero no cubre las necesidades de mantenimiento operativo ni de equipamiento. Esta debilidad se transforma en fortaleza ya que obliga a considerar alternativas para la generación de recursos propios, estudiando como propuesta factible el arancelamiento de algunas prestaciones especializadas que se ofrecen en nuestras clínicas.

. Criterio de vinculación con el contexto socio-cultural

La Facultad debe mantener una estrecha vinculación con el contexto socio-cultural a través de la formación de sus egresados, de sus servicios de extensión y de sus productos de investigación. Como fortaleza podemos mencionar, los servicios asistenciales que presta.

Propuesta

- Incrementar la formación de sus egresados a través de la normatización de sus cursos y carreras de posgrado, como así también mejorar la calidad de los trabajos de Investigación referidos a que sus productos tengan aplicación directa a la comunidad.

COMISIONES COORDINADORAS DE LA EVALUACIÓN

COMISION GENERAL DE LA UNIVERSIDAD

Integrantes:

Prof. María T. Correas (Artes)
Ing. Agr. Arturo Roberto Somoza (Ciencias Agrarias)
Ing. María Esther Balanza (Ciencias Aplicadas a la Industria)
Dra. María del Carmen Montbrun (Ciencias Médicas)
Lic. Susana Inés Celán (Ciencias Económicas)
Prof. María Inés Cubillos de Fuego (Ciencias Políticas)
Dra. María Josefina Tavano (Derecho)
Prof. Elsa Cabrini (Educación Elemental y Especial)
Prof. Beatriz Ana Ortega (Ingeniería)
Dra. Ana Amelia Alvarez (Filosofía y Letras)
Dr. Mario Guiñazú (Odontología)
Prof. Daniel Prieto Castillo (Coordinador)

Comisiones por Facultades

. Facultad de Artes

Prof. María Inés García de Poppi
Prof. Cristina Cuitiño
Dis. Ind. Carlos Cara
Prof. Clara Marquet
Prof. Víctor Arrojo
Prof. Graciela G. de Grosso
Coordinadora: Prof. María T. Correas

. Facultad de Ciencias Agrarias

Prof. Emilio Carlos Puebla
Ing. Agr. María Herrera
Lic. Rosa Medina de Días
Ing. Agr. Héctor Osvaldo Roby
Ing. Agr. Ester Rosa Antonioli
Coordinador: Ing. Agr. Arturo Roberto Somoza

. Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria

Lic. Raúl Martínez
Lic. Juan Carlos Martín
Ing. Francisco Membrives
Prof. Rubén Lanieri
Coordinadora: Ing María Esther Balanza

. Facultad de Ciencias Económicas

Lic. Zulema Tomassetti de Piacentini
Cont. Eliseo César Tulián
Cont. Jesús Francisco Zabalza
Cont. Benito Leonardo Pasqualis
Coordinadora: Lic. Susana Inés Celán

. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Prof. Fanny Prevedello
Lic. Lidia Ruiz de De Longo
Lic. Javier Ozollo
Lic. Walter Cueto
Coordinadora: Prof. María Luz Cubillos de Fuego

. Facultad de Ciencias Médicas

Por Res. 50/94 C.D.
Dr. Américo Raúl Bistué
Dra. Alba Marta Ortiz
Dr. Roberto Máximo Aprá
Dra. Ivonne María Misteli
Dra. María del Carmen Montbrun
Prof. Ana María Reta de de Rosas
Por Res 369/94 C.D.
Dr. Alberto Binia
Dra. Marta Teresa Fracapani de Cuitiño
Dr. Héctor Antonio Perinetti
Dr. Eduardo Cassone
Dra. Julia María Toro de Di Giuseppe
Coordinadora: Dra. María del Carmen Montbrun

. Facultad de Educación Elemental y Especial

Prof. María Eugenia Peralta
Prof. Adriana Suluaga
Prof. Adriana Hermoso
Prof. Benito Parés
Prof. Elena Lescano
Coordinadora: Prof. Elsa Cabrini

. Facultad de Derecho

Dra. Alejandra Ratto
Dra. Liliana Vinassa
Dr. Miguel Mathus Escorihuela
Dr. Jorge Nanclares
Coordinadora: Dra. María Josefina Tavano

. Facultad de Filosofía y Letras

Prof. Graciela Ramallo de Gei (Ciencias de la Educación)
Prof. Ana María Miret de Gandur (Inglés)
Prof. Ana María Filippini (Francés)
Dra. María Estela Lépori de Pithod (Historia)
Prof. Ana Gloria Galli de Ortega (Letras)
Prof. Daniel von Matuschka (Filosofía)
Coordinadora: Dra. Ana Amelia Alvarez (Geografía)

. Facultad de Ingeniería

Ing. Alfredo Sarmiento
Ing. Eduardo Manfredi
Ing. Carmelo Rodríguez
Ing. Angel Videla
Coordinadora: Prof. Beatriz Ana Ortega

. Facultad de Odontología

Dra. María Asunción López de González
Dr. Miguel Nelson Palmada
Dra. Esther Liana Lijztain de Breitman
Dra. María Inés Borjas
Lic. Sofía Knoll de Isuani (Asesora pedagógica)
Coordinador: Dr. Mario Guñazú

INDICE

Prefacio	9
Presentación	11
1. Introducción	13
1.1. Objetivos e historia	13
1.2. Gobierno	14
1.3. Administración	14
1.4 Estadísticas universitarias	16
2. Evaluación Institucional de Docencia Universitaria	22
2. 1. Antecedentes	25
2.2. La evaluación	29
2.3. Proceso de autoevaluación	38
3. Autoevaluación Institucional de Docencia	46
3.1. Capacitación	46
3.1.1. Capacitación para la docencia	47
3.1.2. Capacitación para la investigación	48
3.1.3. Capacitación para el servicio	50
3.1.4. Apoyo al perfeccionamiento	51
3.2. Carrera Docente	53
3.2.1. Interinatos	53
3.2.2. Distribución de cargos	54
3.2.3. Grado de satisfacción	57
3.2.4. Evaluación de desempeño	58
3.3. Acceso a Información	59
3.4. Comunicación y participación	61
3.4.1. Percepción de los docentes	63
3.4.2. Producción de Información	65
3.4.3. Disponibilidad de Información	66
3.4.4. Comunicación externa	66
3.5. Enseñanza aprendizaje	67
3.5.1. Recursos para el aprendizaje	70
3.5.2. Asesoramiento psicopedagógico	73
3.5.3. Sistemas de evaluación y promoción	73

3.6 Competencias	75
3.6.1. Competencias al ingresar	76
3.6.2. Desempeño académico	78
3.7. Curriculum	78
3.8. Infraestructura y equipamiento	83
3.9. Presupuesto	86
3.10. Contexto socio-cultural	88
3.10.1. Tareas de extensión	89
3.10.2. Relaciones con la Provincia	91
3.10.3. Percepción sobre inserción en el medio	94
3.11 Lineamientos para la Universidad	95
3.11.1. Capacitación para la docencia	96
3.11.2. Capacitación para la investigación	96
3.11.3. Capacitación para el servicio	97
3.11.4. Carrera docente	97
3.11.5. Flexibilización salarial	97
3.11.6. Posgrado	97
3.11.7. Producción intelectual	98
3.11.8. Sistema de Información-Bibliotecas	98
3.11.9. Ingreso, permanencia y egreso	98
3.11.10. Acompañamiento psicopedagógico de los estudiantes	99
3.11.11. Flexibilización de carreras	99
3.11.12. Intercomunicación y comunicación de la Universidad	99
4. Evaluación Institucional de las Unidades Académicas	101
4.1. Facultad de Artes	103
4.2 Facultad de Ciencias Agrarias	108
4.3 Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria	114
4.4 Facultad de Ciencias Económicas	118
4.5 Facultad de Ciencias Médicas	123
4.6 Facultad de Políticas y Sociales	126
4.7 Facultad de Derecho	130
4.8 Facultad de Educación Especial y Elemental	134
4.9 Facultad de Filosofía y Letras	142
4.10 Facultad de Ingeniería	147
4.11 Facultad de Odontología	152

Se terminó de imprimir
en los talleres gráficos
de Zeta Editores,
Ituzaingó 1422, Mendoza,
en noviembre de 1996.

La Universidad Nacional de Cuyo realizó, sobre la base de un convenio con el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, su evaluación de docencia universitaria en un período de 20 meses, durante 1994 y 1995. El proceso se cumplió en primer lugar a través de una autoevaluación, en la que participaron todas las Unidades Académicas, y una evaluación externa, a cargo de pares de distintos centros de estudios del país y del extranjero. El trabajo arrojó un documento general por toda la universidad y documentos por Facultad, además de los informes presentados por cada evaluador externo. La Universidad presenta, a través de dos volúmenes, el resultado de ese esfuerzo que significó una toma de conciencia de fortalezas y debilidades y abrió el camino a la planificación de proyectos institucionales para cada Unidad Académica y para la organización en general. La publicación es una coedición entre la Universidad Nacional de Cuyo y el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE CUYO



MINISTERIO DE
CULTURA Y EDUCACION
DE LA NACION


EDUNC
EDITORIAL
DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO


REUN
CATALOGO

ISBN 950-39-0075-1



9 789503 900758