

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN B-117

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y CALIDAD
ACADÉMICA

DIRECTORA: Dra. Hilda N. Agostino

Grupo de investigación: Cedermas Mariana
Dubouloy Ma. Angélica
Gimeno Claudio
Marrari Andrea
Mássimo Adriana
Prado Andrea

Informe Final

Índice	
Datos y resumen.....	3
Introducción	4
CAPÍTULO I	
El concepto de calidad y la función docente en la Educación Superior.....	6
CAPÍTULO II	
Desarrollo metodológico.....	16
Porcentajes de desarrollo temático.....	16
Ideas centrales: Análisis Cual-cuantitativo por Universidad.....	19
-Universidad Nacional del Litoral.....	19
-Universidad Nacional de Luján.....	23
-Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco.....	27
-Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.....	29
-Universidad Nacional de Tucumán.....	36
-Universidad Nacional de San Juan.....	39
-Universidad Nacional de Cuyo.....	41
-Universidad Nacional de la Patagonia Austral.....	43
-Universidad Nacional de Salta.....	46
-Universidad Nacional de Santiago del Estero.....	50
-Universidad Nacional del Nordeste.....	52
-Universidad Nacional de San Luis.....	54
-Universidad Nacional del Sur.....	57
Análisis de datos.....	60
Proceso de contrastación con Recomendaciones y Sugerencias.....	62
CAPITULO III	
Reflexiones Finales.....	70
BBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXO: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	76

Título del proyecto:

Evaluación Institucional y Calidad Académica

Unidad Ejecutora: DEPARTAMENTO de CIENCIAS ECONÓMICAS

Carrera, Cátedra, etc.: CONTADOR PÚBLICO, LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y
LICENCIATURA EN COMERCIO INTERNACIONAL

Dirección: F. VARELA 1903, SAN JUSTO

Cód. Postal: 1754 - **Tel:**4480-8900

Investigadores Miembros del Equipo :

Nombre y apellido : Cedermas Mariana

Nombre y apellido: Dubouloy Ma. Angélica

Nombre y apellido : Gimeno Claudio

Nombre y apellido : Marrari Andrea

Nombre y apellido : Máximo Adriana

Nombre y apellido: Prado Andrea

Directora:

Nombre y apellido : AGOSTINO Hilda Noemí

Títulos: PhD en Educación , Suficiencia Investigadora (Maestría) en Historia, Magíster en
Gestión de Proyectos Educativos..... Legajo UNLM 198

Categoría Docente: Titular Categoría Investigación: 3(tres).....Dedicación: Exclusiva

Dirección Particular: Alcalde Rivas 309 – Morón (1708).....Tel.: 4696-8871

E-mail: hildagos@ fibertel.com.ar, juntahis@unlam.edu.ar

RESUMEN:

Este proyecto continúa la línea de investigación que aborda la problemática de la Calidad en la Educación Superior, iniciada en uno anterior denominado "B106 - La Formación del Profesional de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Matanza".

Se analizan aquí los informes de las evaluaciones externas producidos por la CONEAU en lo que concierne a la función docente y a los claustros de profesores de las universidades nacionales en busca de ideas orientadoras aplicables a proyectos direccionados hacia la consecución de la calidad en las instituciones del subsistema.

INTRODUCCIÓN

Recordamos que en el diseño de este proyecto se proponía lo siguiente:

Teniéndose a la vista los Informes elaborados por la Comisión Nacional se orienta el análisis hacia lo relacionado en esos informes, con la función docencia y los claustros de profesores de las universidades nacionales.

Considerándose central el tema de los recursos humanos que están involucrados en la función docencia se decidió estudiar exhaustivamente lo expresado, en relación con ellos, por los pares evaluadores en las diferentes evaluaciones externas a universidades nacionales realizadas.

El estudio a realizarse permitirá a su vez observar qué ideas en torno a estos recursos humanos han ido surgiendo a lo largo de los años de aplicación de la ley en nuestro país, porque cabe suponer que ellas deben haber retroalimentado a las instituciones, sirviendo como orientación para sus propios procesos de autoevaluación interna.

La HIPÓTESIS DE TRABAJO propuesta que ha direccionado la tarea es:

Los informes de evaluación externa de la Universidades Nacionales publicados reúnen un conjunto ideológico orientador relacionado con los claustros de profesores y la función docencia aplicables en los procesos de consecución de la calidad en la Educación Superior.

Se enumeran aquí los OBJETIVOS que se consideraron:

Objetivo General:

Establecer el conjunto de ideas que en relación con los claustros docentes y la función docencia han elaborado los autores responsables de las diferentes Evaluaciones Externas de la Universidades Nacionales cuyos informes han sido publicados.

Objetivos específicos:

- 1) Identificar y transcribir desde los informes analizados los diferentes apartados que hacen referencia a los docentes y a la función docencia.
- 2) Establecer las ideas centrales que en relación con la función docencia emergen de los Informes de Evaluación Externa.
- 3) Sistematizar los hallazgos realizados para conformar un corpus que permita su posterior utilización como material de consulta para otras instituciones.

Etapas de trabajo:

Fecha de iniciación: 1 de enero de 2006

Fecha de finalización: 31 de diciembre de 2007

Con respecto a las distintas etapas temporales propuestas en el GANTT, se puede observar que se llevaron a cabo en tiempo y forma. En el primer informe se procedió a realizar lo establecido como Objetivo número 1, es decir, el análisis exhaustivo de los informes y la elaboración posterior con transcripciones textuales en cuadros de doble entrada las partes de éstos, identificando páginas que hacen referencia al objeto de estudio, estableciendo fecha de emisión y pares evaluadores intervinientes en cada caso.

En el presente Informe se vuelcan los resultados del análisis hermenéutico y la elaboración del corpus ideológico.

	Tiempo en meses																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
a-Diseño del Proyecto.	x																							
Constitución del equipo de investigación.	x																							
Reuniones interdisciplinarias para establecer metodología de trabajo.	x																							
Establecimiento de objetivos.	x	x																						
Elaboración del GANTT	x	x																						
b-Puesta en práctica de la Investigación.																								
Identificación de Informes y lecturas.	x	x	x																					
Transcripción de apartados específicos.				x	x	x																		
Trabajo en tablas con variables							x	x	x															
Sistematización del material obtenido.										x	x	x	x	x										
Análisis hermenéutico															x	x	x	x	x	x				
Análisis cuali-cuantitativo.															x	x	x	x	x	x				
Elaboración del corpus ideológico.																							x	x
c-Transferencias												x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
d-Elaboración de Informes																								
Primer Informe de Avance												x												
Informe Final																								x

CAPÍTULO I

EL CONCEPTO DE CALIDAD Y LA FUNCIÓN DOCENCIA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En trabajos anteriores se explicitaron las elecciones conceptuales realizadas. En primer lugar se abordó el concepto de "calidad" y se lo relacionó con la definición de Moliner¹ quien indica que la palabra deriva de "qualitas" que a su vez deviene de "qualis" y equivale a *calidad* refiriéndose a las maneras posibles de las cosas, y significando "clase" y que se aplica al grado o lugar ocupado por ellas en la escala de lo bueno y lo malo.

Es necesario recordar que el concepto de calidad *no es absoluto; las propiedades en que se expresa se dan en el tiempo y se encuentran relacionadas, en su devenir, con el contexto.* A partir de esas propiedades se consolida la identidad de algo, es decir, su concepto, en un proceso histórico.

En otro sentido, la calidad de algo es la medida en que ese algo se aproxima al prototipo ideal definido históricamente como realización óptima de lo que le es propio según el género a que pertenece. Entonces se puede determinar un mayor o menor grado de calidad efectiva según la distancia entre *realidad y prototipo.*

Agostino² dice, refiriéndose a la calidad en la educación, *"si nos preguntamos ¿qué se entiende por calidad en educación? No resulta sencillo dar una única respuesta ya que debe examinarse la pregunta desde diferentes puntos de vista, y aún así no se llegará a un único concepto definitivo y aceptado. Por otra parte, por lo general cuando se habla de calidad se hace referencia a todo el sistema educativo. Los parámetros desde los cuales se ha medido la calidad del sistema completo han variado en las últimas décadas. Se ha pasado desde el interés y los esfuerzos centrados, en los '80, en la eficiencia en términos de cobertura e indicadores cuantitativos, hasta la preocupación por aspectos más cualitativos en la actualidad. Además para algunos autores como Edwards, ni aún esta perspectiva socio-histórica daría cuenta de un concepto de calidad, sino que éste requiere definirse en cada situación".*

La evolución del significado de la conceptualización sobre la calidad acompañó a la que se dio en los sistemas educativos nacionales. Desde el paradigma de una percepción de la calidad centrada en la extensión y cobertura de la educación –objetivos de universalización de la escuela primaria a fines del siglo XIX, sobre cuya base se construyeron los sistemas educativos latinoamericanos- al cambio que la lleva a centrarse en ejes más cualitativos en la actualidad. El concepto de calidad ocupa hoy un importante lugar en los debates educativos y es objeto de atención por parte de diferentes actores sociales, políticos y económicos".

¹ MOLINER, María (1998) *Diccionario de uso del español*. Segunda edición. Madrid, Gredos.

² AGOSTINO, Hilda (2002) *La formación del docente universitario argentino*. Tesis de Doctorado aprobada en Pacific Western University. California. E.E.U.U.

Como expresa Tedesco: *“Las reformas educativas han superado el eje basado en el aumento de la cobertura para a pasar a un eje basado en el cambio y mejoramiento de la calidad”*.

Según Aguerro³, la palabra **calidad** es un concepto que contiene las siguientes potencialidades:

*es un concepto complejo y totalizante, pues permite ser aplicado a cualquiera de los elementos que entran en el campo de lo educativo;

*está socialmente determinado, es decir debe ser evaluado a partir de una realidad específica en una sociedad concreta en un momento dado;

*se constituye en imagen –objeto de la transformación educativa: dado que la educación está determinada por su ajuste con las demandas de la sociedad, si no responde a esas demandas, se hace necesario que se revisen o redefinan las condiciones estructurales dentro del marco histórico en el que se inscriben.

*se constituye en patrón de control de eficiencia del servicio, ya que sirve para ajustar decisiones y procesos.

Calidad o sus equivalentes y los cambios que se deben dar en el sistema educativo nacional a partir de la implantación de la Ley Federal de Educación aparecen asociados. En su Título II, la Ley expresa que *“El Estado nacional deberá fijar los lineamientos de la política educativa respetando los siguientes derechos, principios y criterios(...) g) la equidad a través de la justa retribución de los servicios educacionales a fin de lograr la **mejor calidad posible** y resultados equivalentes a partir de la heterogeneidad de la población.”*

En el artículo 49 se explicitan las relaciones entre la evaluación de la calidad y las demandas sociales, el aprendizaje de los alumnos y la formación docente: *“La evaluación de la calidad del sistema educativo verificará la adecuación de los contenidos curriculares de los distintos ciclos, niveles y regímenes especiales a las necesidades sociales ya los requerimientos educativos de la comunidad, a sí como el nivel de aprendizaje de los alumnos /as y la calidad de la formación docente”*.

Además, no podemos obviar que una variable observable apunta a la calidad centrada en los aprendizajes. Históricamente, se han manifestado diversas corrientes, entre ellas, a comienzos del 80 el Informe del “Club de Roma” donde se diferencia entre “aprendizaje de mantenimiento” o “adaptativo” y el de “shock”, propugnándose el “aprendizaje innovador” como superador de esa dicotomía. Durante los 90, se toma la idea de la “Declaración Mundial sobre Educación para Todos” de Jomtien sobre los aprendizajes que siguen siendo el centro de interés pero debiendo, para hablar de la calidad de éstos, determinarse los niveles aceptables de adquisición de conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores.

³AGUERRONDO, INÉS, La calidad de la Educación: ejes para su definición y evaluación, en Revista Iberoamericana de Educación, N°10, OEI, 1996.

En la misma década, Delors en el informe de la UNESCO, “Educación para el Siglo XXI” pone énfasis en cuatro aprendizajes fundamentales: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a vivir juntos” y “aprender a ser”. Si se orienta la calidad hacia la adquisición de estos aprendizajes, se debe medir el “rendimiento”.

Edwards sostiene al respecto que *“el interés es medir el rendimiento (capacidad observable) como indicativo de calidad, así como los factores que influyen en dicho rendimiento.”*

El tema de la calidad en la educación superior amerita el análisis de la evolución del sistema durante el siglo XX, época de expansión cuantitativa y diversificación de la oferta educativa de nivel post-secundario. Es alrededor de los 70 cuando la lógica de mercado se introduce en los ámbitos universitarios, se congela el empleo público y se desarrolla fuertemente el sector privado. Al crecer la oferta de educación cuaternaria y a distancia, se producen fenómenos de competencia inexistentes previamente y surgen también desigualdades sociales según la educación recibida y las posibilidades de ocupación laboral. Las restricciones en el gasto fiscal contradicen en cierto modo las políticas sociales explicitadas en la mayoría de los países de la región y se tiende al manejo de recursos en educación superior en organizaciones académicamente autónomas pero autárquicas en su financiamiento.

Por otra parte, dice F. Lamarra⁴ que la calidad de los sistemas educativos puede ser entendida como la conjunción e integración de su pertinencia, eficiencia y eficacia; un norte para las instituciones; un derecho de los ciudadanos; un proceso continuo e integrado; una relación entre productos – procesos – resultados o un mérito, un premio a la excelencia, la adecuación a propósitos, como producto económico y como transformación y cambio. A juicio de Brunner *las acepciones de ese concepto “multidimensional” varían si nos preocupamos primordialmente de los insumos, los procesos o los resultados de la educación superior. Quienes ponen el énfasis en los insumos privilegian aspectos como el gasto por alumno, la electividad en los procesos de admisión, las calificaciones de los académicos, sus remuneraciones, la relación alumno-profesor, los servicios estudiantiles, las inversiones de capital, los recursos bibliográficos y de equipamiento y, en general, la reputación académica de las instituciones.*⁵

Un aspecto común que surge de la lectura de los distintos informes nacionales es que, si bien existen muchas definiciones de calidad, muy diferentes entre sí, el elemento común que las convoca es *su relatividad*. Tal como afirma Pirsig⁶, *no sé lo que es la calidad, pero en cuanto la veo la reconozco*. Es decir, el concepto de calidad debe ser considerado desde su estructura

⁴FERNÁNDEZ LAMARRA, N, (2004) La Evaluación y la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior en América Latina, IESALC, UNESCO.

⁵BRUNNER José Joaquín. (1994) Educación Superior en América Latina: Coordinación, financiamiento y evaluación en Evaluación Universitaria en el MERCOSUR. Carlos Marquis (compilador) M.C.E. Buenos Aires.

⁶ PIRSIG (1976) en Doherty, G Developing Quality Systems in Education. Routledge, London, en informe regional Caribe Anglóparlante.

multidimensional y desde su *relatividad* en tanto depende de la misión, los objetivos y los actores de cada sistema universitario.

En la misma línea, Fernández Lamarra señala que la idea de calidad *para los académicos se refiere a los saberes; para los empleadores a competencias; para los estudiantes la empleabilidad; para la sociedad a ciudadanos respetables y competentes; para el Estado, según la concepción que asuma, puede variar de aspectos vinculados con el desarrollo social y humano a la eficiencia, a los costos y a los requerimientos de capital humano.* Tal como señala Brunner, *los actores que participan en el campo de fuerzas donde se define la agenda de calidad de la educación superior. Estos actores son variados y poseen diferentes expectativas, a veces contradictorias entre sí, todo lo cual viene a complicar aún más una materia de suyo compleja.*

Más allá de los diversos conceptos de calidad, hay una definición que surgió en el seno de la UNESCO que parece ser rectora y sintetiza el espíritu de otras definiciones de calidad mencionada en los informes nacionales, esta definición señala que *Calidad es la adecuación del Ser y Quehacer de la Educación Superior a su Deber ser.* En los informes nacionales de Venezuela (2003-2005), a partir de esta premisa, se relaciona los distintos aspectos (*Ser, Quehacer y Deber Ser*) con los criterios de evaluación que se aplicarán a cada uno de los elementos institucionales que componen la definición de calidad *así la misión, al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven, es evaluada en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (Quehacer) es evaluado en términos de eficiencia; y lo logros y resultados son evaluados en cuanto a su eficacia.*

En la Declaración Mundial sobre la Educación en el siglo XXI (1998)⁷ se explica que existe una *“demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico”.* Además, se hace hincapié en que *“la educación superior se enfrenta en todas partes a desafíos y dificultades relativos a la financiación, la igualdad de condiciones de acceso a los estudios y en el transcurso de los mismos, una mejor capacitación del personal, la formación basada en las competencias, la mejora y conservación de la calidad de la enseñanza, la investigación y los servicios, la pertinencia de los planes de estudios, las posibilidades de empleo de los diplomados, el establecimiento de acuerdos de cooperación eficaces y la igualdad de acceso a los beneficios que reporta la cooperación internacional”* y se subraya que *“los sistemas de educación superior deberían: aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio, para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad científicos con espíritu imparcial por ser un requisito previo decisivo para alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad; y colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una*

⁷ Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción; *Conferencia Mundial Sobre La Educación Superior*, UNESCO, París (1998)

educación a lo largo de toda la vida a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene”.

En el mismo documento se proclama la necesidad de desarrollar el sistema educativo en su conjunto, siendo la educación superior el mayor contribuyente en lo que respecta a la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y la investigación sobre la educación (artículo 6). Asimismo, se sugiere referirse al concepto de evaluación de la calidad como **pluridimensional**, comprendiendo todas sus funciones y actividades (es decir, enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. *“Una autoevaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de la calidad. Deberían crearse instancias nacionales independientes, y definirse normas comparativas de calidad, reconocidas en el plano internacional. Con miras a tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad, debería prestarse la atención debida a las particularidades de los contextos institucional, nacional y regional. Los protagonistas deben ser parte integrante del proceso de evaluación institucional.”*

Es destacable también que se indique que *“la calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional: el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacionales, aun cuando se tengan debidamente en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.”* (artículo 11) Esta visión de la calidad en educación condiciona directamente los modelos de gestión y financiamiento de la educación superior, que deberían tender al objetivo último de cumplimiento óptimo de la misión institucional. *“Este objetivo requiere una dirección que combine la visión social, incluida la comprensión de los problemas mundiales, con competencias de gestión eficaces. La función de dirección en la enseñanza superior constituye, por tanto, una responsabilidad social de primer orden y puede reforzarse de manera significativa a través del diálogo con todos los que participan en ella, y en particular con los profesores y los estudiantes.”* (artículo 13)

La importancia fundamental de la función docente entonces, surge de lo dicho y la concepción de que el área es la que insume mayores recursos y también la fuente más constante para la generación de ingresos. No es posible pensar a la educación superior sin sus principales protagonistas, es decir el personal docente y los estudiantes. Si nos remitimos nuevamente al documento de la UNESCO, vemos que en su artículo 10, enfatiza este punto: *“(…)Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y*

*financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza, y en las que queden reflejadas las disposiciones de la **Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en noviembre de 1997**. Con ese fin, se debería conceder más importancia a la experiencia internacional. Además, dada la función que desempeña la enseñanza superior en la educación permanente, debería considerarse que la experiencia adquirida fuera de las instituciones constituye un mérito importante para formar parte del personal de la enseñanza superior.”* Esta idea se ve refrendada en el artículo siguiente, que dice: *“Para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilidad entre los países y los establecimientos de enseñanza superior y entre los establecimientos de educación superior y el mundo del trabajo, así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Las nuevas tecnologías de la información constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su impacto en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.”*

El mismo documento dedica varios párrafos a los modelos funcionales fundamentales de docentes y estudiantes universitarios, entre los que se destacan el desarrollo del campo ético, la autonomía, la responsabilidad y la prospectiva, enfatizando la necesidad de someterse a las exigencias del rigor científico e intelectual, y reforzar su función crítica mediante un análisis constante de las nuevas realidades. Entre aquellas funciones inherentes a la docencia en la educación superior se resalta también la promoción del saber mediante la investigación, siendo responsabilidad de la institución el velar por que todos los miembros de la comunidad académica reciban formación recursos y apoyo suficientes.

En nuestro país, la CONEAU (Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria) fue creada como organismo autónomo en 1995 por la Ley 24521 de Educación Superior, y tiene a su cargo la evaluación institucional de todas las universidades nacionales, provinciales y privadas; la acreditación de estudios de posgrado y carreras reguladas y la emisión de recomendaciones sobre los proyectos institucionales de nuevas universidades estatales y de las solicitudes de autorización provisoria y definitiva de establecimientos universitarios privados. Este organismo nace de la necesidad de la ampliación y consolidación de la autonomía universitaria, la expansión de la matrícula y la multiplicación y diversificación de establecimientos. Así, se satisfacen los requerimientos crecientes de la sociedad y la necesidad de orientar a los estudiantes potenciales y actuales y a los distintos sectores comunitarios.

Anteriormente, no existían en el país organismos que cumplieran dichas funciones, aunque a partir de 1993, el Ministerio de Educación firmó dieciséis convenios con universidades nacionales, dos con asociaciones de facultades y uno con una universidad privada con el fin de planear e implementar procesos de evaluación institucional. Durante 1995, la CONEAU complementó las evaluaciones de

tres universidades nacionales (la del Sur, la de la Patagonia Austral, y la Cuyo) y tomó bajo su responsabilidad la prosecución de los restantes convenios en lo relativo a evaluaciones externas.⁸

Entre sus funciones, se destaca la de la *Evaluación Externa*, que está normada por estándares emergentes de las áreas nacional, regional y mundial. Las evaluaciones se realizan con la participación de miembros destacados de la comunidad académica y universitaria, invitados especialmente a esos fines, con el apoyo del equipo permanente y utilizando los criterios y procedimientos aprobados por la CONEAU. La participación de la comunidad universitaria se realiza a través de la constitución de comisiones asesoras y comités de pares designados por la CONEAU. Los miembros de las comisiones y comités son escogidos a partir de consultas con universidades, asociaciones científicas y profesionales y otros organismos técnicos pertinentes. Las opiniones y recomendaciones de las comisiones asesoras y comités de pares, debidamente fundamentadas, constituyen la base de las resoluciones de la CONEAU, que es el organismo que elabora, difunde y pone en ejecución pautas y procedimientos de evaluación y acreditación coincidentes con sus objetivos y funciones. Los dictámenes finales y resoluciones de la CONEAU se publican periódicamente.

Este organismo define claramente los conceptos de *Evaluación Institucional* y *Calidad*: *“Preguntarse acerca del significado de la evaluación institucional es una tarea ineludible para definir y diseñar el trabajo que ella supone. En esta reflexión partimos de pensar que la evaluación institucional supone un proceso complejo para determinar el valor de algo, que implica una delicada tarea de interpretación de un conjunto de elementos que interactúan configurando una realidad particular y significativa. De hecho, evaluar no es, rigurosamente la etapa posterior o final de un proceso, sino un momento en el camino para apreciar lo caminado, y decidir cómo continuar. Si se sigue profundizando, se puede decir que la evaluación que se formula debe aspirar a la credibilidad y al consenso. Una evaluación, asimismo, no es los “datos”, aunque éstos sean indispensables, sino el proceso por el que se aprecia y discierne el valor de las acciones y realizaciones; un proceso profundamente humano que se nutre y se articula en el diálogo, la discusión y la reflexión. En la medida en que el objetivo de la CONEAU es la evaluación institucional para el mejoramiento de la calidad de las universidades, además de pensar sobre su propio concepto de calidad, debe relacionarlo con los de las universidades. Y en este sentido es posible admitir sin demasiada controversia que los fines básicos de las universidades son la adquisición, apropiación y generación de conocimientos; su transmisión, la formación de profesionales e investigadores con sentido crítico, tanto en el nivel de grado como de posgrado; la integración al medio y la contribución a su desarrollo sustentable y a su bienestar, fundado en los valores de libertad, igualdad, solidaridad y justicia. Para el cumplimiento de estos fines, dichas instituciones cuentan, en diferente medida, con estructuras, funciones procesos de interacción, recursos humanos, materiales y financieros, actividades administrativas y un conjunto normativo enmarcados en un contexto social propio.”*⁹

⁸ CONEAU, Boletines Informativos, www.coneau.gov.ar

⁹ CONEAU, www.coneau.gov.ar/lineamientos

La problemática de la *Calidad* relacionada con la *Evaluación* nos remite al funcionamiento y gestión de las instituciones. Avanzar en aplicar criterios de calidad en la actividad universitaria se constituye en un cambio muy significativo. Si consideramos que la calidad se constituye en una relación especial entre medios y objetivos, con algún grado de parentesco metodológico con los conceptos de eficacia y eficiencia, no es extraño entonces que muchas de las dificultades que se plantean para instrumentar medidas de calidad se enfrenten con parecidas dificultades cuando se plantean aplicar principios o criterios de eficiencia en una institución. La necesidad de realizar cambios en lo que se hace y en cómo se hace influencia la actividad normal de cualquier institución, y resulta particularmente importante en las instituciones universitarias. Esto es así porque en ellas la proporción mayor de la actividad y de los cambios se materializan en comportamientos personales, tanto sean docentes, personal de apoyo y administrativo como alumnos.

Es un principio reconocido el hecho de que “*no existe calidad sin evaluación*”, con lo cual directamente el planteo de incorporar calidad lleva a la realización de evaluaciones. Aunque razonablemente parecería que las universidades están habituadas a evaluar, el hecho real es que la evaluación provoca fuertes tensiones en las instituciones. En la esfera de los alumnos, la evaluación de los mismos crea siempre nerviosismo, pero se presenta en realidad como parte integrante de su formación. Con referencia tanto a los docentes como al personal de apoyo, la evaluación es común en las instituciones en las que existe alguna costumbre, aunque sea formal, de periodicidad de las cátedras. Pero esta costumbre, a pesar de ser una tradición ideológica fuerte (al menos en Argentina), no es tan generalizada en la práctica. De hecho en muchas instituciones universitarias se puede transcurrir toda la vida universitaria con uno o dos concursos, o con ninguno. Además el momento del concurso es una instancia individual que alcanza sólo al interesado. En algunas instituciones universitarias existen mecanismos de evaluación de la gestión de los docentes y del personal de apoyo para definir las promociones; pero su alcance suele ser limitado. Aún así, los momentos de evaluación desencadenan incrementos generalizados de la tensión interna.

Las razones de esta situación pueden encontrarse en que toda evaluación diagnóstica sobre los docentes y personal de apoyo crea clima de incertidumbre y peligro, por cuanto no existe una cultura en ese sentido; y en el mejor de los casos existe una práctica esporádica que en muchos casos se recuerda como traumática. Además, se incrementan los requerimientos de transparencia, lo que socializa el poder y por ende golpea situaciones de preeminencia. Por otra parte, se realizan juicios evaluativos, lo que pone en el centro tanto la capacidad, como el desempeño y la responsabilidad de las personas; es decir, prácticamente su vida laboral y su prestigio. Finalmente, aparecen críticas, recomendaciones y proyectos de cambio que tienen costos en muchos casos significativos sobre las personas. Sin desconocer que también se presentan beneficios para ellas, el hecho real es que a priori la valoración de los costos tiende a sobrevalorarse y a minusvalorar los mejoramientos.

Estos efectos pueden considerarse generales, pero cuando las políticas de evaluación de la calidad se ponen en marcha con modelos explícitos, los problemas se hacen directos y se individualizan las

situaciones particulares. Es cierto que esto no es así en todos los casos, ya que existen sectores universitarios que se sienten muy cómodos siendo evaluados y consideran una práctica deseable y beneficiosa el proceso de aplicación de criterios de calidad; estos grupos suelen ser los que tienen una mayor aceptación de criterios de eficiencia y modernización. Dice el documento de la CONEAU que: *“La tarea de enseñar es uno de los principales cometidos de la institución. Dos son los tipos de actores involucrados: los docentes y los alumnos. Ambos se interrelacionan a través de un contenido que se manifiesta en el programa. Y este programa es parte de un plan articulado cuyo objetivo es la formación en un área, disciplina o profesión. Las carreras y planes de estudios deberán ser congruentes con los fines enunciados por la institución. Su organización académica se corresponderá al perfil del egresado buscado, y éste será acorde a las expectativas generales de la sociedad y las de los estudiantes. Los currículos y programas son la espina dorsal de la formación superior. Sus características de rigidez, de flexibilidad, de actualidad y de articulación con las necesidades regionales y nacionales pueden indicar grados diferenciales de calidad. La institución debe contar con un cuerpo docente adecuado tanto por sus capacidades profesionales como en relación a su dimensión. Asimismo, el grado de satisfacción del alumnado puede constituirse en un importante indicador de calidad. Esta satisfacción tiende a estar asociada a la vida universitaria como un todo: el respeto, el derecho del estudiante de ser oído, de ser informado, de escoger, de participar.”*¹⁰

Sin embargo, como dice Gutiérrez,¹¹ *“los gobiernos de las universidades públicas argentinas son elegidos internamente en todos los niveles (...) Por esta razón, habitualmente coexisten diferentes interpretaciones de la universidad en cada momento del tiempo. Son muy pocos, si existen, los momentos en que una concepción de la universidad dispone de todos los estamentos de gobierno universitario. Además de la perspectiva ideológica, las propuestas políticas que aparecen con pretensiones de gobernar la universidad, presentan diversidad de intereses provenientes de profesiones diferentes, del énfasis sobre actividades internas que se desempeñan (por ejemplo predominantemente docente, investigadores con escasa actividad de enseñanza, docentes de grado y postgrado, profesionales que desarrollan actividades de extensión y transferencia, etc.) Esto es particularmente importante por las características que el ejercicio del gobierno universitario tiene en la universidad argentina. No existe un completo acatamiento a las decisiones de los órganos superiores; si bien esto es variable, se observan numerosos casos en los que disposiciones generales no se transforman en decisiones operativas. Esta situación se presenta a veces por vía interpretativa, a veces directamente por inaplicación, tanto por desconocimiento como por rechazo. La situación es particularmente significativa por el grado de descentralización de las atribuciones, incluso hasta el nivel del profesor.”*

Entonces se puede afirmar que la integración de docencia e investigación, la transparencia del funcionamiento, la calidad mínima de las actividades, la adecuación de las funciones a las

¹⁰ CONEAU, www.coneau.gov.ar/lineamientos

¹¹ GUTIÉRREZ, Ricardo, (2003) EL TEMA DE LA CALIDAD EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, CONEAU.

necesidades del entorno, la eficiencia operativa y la calidad tanto en su actividad interna como en la vinculación son elementos indispensables para el funcionamiento de una institución sana y prolífica en cuanto a sus aportes a la comunidad. Sin embargo, está claro que la balanza se inclina hacia el elemento *humano*, en la figura de los docentes, auxiliares y estudiantes como eje fundamental en el proceso de consecución de la calidad institucional.

En cuanto a la evaluación en pos de la calidad, dice Pérez Rasetti¹², *“los desafíos están concentrados en los procesos en sí mismos: la compatibilidad entre la existencia de regulaciones políticas de distinto nivel de agregación en los países, las que surgen del horizonte internacional y los objetivos de transparencia que exigen una cierta “traducibilidad” de los resultados de estos procesos, por un lado, y por otro la necesidad de que los procesos sean útiles a las instituciones, es decir, contribuyan al descubrimiento de sus verdaderos problemas y permitan identificar los caminos por los cuales, aprovechando de la mejor manera los recursos de que cada institución dispone y los valores de su cultura institucional, puede resolverlos. Aquí la compatibilidad regional de los procesos debe centrarse en un criterio de “equivalencia” apoyado en el efectivo cumplimiento de las funciones que las regulaciones y el mercado exigen a la universidad, y en la capacidad de los procesos de destacar las modalidades que cada autonomía institucional haya sido capaz de desarrollar para cumplirlos, enriqueciendo así a los demás. No se trata entonces de formalizar estándares comunes o compatibilizar metodologías, sino de obtener resultados que “muestren” las funciones universitarias que exigen estos tiempos y que se sustenten metodológicamente con adecuación al objeto de análisis.”*

¹² PÉREZ RASETTI, Carlos, (2007) LOS RIESGOS DE LA EVALUACIÓN Y LA ACREDITACIÓN, CONEAU.

CAPÍTULO II

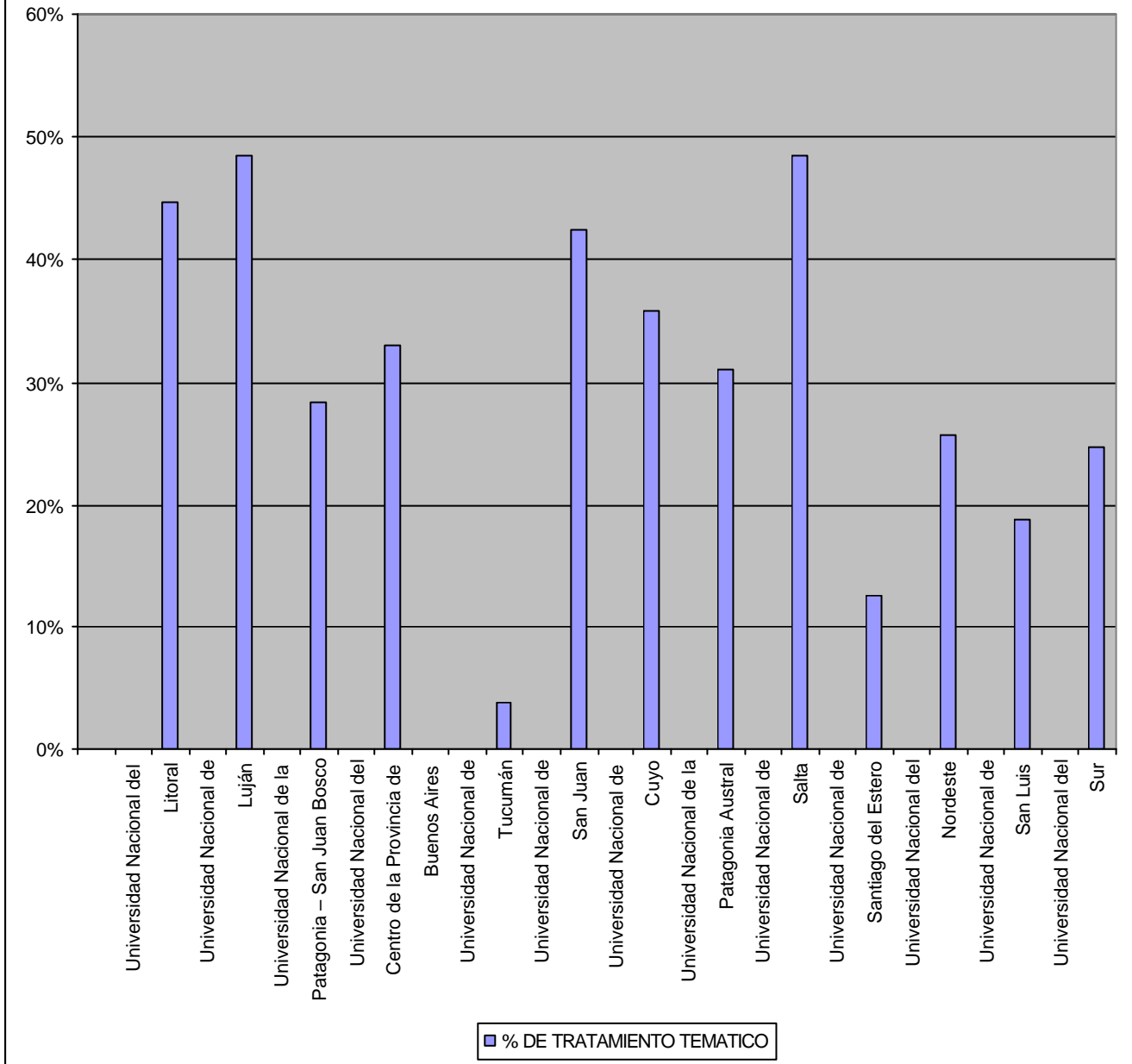
DESARROLLO METODOLÓGICO

En una primera etapa del proyecto se llevó a cabo el análisis exhaustivo de los informes de cada una de las Universidades Nacionales evaluadas por la CONEAU, resultando de este un corpus analítico presentado oportunamente en el Primer Informe de Avance. (ver Primer Informe, págs. 15 a 197). Allí, se elaboraron tablas con transcripciones textuales en cuadros de doble entrada de las secciones de los informes que hacen referencia al objeto de estudio.

Se procede ahora a presentar el siguiente cuadro donde se han volcado los porcentajes que los informes otorgaron a la temática que nos concierne, a fin de visualizar claramente la importancia que se le dio a la cuestión docente expresada en el proporcional del número de páginas de que consta el documento analizado.

UNIVERSIDAD	% DE TRATAMIENTO TEMATICO	PAGINAS DEL INFORME
Universidad Nacional del Litoral	44,66%	103
Universidad Nacional de Luján	48,52%	68
Universidad Nacional de la Patagonia – San Juan Bosco	28,36%	368
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires	33%	190
Universidad Nacional de Tucumán	3,8%	183
Universidad Nacional de San Juan	42,5%	33
Universidad Nacional de Cuyo	35,79%	95
Universidad Nacional de la Patagonia Austral	31%	84
Universidad Nacional de Salta	48,48%	66
Universidad Nacional de Santiago del Estero	12,5%	64
Universidad Nacional del Nordeste	25,75%	66
Universidad Nacional de San Luis	18,86%	106
Universidad Nacional del Sur	24,73%	93

% DE TRATAMIENTO TEMATICO



Surge del análisis del cuadro precedente que los Informes de Evaluación de la CONEAU otorgan un porcentaje muy importante a la consideración de la situación de los docentes en el área académica y en los trabajos de investigación en particular, así como también en la participación en extensión y en las dedicaciones de la planta docente.

Es interesante destacar que el alto porcentaje del tratamiento del tema no coincide con los informes más extensos necesariamente ya que, a modo de ejemplo, se destacan los porcentajes por sobre el valor de 40% de las Universidades Nacionales de Luján, Salta y especialmente San Juan en informes relativamente "escuetos", que no se repiten en informes más largos pero con porcentajes del tema docente más acotados. Tal es el caso de las Universidades Nacionales de Tucumán, del Centro y de la Patagonia "San Juan Bosco", con informes de más de 100 páginas y porcentajes que rondan el 30% o bien, como en el caso de Tucumán, apenas pasa el 3%. Otro caso de porcentaje relativamente bajo en el análisis de la situación de los docentes corresponde a la Universidad Nacional de Santiago del Estero, con un porcentual del 12%.

A pesar de estas diferencias y a partir del promedio general del tratamiento del tema entre las Universidades Nacionales estudiadas que ronda el 30%, puede concluirse que en los Informes de la CONEAU se brinda una consideración muy importante a la temática estudiada, lo cual la convierte en una dimensión de análisis prioritaria.

IDEAS CENTRALES: ANÁLISIS CUALI-CUANTITATIVO

Se realiza ahora la búsqueda de ideas centrales de cada uno de los párrafos seleccionados, lo que nos llevará a verificar si existe un corpus ideológico sustentado entre los pares evaluadores de la CONEAU quienes efectuaron las evaluaciones externas de las Universidades Nacionales.

Con el fin de sistematizar lo hallado, en los siguientes cuadros a doble entrada, se han detallado dichas ideas centrales, las que se presentan posteriormente en un cuadro-resumen, con su correspondiente gráfico.

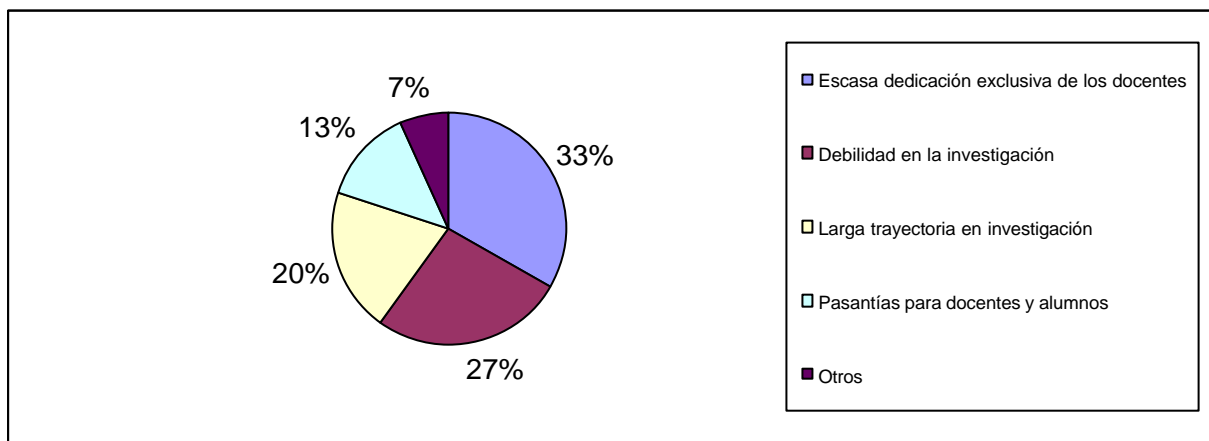
UNIVERSIDAD	TITULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional del Litoral	2. PROCESO DE EVALUACIÓN 2.1. Proceso de autoevaluación	*Resistencia habitual y lógica *Incorporación progresiva de los sectores *Información insuficiente sobre: disponibilidad del personal, desarrollo del proceso docente, modelo curricular, metodología y evaluación, relación teoría práctica.
	4.1. Gobierno, administración y gestión	*Principios reformistas. *Afirmación indiscutida de la autonomía *Participación en claustros de profesores, alumnos y graduados
	4.3.2. Planta docente	*Escasa proporción de docentes con dedicación exclusiva *Proliferación abrumadora de dedicaciones simples *Dispersión de esfuerzos *Debilidad de la investigación *Ausencia de exclusividad y concentración en la tarea. *Pasantías para incrementar plantas docentes.
	4.4. Investigación	*Interés de docentes en ciertos campos temáticos *Larga trayectoria como investigadores *Nivel importante de productividad científica *Condicionados por exigencias de la carrera académica *Condicionados por requerimientos del régimen de incentivos
	4.4.2. INTEC	*Organismo multidisciplinario *Actividades docentes en distintas unidades académicas
	4.4.3 Becas de Investigación	*Becas de formación suspendidas *Nuevo programa para facilitar la movilidad de los docentes.
	4.5.2. Proyectos de extensión	*Proyectos con duración de seis a veinticuatro meses
	4.5.3. Pasantías externas	*Prácticas por parte de alumnos, docentes o graduados en instituciones públicas o privadas *Posibilidad de ser renovadas

GESTION - La crisis de identidad institucional de la Facultad de Formación Docente en Ciencias	
La calidad de las prácticas docentes	<ul style="list-style-type: none"> *Dos tendencias contradictorias: disciplinar o pedagógica *Potencia formación de docentes *Incrementa heterogeneidad de saberes y dispersión *Relegamiento de análisis y profundización sobre prácticas docentes y de investigación *Bajo porcentaje de dedicación exclusiva *Estructura desequilibrada de la planta docente *Restricciones económicas *Desequilibrio entre componente disciplinar y pedagógico *Escasa diferenciación del contenido curricular *Insuficiente articulación de los componentes básicos y especializados *Escasa flexibilidad, optatividad y efectividad en los planes de estudio. *Deserción de alumnos *Desequilibrio entre componente disciplinar y pedagógico *Implementación de Talleres: prometedora y aconsejable.
El estado incipiente de la investigación educativa	<ul style="list-style-type: none"> *Proyecto destacable *Implica a diferentes grupos de docentes de varias disciplinas *Rico proceso de investigación en la acción
La extensión como formación	<ul style="list-style-type: none"> *Competencia docente por sobre la investigación
FADU: Docencia	<ul style="list-style-type: none"> *Organizada por cátedras en detrimento de la organización por ciclos y por áreas. *Opiniones diferentes sobre la efectividad de esta organización *Escasa presencia de dedicaciones exclusivas *Escaso desarrollo de la investigación *70% de cargos concursados *Concursos cerrados para renovación de titularidad *Complemento con un sistema de pasantías *Posgrado puesto en marcha sin un análisis previo de la oferta y demanda
FACULTAD DE INGENIERIA QUIMICA	<ul style="list-style-type: none"> *Altamente conservadora *Existencia de sólidos grupos de investigación *Privilegios a ciertos grupos de investigación sobre la actividad docente. *Falta de renovación de equipos e infraestructura de laboratorios
Docencia	<ul style="list-style-type: none"> *Plantel perfectamente capacitado para su función
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> *Porcentaje más alto dentro del conjunto de la UNL
FACULTAD DE INGENIERIA Y CIENCIAS HIDRICAS - Docencia	<ul style="list-style-type: none"> *Falta de personal idóneo

	*Docentes que no habitan en la región
FACULTAD DE AGRONOMIA Y VETERINARIA - Docencia	<ul style="list-style-type: none"> *Evaluación docente en forma no del todo regular a través de encuestas a los alumnos. *Nivel de calidad bueno *Integración de cátedras *Necesidad de perfeccionamiento para la investigación
FACULTAD DE BIOQUIMICA Y CIENCIAS BIOLÓGICAS - Docencia	<ul style="list-style-type: none"> *Necesidad de implementar sistemas de control de gestión efectivos *No existe un seguimiento sistematizado de la función docente *Necesidad de observación de clases por pares. *Necesidad de implementar metodologías innovadoras *Docentes con experiencia y labor adecuada *Políticas de promoción de la investigación *50% de los docentes no cuenta con formación como investigador *Variable distribución de carga horaria. *Déficit importante de profesores con dedicación exclusiva *Trabajos de investigación consolidados con reconocimiento nacional e internacional.
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> *No existe una masa crítica de investigación *Falta definición de política de investigación *Escasa investigación multidisciplinaria *Falta de vinculación con centros de excelencia *Falta de prioridades de investigación
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES - Investigación	<ul style="list-style-type: none"> *Trabajos individuales *Poco estímulo al trabajo en equipo *Proyectos especiales de capacitación en el extranjero *Muy buenos libros editados por el Centro de Publicaciones
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS El equipamiento y la limitación edilicia	*Problema en el relación número de alumnos y capacidad edilicia
Planta docente	<ul style="list-style-type: none"> *Casi completamente concursada *Gran peso de profesores con reducida proporción de ayudantes *Bajo porcentaje de dedicación exclusiva *Firme interés por ampliar las dedicaciones
Investigación	*Programa para el Desarrollo de Actividades Científicas e Iniciación a la Investigación
Extensión, pasantías y becas	*Becas de Perfeccionamiento para Graduados

El análisis del cuadro anterior permite determinar cuáles de las características descriptas se repiten en los diversos aspectos considerados, teniendo en cuenta que el Informe de la Universidad Nacional del Litoral describe cada Facultad perteneciente a ella en forma separada. El cuadro siguiente resume dichos temas más frecuentes y el gráfico de torta muestra el porcentaje de aparición en el Informe de los mismos.

- UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL**
- Escasa dedicación exclusiva del plantel docente
 - Debilidad en la investigación
 - Larga trayectoria en investigación
 - Ofertas de pasantías para docentes y alumnos
 - Resistencia de los docentes al cambio
 - Participación docente en proyectos
 - Heterogeneidad de saberes entre los docentes
 - Cargos concursados
 - Suspensión de becas.



De este análisis cuantitativo surge la constante preocupación en los Informes de la CONEAU sobre el número de dedicaciones exclusivas con que cuenta la Universidad analizada. En este caso, la Universidad del Litoral presenta un desequilibrio entre el número de dedicaciones exclusivas y el compromiso que se les requiere a los profesores. En segundo y tercer lugar, aparece el tema de la investigación en una aparente contradicción: por un lado, se le reconoce una debilidad en la investigación y por el otro se destaca la larga trayectoria en investigación. Esto se debe a que han sido estudiadas y detalladas las Facultades dependientes en forma individual con resultados diferentes en términos de evaluación. En varias de ellas, se ha destacado también el ofrecimiento de pasantías tanto para alumnos en instituciones privadas como para los docentes, inclusive en centros del exterior. Los demás puntos mencionados en el primer cuadro, agrupados dentro de “otros” se repiten con frecuencia pero es menor a la de los que los anteceden.

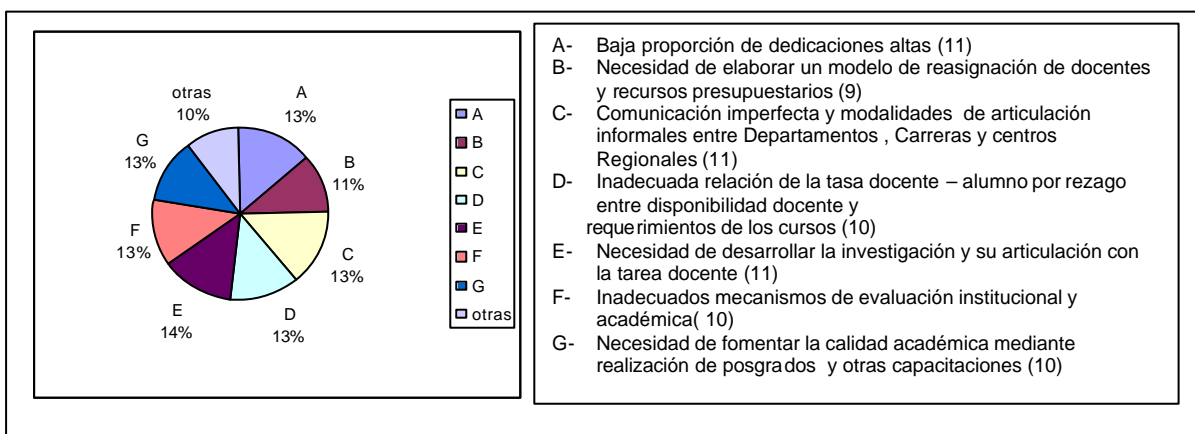
UNIVERSIDAD	TITULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de Luján	2.2. el proyecto original de la UNLu	Marcado por la constitución de equipos docentes y de investigadores con una importante proporción de ellos con dedicación exclusiva
	3. Las prioridades institucionales	Elaboración de un modelo de reasignación de docentes y de recursos presupuestarios entre departamentos y divisiones
	4.1. El estatuto y los órganos de gobierno	Los docentes tienen derecho a elegir y ser elegidos. No hay exigencias en la regularidad para ejercer cargo de Rector , vicerrector o decanos Baja proporción de profesores concursados Baja proporción de titulares y asociados
	4.2. La gobernabilidad institucional	Proporción creciente de auxiliares y jefes de TP no concursados Inserción institucional de profesores sin memoria histórica de la universidad
	4.3. La articulación entre niveles de decisión	Existencia de modalidades de articulación informales facilitada por la dimensión de la universidad, homogeneidad al interior de las divisiones y el desempeño de las mismas personas en distintas funciones Existencia de una comunicación imperfecta debido a una inadecuada circulación de la información sobre gestión universitaria y departamental y una segmentación del compromiso con la institución
	4.4. Planeamiento, seguimiento y evaluación	Existencia de proyectos que no responden a planes de desarrollo explícito y resultantes de una evaluación Rezago entre personal docente y requerimientos de los cursos Tensiones entre tiempo dedicado a investigación y docencia No hay responsabilidades asignadas para el seguimiento de las acciones y la evaluación institucional y con la evaluación de la calidad de enseñanza La evaluación del docente no está institucionalizada
	5.1. los departamentos	Cada Departamento se estructura en Divisiones organizadas por disciplinas. Los docentes se integran a estas divisiones
	5.2. las carreras	Los jefes de División supervisan la tarea docente
	5.3. Las asignaturas	Modalidad distinta a la de Cátedra. La asignatura es la base de la estructuración de las tareas, lo que ofrece elasticidad para la utilización de las capacidades del docente de acuerdo a sus conocimientos Reducida dotación de profesores titulares y asociados o dificultades para asumir responsabilidades por baja dedicación o distancia física de Centros Regionales
	5.4. los centros Regionales	Imperfecta integración de los Centros Regionales sin una coordinación académica o interacción entre profesores. Supervisión reducida Mecanismos informales de comunicación Inexistencia de los requisitos mínimos de una entidad universitaria
	5.5. Problemas de articulación	Problemas de la Coordinación de Carreras con la gestión de las actividades docentes en los Centros regionales y las Divisiones Reducida capacidad de supervisión debido a dispersión geográfica, no contar con información ni disponer de

		capacidad de sanción La función del responsable de un Centro Regional es básicamente administrativa
	5.6. El perfeccionamiento de la estructura académica	Calidad deficiente de enseñanza en los núcleos alejados debido a falta de material bibliográfico, relación esporádica entre alumno y docente, menor relación entre Cátedra y docente. Los dos últimos debido a la necesidad de traslado del docente
	6.1.1. El Departamento de Educación	Intención de desarrollar la investigación y su articulación con las tareas docentes
	6.1.2. El Departamento de Cs. Sociales	Goza de reconocimiento fuera de la Universidad Insuficiente número de profesores con alta dedicación ni que realicen investigación Inexistencia de mecanismos de evaluación de profesores
	6.1.3. El Departamento de Cs. Básicas	Docencia relacionada con el dictado de materias iniciales Imposibilidad de planificar cantidad de alumnos por comisión debido al incremento de ingresantes Labor centrada en la docencia con bajo porcentaje de investigación Docentes no pueden realizar tareas para mejorar el nivel académico Inconvenientes por la cantidad de alumnos y espacio físico y por la escasez de equipamientos Necesidad de fomentar la formación académica, la investigación Baja proporción de docentes con dedicación exclusiva
	6.1.4. El Departamento de tecnología	Actividades docentes relacionadas con el dictado de materias Restricciones presupuestarias, de espacio físico y por falta de personal docente Cargos con baja dedicación Recursos mínimos para la asignación de cargos auxiliares docentes Baja proporción de docentes dedicados a investigación
	6.1.5 Problemáticas comunes	Visión de desarrollo subordinada a las demandas de corto plazo y a la acción de esfuerzos aislados Urgencia de programación de necesidades futuras para: equilibrar la distribución horaria y permitir la capacitación docente; incrementar proporción de docentes con posgrado; lograr una supervisión y evaluación del docente por una autoridad pertinente. Inexistencia de criterios unificados sobre metodología de trabajo, desarrollo de estrategias y actualización.
	6.3. Carreras de posgrado	Actualmente los posgrados deben autofinanciarse
	7.1. Planta docente	Cantidad de docentes con dedicación simple mayor al 60% Escasa relación docente – docente investigador Baja proporción de docentes con posgrado
	7.2. Evaluación del docente y las asignaturas	Evaluación docente no es una tarea institucionalizada a través de mecanismos formales Discontinuidad en la evaluación docente Inexistencia de registros de evaluación Tensiones entre Jefes de División y Coordinadores de planes de estudio en la evaluación de la calidad de la Asignatura La evaluación de la calidad de la enseñanza no está

		institucionalizada
	7.3. La carrera docente	Preocupación por elevar la calidad de los equipos docentes Bajo número de profesores concursados Bajo número de docentes con posgrado Necesidad de expandir el esfuerzo de capacitación docente Necesidad de formar equipos de investigación Necesidad de incorporar graduados jóvenes de buen nivel Necesidad de estimular la formación y actualización tanto académica como pedagógica
	8.1. alumnos	Inadecuada tasa de relación alumno- docente debido al alto ingreso y una disminución en los cargos docentes
	9.1. Investigación y desarrollo en los Departamentos	Baja carga de docentes investigadores
	9.4. recursos humanos para investigación y Desarrollo	Número limitado de investigadores formados
	9.6. 1. Asignación de recursos	Baja asignación de recursos a las actividades científicas y tecnológicas Excesiva carga horaria dedicada a la docencia Bajo número de docentes dedicados a la investigación
	10.3.1. Prestación de servicios técnicos	Ausencia de criterios expresos entre la prestación de servicios y la posterior valoración académica Necesidad de un equilibrio entre las actividades docentes en el aula, la investigación y la prestación de servicios al medio Necesidad de estimular proyectos de investigación ligados a acciones de extensión y servicios a terceros
	10.3.2. Prestación de servicios educativos a terceros	Riesgos: Se refuerza tendencia a asignar mas tiempo a actividades docentes en perjuicio de la investigación o la propia formación docente
	11.2. Financiamiento	Mejoras relativas en la parte del personal de conducción y de no docentes en desmedro de los docentes Necesidad de mayor captación de recursos externos Necesidad de priorización para la gestión de financiamiento Necesidad de reasignación del gasto a favor de la investigación Necesidad de reasignación del gasto privilegiando funciones sustanciales y no de apoyo

A modo de resumen:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN	
➤	Baja proporción de dedicaciones altas
➤	Comunicación imperfecta y modalidades de articulación informales entre Departamentos , Carreras y centros Regionales
➤	Necesidad de desarrollar la investigación y su articulación con la tarea docente
➤	Inadecuada relación de la tasa docente – alumno por rezago entre disponibilidad docente y requerimientos de los cursos
➤	Inadecuados mecanismos de evaluación institucional y académica
➤	Necesidad de fomentar la calidad académica mediante realización de posgrados y otras capacitaciones
➤	Necesidad de elaborar un modelo de reasignación de docentes y recursos presupuestarios
➤	Supervisión reducida y problemas de coordinación; reducida dotación de profesores titulares y asociados
➤	Baja proporción de profesores concursados
➤	Baja proporción de jerarquía de titulares o asociados
➤	Aislamiento por distancia geográfica entre Universidad y centros
➤	Deficiente calidad de educación en Centros regionales
➤	Reducida dimensión de la Universidad
➤	Creciente cantidad de ingresantes y bajo porcentaje de docentes
➤	Necesidad de desarrollar investigación vinculada a acciones de extensión y servicios a terceros
➤	Necesidad de asegurar una formación pedagógica



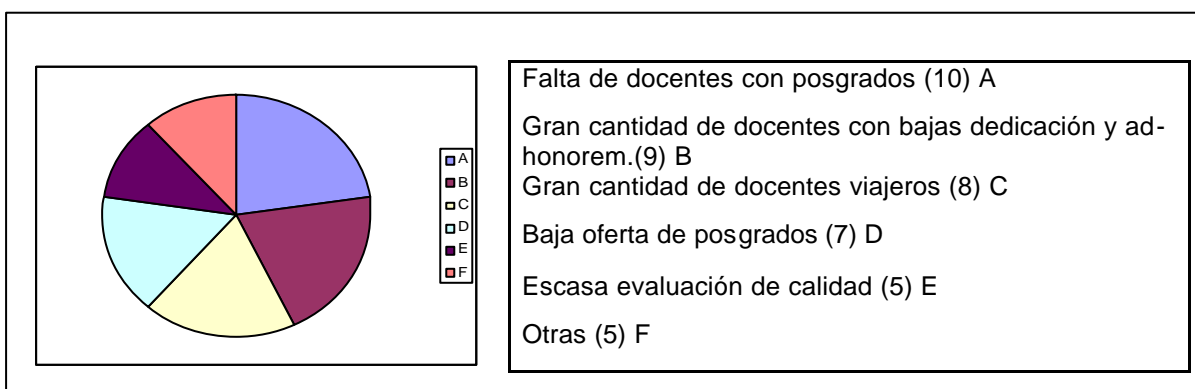
La Universidad de Luján refleja su problemática en la falta de comunicación y coordinación en los Centros Regionales, situación común a todas aquellas universidades con centros alejados de la sede central. Además de ello surge la necesidad de elaborar un sistema de reasignación de docentes para cubrir las necesidades de docente por alumno y evitar los profesores viajeros. De la misma necesidad se desprende la falta de profesores investigadores y la poca realización de posgrados y capacitaciones, ya que los mismos están abocados a la función de enseñanza sin contar con tiempo para las otras actividades. En esta universidad se observa que los mecanismos de evaluación de docentes y de comunicación tiene un alto grado de informalidad.

UNIVERSIDAD	TÍTULO EN EL INFORME	CARACTERISTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de La Patagonia San Juan Bosco	LOS DOCENTES (dedicación, titulación)	-Su dedicación varía mucho según las distintas unidades académicas. -Acumulación de dedicaciones simples en una sola persona. -Bajo número de docentes con título de posgrado.
	PROFESORES VIAJEROS	-Mejoran la calidad de trabajo pero no contribuyen a la investigación o grupos de trabajo. -Gran cantidad de tutores a distancia para las carreras de Cs. Políticas excediendo sus responsabilidades.
	INVESTIGACION	-Facultad de Ingeniería reclama que la articulación de la investigación aplicada y la extensión universitaria se haga en forma permanente. -Reclamo de buena intervención entre Universidad y centros de investigación.
	INVESTIGADORES	-Comparación de distribución de docentes y proyectos. -Mayor cantidad de docentes con dedicación exclusiva que semi o simple. Pocos investigadores pertenecientes al CONICET. -Pocos alumnos en tareas de investigación.
	TRANSFERENCIA Y EXTENSIÓN	-Actividad positiva que enriquece la formación de los alumnos
	GESTION DE LA DOCENCIA	-Alumnos pueden cursar sin asistir a clases teóricas solo a las clases prácticas -Excesiva duración del alumno regular. -Elaboración del nuevo plan revisión de contenidos
	CONCURSOS	-Situaciones irregulares en el interinato que afecta las condiciones laborales. -concursos no evaluados por docentes capacitados. -Concursos realizados fuera del calendario previsto.
	ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA Y GESTION	-Falta de trabajo orientado a la detección de problemas. -Reducción de partidas en bienes y servicios afectan el desempeño del personal.
	GESTION INSTITUCIONAL	Temas a resolver: Coordinación de planes Previsión anticipada de necesidades docentes. Definición de criterios generales para la evaluación Estrategias para mejorar el rendimiento.
	DOCENCIA DEBILIDADES Y FORTALEZAS	-Posibilidad de desarrollo de posgrados postergada. -recursos bibliográficos escasos -escaso desarrollo de la investigación -información sobre el plantel docente fragmentaria -indefinición del rol del docente en educación a distancia.
	GESTION ACADEMICA	-Falta de articulación entre las facultades respecto de iguales asignaturas -actualizar los contenidos temáticos.
	FACULTAD DE HUMANIDADES Y CS SOCIALES	-Participación de alumnos en tareas de tutorías -Falta de definición de los objetivos regionales -Mejora en la cantidad de alumnos a distancia -Baja cantidad de profesores ordinarios -concursos con muchas falencias -Profesores ad-honorem -Profesores viajeros -Indefinición sobre el carácter docente del tutor. -Siete profesores sin título universitario -Solo el 6 % cuenta con posgrados. -Mayor número de profesores del profesorado cursando posgrados. -Relación docente/alumno es casi personalizada. -No existen criterios homogéneos para los planes de

		estudio -Falta de coordinación entre las sedes. -No se prevé la inasistencia de profesores. -No existe evaluación de calidad -No están contempladas necesidades de los docentes -No están claros los mecanismos de control.
	FACULTAD DE CS. NATURALES	-Pocas posibilidades para la oferta de posgrados -Irregular llamado a concursos -Escasos recursos financieros.
	FACULTAD DE INGENIERIA	-Baja dedicación de los docentes. -Falta de control a los docentes. -Mejoramiento del perfil docente -Prolífica actividad de transferencia y servicios.
	FACULTAD DE CS ECONOMICAS	-Escasez de posgrado -Demasiadas dedicaciones simples.
	ESCUELA SUPERIOR DE DERECHO	-Se pide presencia y continuidad de los profesores viajeros. -Diferencias entre los sueldos de los profesores viajeros y los locales.

Veamos las principales ideas mencionadas:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA SAN JUAN BOSCO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de docentes con posgrados ➤ Gran cantidad de docentes con bajas dedicación y ad-honorem ➤ Gran cantidad de docentes viajeros ➤ Baja oferta de posgrados ➤ Escasa evaluación de calidad ➤ Poca coordinación entre sedes. ➤ Nuevos mecanismos de control. ➤ Prolifera actividad de transferencia y servicios. ➤ Falta de integración curricular ➤ Poca homogeneidad en planes de estudio.



Analizando este informe podemos concluir que todas las facultades de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco cuentan con las mismas dificultades: gran cantidad de profesores viajeros, los cuales no se encuentran comprometidos con continuidad a la Universidad; pocos docentes con títulos de posgrado y demasiadas dedicaciones simples. También se hace notar la pobreza en la calidad y la poca transparencia en los concursos.

UNIVERSIDAD	TÍTULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional del Centro de la Pcia. de Bs. As.	La función docente. Consideraciones generales	Principios orientadores en la UNICEN: valor de la excelencia académica, científica y profesional; compromiso institucional en relación con las necesidades del medio; valor de la autonomía; valor del trabajo colectivo; valor del cambio permanente para la detección de problemas
	La oferta educativa. Políticas de oferta	Organización de programas de educación permanente para la capacitación de docentes y la actualización de profesionales Incremento en la oferta de grado y posgrado Mayor capacidad de retención estudiantil mediante el mejoramiento de la interrelación entre teoría y práctica Necesidad de tener profesores y niveles adecuados para la investigación y la transferencia
	Características generales de la oferta	Inserción del trabajo de investigación en mayor o menor grado en la totalidad de las carreras
	Enseñanza versus investigación y transferencia (concentración o diversificación de especialistas)	Puja por la dedicación docente y riesgo de disminuir el tiempo de enseñanza con respecto al que requieren la investigación, extensión y transferencia Preocupación por la concentración excesiva de los docentes en investigación Preocupación de los docentes investigadores por el aumento en sus horas de enseñanza Descompensación en los tiempos dedicados a las tres funciones universitarias en desmedro de las funciones de docencia Funciones cumplidas por las mismas personas Posibilidad de convertir proyectos de investigación en situaciones de formación formalizadas curricularmente Articulación efectiva entre funciones y su utilización para la formación en algunas carreras Tensiones entre investigación y enseñanza y entre investigación básica y transferencia Preservación del rol prioritario de la función docente. Necesidad de delinear políticas y acciones destinadas a la organización del trabajo docente y a la asignación de obligaciones curriculares
	Algunas características de los planes de grado y pre grado	Se destacan: Reformulación de los planes de estudio con necesidad a la actualización disciplinar y didáctica Inclusión sistemática de prácticas como eje central en la formación Relación entre los diseños de enseñanza y los proyectos de investigación
	La formación de profesores (en las carreras terciarias)	Prácticas al final de la carrera en la mayoría de los planes Relación docente – alumno facilitada por la implementación de tutorías
	Articulación con programas de transferencia	Existencia de proyectos para la vinculación de la investigación, transferencia, la formación de grado y la educación continua de los egresados

	Preparación para los desempeños (residencias y prácticas)	Experiencias vinculadas con innovaciones en las metodologías de formación: experiencia en tutorías, residencias y pasantías; seguimiento de los estudiantes por el conjunto de los profesores entre otras. Conveniencia de encontrar formas de contacto e inserción temprana con el futuro campo de trabajo Inserción curricular de prácticas de desempeño en el campo real al final de la carrera Comprensión de la importancia de garantizar el contacto de los alumnos con el campo de desempeño La mayor parte de los planes prevén las prácticas al final de la carrera y enlazadas con las tesis o trabajos finales
	Organización académica: departamentos y áreas	Existencia de un proyecto de departamentalización para radicar profesores, generar transversalidad, aprovechar recursos y posibilidad de hacer carrera Existencia de obstáculos: compartimentalización con tendencia de una visión acotada a la unidad académica; insuficiente comunicación entre unidades; distancias que separan las sedes Reconocimiento de la necesidad de una reforma hacia la departamentalización Ventajas reconocidas de la departamentalización: aumento de interacción entre profesores con el consiguiente aprovechamiento de los saberes; aumento del espíritu de unidad de la Universidad; aprovechamiento de competencias para desarrollo mutuo; mejor nivel de diálogo con los alumnos; actualización constante de los docentes Resistencia a los cambios en algunas Facultades
	Carreras de posgrado	Valoración positiva de un posgrado en pleno desarrollo para la formación de sus propios recursos humanos Preocupación por analizar el modo en que nacen las ofertas y sus propósitos Peligro de caer en oferta indiscriminada, movida por intereses particulares
	Planta docente	Existencia de modificaciones a la normativa concerniente al trabajo y la organización docente Reestructuración del sistema de dedicaciones redefiniendo las exigencias para el ingreso y permanencia Existencia de una nueva modalidad para el llamado a concurso Avances en la sistematización estadística de datos globales y por unidad académica Desarrollo de una planta docente estable y local Aumento paulatino de profesores con dedicación exclusiva Promoción de la posgraduación de los docentes Intercambio con centros de excelencia del país y del exterior Producción de publicaciones Necesidad de incrementar las dedicaciones exclusivas Necesidad de incrementar la proporción de profesores residentes Estrategias: promover la radicación de profesores viajeros, formación de posgrado de los graduados, vinculaciones con otros centros

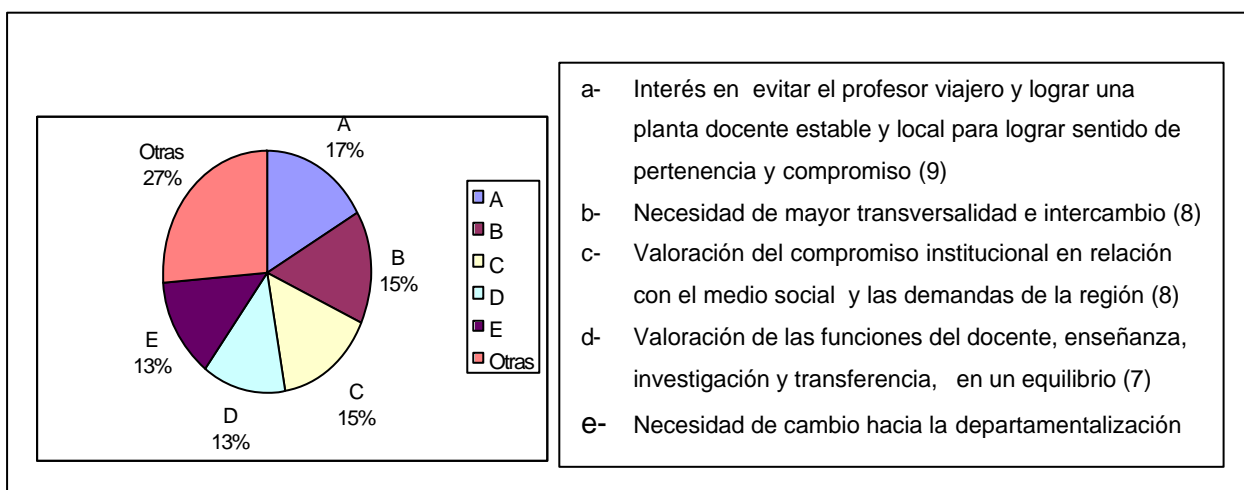
	Dedicación del personal	<p>Voluntad institucional por modificar la proporción escasa de dedicaciones exclusivas</p> <p>Aumento de profesores con dedicación exclusiva que se encuentra por encima de la media de las universidades nacionales</p> <p>Evidencia de esfuerzos por parte de la institución para el logro de una organización más dinámica y racional a la plantilla docente</p>
	Análisis de las calificaciones docentes	<p>Desarrollo de evaluaciones para relevar las calificaciones del personal</p> <p>Aumento del 20% de los profesores posgraduados</p> <p>Aumento del número de profesores categorizados y que reciben incentivos</p> <p>Esfuerzos visibles para consolidar el plantel de profesores con posgrado para potenciar la calidad de la docencia e investigación</p>
	Profesores residentes/ no residentes	<p>Valoración positiva a los profesores residentes ya que refuerzan la identidad institucional</p> <p>Valoración de los profesores viajeros como problema a solucionar</p> <p>Acciones tendientes a incrementar la proporción de profesores residentes</p> <p>Necesidad de mantener los esfuerzos mediante la elaboración de criterios para lograr la composición del plantel con profesores residentes</p>
	Calidad de la enseñanza y acciones de apoyo	<p>Interés por la función docencia demostrado en la implementación de acciones dirigidas a la formación para la enseñanza</p> <p>Empuje a la pedagogía universitaria y constitución de una pedagogía universitaria con rasgos propios</p> <p>Uso intensivo de los encuadres tutoriales para responder a las demandas particulares de los alumnos</p> <p>Diseño de dispositivos para aumentar la retención y consolidación del alumnado</p> <p>Existencia de posgrados sobre problemas de la enseñanza de las ciencias</p> <p>Consolidación de grupos dedicados a la investigación didáctica</p> <p>Constancia de actividades de apoyo a la docencia instalada en la observación, implementación y desarrollo de diferentes programas</p> <p>Conciencia de la necesidad y la pertinencia de llevar a cabo acciones diferentes de las tradicionales en el aula</p> <p>Tendencia a especializar personal en tareas de apoyo a la enseñanza</p> <p>Implementación de políticas tendientes a lograr la excelencia de la enseñanza</p>
	La producción pedagógica	<p>Preocupación inclinada a las cuestiones sobre deserción, repetición o fracaso en exámenes, los desniveles de alumnos e investigación sobre metodologías de enseñanza</p> <p>Implementación de jornadas de intercambio</p> <p>Implementación de experiencias con valor real de innovación</p>

	Preocupaciones registradas	<p>Centradas en la definición de las políticas universitarias nacionales y propósitos y estrategias de la propia Universidad</p> <p>Situación de contradicción en cuanto a los incentivos</p> <p>Dificultad en aumentar el poder real sobre las propias decisiones políticas</p> <p>Existencia de políticas para generar condiciones de estabilidad en la función docente</p> <p>Voluntad del Consejo Superior y el Rector de resignificar los procesos de política a la luz de un proceso integral de planeamiento</p> <p>Necesidad de precisar una estructura a la que tender, un enfoque prospectivo para orientar y dar sentido estratégico a la definición de una política docente</p>
	Breve análisis de los valores orientadores de la formación	<p>Principios orientadores de la acción en docencia:</p> <p>Valor de la excelencia como calidad científica, académica y profesional (existe un sentido de pertenencia a la Universidad)</p> <p>Valor de la responsabilidad y el compromiso frente a las necesidades y el medio</p> <p>Valor del trabajo colectivo (generando grupos abiertos de trabajo)</p> <p>Valor del cambio, la experimentación y la intención a responder a desafíos</p>
	Consideraciones sobre la función docente	<p>Esfuerzos institucionales hacia:</p> <p>Conformación de una planta docente estable y local con preponderancia de dedicaciones exclusivas, con acceso a posgrado y con intercambio entre diferentes centros de excelencia</p> <p>Inicio, seguimiento y evaluación de estrategias de departamentalización basadas en cambios organizativos para un mejor aprovechamiento de recursos y en interacción</p> <p>Impulso de desarrollos curriculares con enfoques innovadores e integrales.</p> <p>Acciones pedagógicas destinadas a aumentar la retención y consolidación del estudiante basadas en encuadres tutoriales, posgrados sobre enseñanza de las ciencias, investigación didáctica e intercambios con otras universidades</p> <p>Necesidad de formalización y sistematización del apoyo a la tarea de enseñanza</p> <p>Necesidad de creación de instrumentos para mejorar la difusión de los resultados en investigación y desarrollo</p> <p>Necesidad de tomar conciencia de la importancia que tienen las innovaciones tanto pedagógicas como académicas que tuvieron lugar en la universidad</p>
	Facultad de ingeniería. Docencia	<p>Bajo porcentaje de dedicaciones exclusivas. 69% de profesores con dedicación simple</p> <p>Idea que la dedicación simple permite mayor contacto del profesional con su área de trabajo</p>
	Facultad de ingeniería. Relación entre las funciones de docencia, investigación y extensión	<p>Clara vocación y esfuerzo docente de grado, de formación profesional continua y de extensión y transferencia en la región</p> <p>Necesidad de lograr la consolidación de la formación de sus docentes y el aumento de producción de investigación, manteniendo y acentuando el perfil profesional docente de extensión y transferencia</p>

	Facultad de Cs. Exactas. Docencia	Más del 30% de los docentes poseen dedicación exclusiva Alto porcentaje de docentes categorizados en el Programa de Incentivos Alto porcentaje de docentes realizando posgrados
	Facultad de Cs. Económicas. Docencia	Consolidación de un cuerpo docente local Incremento de la formación de posgrado Movimiento hacia la disminución de alumnos por curso para favorecer la interrelación docente -alumno y aumentar la tasa de retención No se manifiestan cambios en lo pedagógico
	Facultad de Cs. Humanas. Docencia	Necesidad de revisar los planes de estudio por falta de flexibilidad, rigidez en las correlatividades y la ineficiencia de la organización de la oferta por falta de coordinación entre departamentos Valoración pedagógica en el intercambio entre grupos acerca de experiencias y proyectos Generación de ámbitos destinados al análisis de la producción pedagógica Sólido prestigio en el ámbito educativo ganado a través de las actividades de transferencia y a través del desempeño de sus graduados Buen desarrollo del posgrado en Historia Problemas en el posgrado de Relaciones Internacionales (discontinuado) Dificultad para consolidar una cultura universitaria en las sedes de Necochea y Bolívar (estudiantes no tienen vida universitaria, profesores viajeros) Falta de lineamientos que orienten las decisiones sobre la composición del cuerpo docente Incremento de docentes cursando maestrías Diseño de un sistema de tutorías y seguimiento de estudiantes para reducir deserción
	Facultad de Cs. Veterinarias. Docencia	Implementación de mecanismos para la articulación de la docencia en torno a objetivos, contenidos y estrategias de aprendizajes relevantes en la formación de graduados para la región Estructura y organización académica tendiente a la agilización de contenidos y la flexibilidad curricular Articulación temprana de las actividades prácticas con los contenidos teóricos y con la preparación para la investigación Implementación de sistema de tutorías Excelencia en la investigación y transferencia
	Facultad de agronomía. Docencia	Crecimiento armónico y acorde a la política de expansión controlada de la universidad Articulación de los conocimientos específicos relativos a la enseñanza y a la práctica docente fuera del ámbito universitario Avances en la reformulación de su estructura: cinco departamentos docentes y diez áreas temáticas a las que se suma el área de apoyo general "para incluir actividades regulares de docencia, investigación y extensión

El siguiente es resumen de lo anterior:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DE LA PCIA. DE BUENOS AIRES	
➤	Interés en evitar el profesor viajero y lograr una planta docente estable y local para lograr sentido de pertenencia y compromiso Necesidad de mayor transversalidad e intercambio entre sedes y con otros centros de excelencia
➤	Valoración del compromiso institucional en relación con el medio social y las demandas de la región Valoración de las funciones del docente, enseñanza, investigación y transferencia, en un equilibrio Necesidad de cambio hacia la departamentalización y organización por áreas en lugar de la estructura de cátedra
➤	Necesidad de delinear políticas y acciones destinadas a la organización del trabajo docente y sus funciones
➤	Cambios y movimientos hacia el posgrado
➤	Necesidad de reestructurar el sistema de dedicaciones y aumentar la cantidad de docentes con ésta
➤	Interés por aumentar la retención estudiantil
➤	Énfasis en la interrelación entre teoría y práctica
➤	Actitud positiva frente a las innovaciones tanto pedagógicas como de otro tipo
➤	Interés en el aspecto pedagógico de la formación docente
➤	Buena implementación de actividades tutoriales para el seguimiento de estudiantes que facilitan la relación docente – alumno
➤	Valoración de la excelencia académica, científica o profesional
➤	Valoración de la autonomía y del trabajo colectivo
➤	Visión acotada a las distintas unidades académicas y escaso sentido de pertenencia en algunas sedes debido a la distancia y a la inclusión de profesores viajeros
➤	Insuficiente comunicación entre unidades académicas
➤	Presencia de una educación permanente para capacitación de docentes y profesionales
➤	Interés en convertir investigaciones en situaciones curriculares



Los problemas detectados en la Universidad del Centro surgen primordialmente de la “desconexión” entre las distintas sedes. Esta surge de la distancia geográfica que las separa, del hecho de que los profesores tengan que viajar constantemente y no formen una planta estable y de la falta de un sentido de pertenencia, que bien podría ser también una consecuencia de las antes mencionadas. Es por esta falta de conexión entre las distintas sedes que se presenta la necesidad de mayor transversalidad e intercambio como también la necesidad de una departamentalización y organización por áreas

El aspecto positivo a destacar es que tanto la Universidad como entidad y cada uno de sus integrantes en particular están conscientes de estas debilidades y muestran una apertura al cambio implementando estrategias innovadoras con el propósito de superarse.

En cuanto a las funciones de la docencia universitaria: enseñanza, investigación, extensión y transferencia, la UNICEN propende a y se preocupa por mantenerlas en un cierto equilibrio. Se evidencian esfuerzos por lograr un plantel con mayor proporción de profesores con dedicación exclusiva, lo que favorecería también a lograr un plantel local y con sentido de pertenencia. La universidad tiene muy presente el compromiso con la región y su misión de transferencia al entorno abocándose a encontrar formas de inserción temprana con el futuro campo de trabajo ya que comprende la importancia de garantizar el contacto de los alumnos con el campo de desempeño.

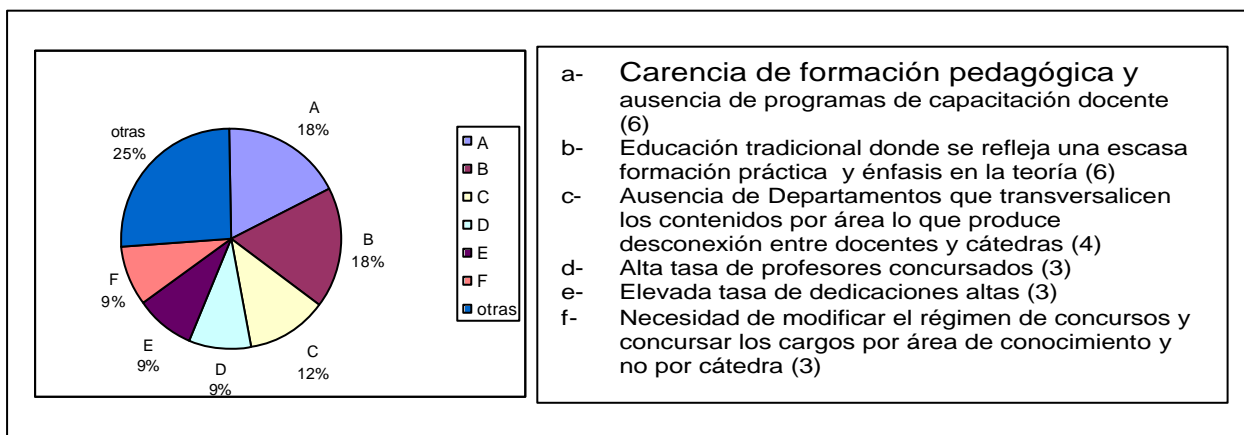
Esta apertura al cambio constante en busca de superación se condice con los principios establecidos en el primer apartado "La función docencia. Consideraciones generales", donde se establecen los principios orientadores en la UNICEN: "valor de la excelencia académica, científica y profesional; compromiso institucional en relación con las necesidades del medio; valor de la autonomía; valor del trabajo colectivo; valor del cambio permanente para la detección de problemas"

UNIVERSIDAD	TÍTULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de Tucumán	La docencia y los procesos de enseñanza – aprendizaje	<p>12% de los profesores han cursado posgrados</p> <p>78% de los profesores tienen dedicación exclusiva y semi exclusiva</p> <p>Relación docente alumno 18 a 1</p> <p>Casi la totalidad de profesores son docentes regulares (accedieron por concurso)</p> <p>Elevada tasa de dedicaciones exclusiva y semi</p> <p>Excelente relación docente – alumno</p> <p>Buen porcentaje de docentes capacitados en posgrado</p> <p>Conciencia de la necesidad de facilitar la formación académica de los profesores</p> <p>Falta de una formación pedagógica</p> <p>Falta de conciencia de la necesidad de una capacitación pedagógica</p>
	Políticas de personal docente	<p>Necesidad de reformular el sistema de concurso por áreas de conocimiento</p> <p>Plantas docentes estratificadas sin formar una pirámide equilibrada</p> <p>Deficiencias en la organización de la estructura de Institutos</p> <p>Necesidad de reordenar por áreas de conocimiento</p> <p>Necesidad de modificar Régimen de Concursos</p> <p>Necesidad de mayor capacitación pedagógica de los profesores</p>
	Facultad de agronomía y zootécnica. Actividades docentes	<p>Enseñanza de carácter tradicional con algunas innovaciones pedagógicas</p> <p>Buen nivel de dedicaciones docentes</p> <p>Alto porcentaje de docentes concursados</p> <p>No se completa la pirámide jerárquica</p> <p>Escasa práctica de campo</p>
	Facultad de Derecho y Cs. Sociales. Docencia	<p>Contenidos desconectados y compartimentados de acuerdo a cada cátedra</p> <p>Ausencia de departamentos que transversalicen los conocimientos por áreas</p> <p>Forma de cursado de acuerdo a cada Cátedra</p> <p>Cursos eminentemente teóricos</p> <p>Carencia de preparación pedagógica de los docentes</p> <p>Ausencia de programas de formación docente</p> <p>Falta de comunicación y coordinación entre docentes y Cátedras</p> <p>Bajo porcentaje de docentes con dedicación exclusiva</p> <p>Insuficiente vinculación teórico – práctica</p>
	Facultad de Medicina. Docencia	<p>Parcial integración entre disciplinas</p> <p>Insuficiente formación práctica durante el cursado de materias básicas</p> <p>Enseñanza metodológica tradicional con poco trabajo grupal y sin atender a la organización de contenidos según problemas específicos</p> <p>Necesidad de actualizar el sistema de correlatividades</p> <p>Poco o ningún uso de tecnologías de comunicación</p> <p>Equipamiento didáctico insuficiente</p> <p>Calidad irregular de la supervisión en las pasantías rurales.</p>
	Facultad de Odontología. Docencia y recursos docentes	<p>Número excesivo de estudiantes por falta de un sistema de admisión adecuado</p> <p>Planes y programas de estudio adecuados</p> <p>Inadecuada relación entre ingresantes y docentes</p>

		Elevado índice de deserción y alta duración promedio de la carrera Elevado número de docentes con capacitación en métodos pedagógicos Elevado número de docentes con dedicación exclusiva Selección de docentes mediante concursos
--	--	---

Este es el cuadro-resumen, que se grafica posteriormente:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMÁN	
➤	Carencia de formación pedagógica y ausencia de programas de capacitación docente
➤	Educación tradicional donde se refleja una escasa formación práctica y énfasis en la teoría
➤	Ausencia de Departamentos que transversalicen los contenidos por área lo que produce desconexión entre docentes y cátedras
➤	Alta tasa de profesores concursados
➤	Elevada tasa de dedicaciones altas
➤	Necesidad de modificar el régimen de concursos y concursar los cargos por área de conocimiento y no por cátedra
➤	Falta de equilibrio en la pirámide de cargos docentes
➤	Excelente relación alumno-docente
➤	Buen porcentaje de docentes capacitados en posgrado
➤	Necesidad de facilitar la formación académica mediante posgrados y becas
➤	Desactualización del sistema de correlatividades
➤	Desactualización en cuanto al uso de tecnologías de la comunicación
➤	Equipamiento didáctico insuficiente
➤	Excesivo ingreso de estudiantes por falta de un sistema de admisión adecuado
➤	Elevado número de abandono estudiantil



Como se evidencia en el cuadro de resumen y en el gráfico, los dos tópicos sobresalientes en la descripción de esta universidad se encuentran estrechamente relacionados: un docente con escasa formación pedagógica y sin capacitación docente basará su enseñanza en la teoría, dejando de lado la práctica.

Si bien la mayoría de los profesores son docentes regulares, la relación docente – alumno es excelente, hay una buena tasa de profesores con dedicación exclusiva y hay un número considerable de docentes capacitados en posgrado, no se logra una enseñanza global debido al descuido y despreocupación de los educadores por la parte práctica. Esta situación se ve agravada por la falta de

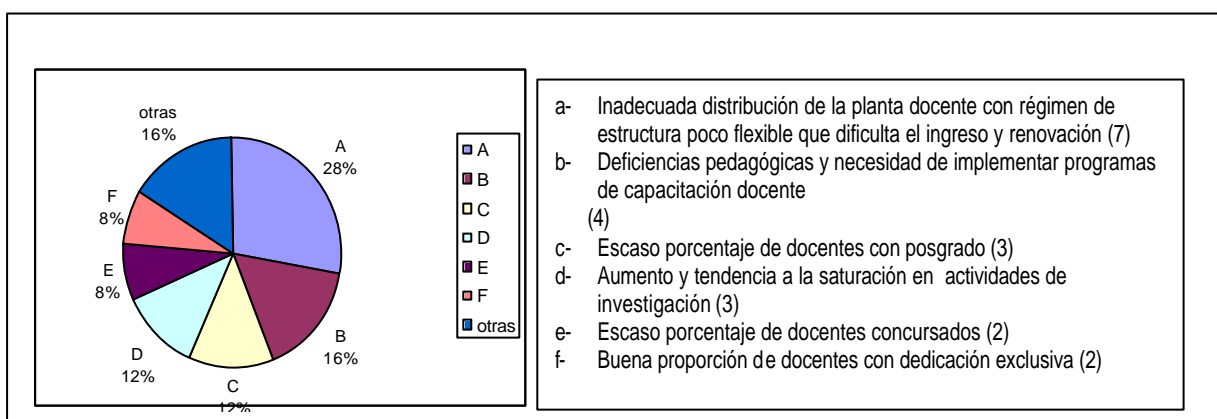
conciencia de los protagonistas de la necesidad de formación pedagógica y educación permanente para lograr una actualización y adecuación a los cambios constantes.

A la vez se evidencia falta de comunicación y coordinación entre docentes y cátedras que resulta en contenidos desconectados y compartimentados. Esto parece deberse principalmente a la ausencia de departamentos que transversalicen los conocimientos por área y a que no se completa la pirámide jerárquica.

UNIVERSIDAD	TÍTULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de San Juan	Presentación. El contexto	La universidad cuenta con grupos de docencia e investigación comprometidos con el ambiente
	1- Formación Docentes	El 40% está concursado Escaso porcentaje de posgraduados (7%) Interés en aumentar docentes con posgrado Buena proporción de docentes con dedicación exclusiva Profesionales con dedicación exclusiva realizan su actividad profesional desde la propia universidad (fortaleza aunque causa problemas con los consejos profesionales)
	Los alumnos	Deficiencias pedagógicas e inadecuada distribución de la planta docente como motivo de deserción estudiantil
	Oferta académica	Cuerpo docente asignado por Facultad y sólo trabaja en ella Inicio de un programa curricular que permita la designación por áreas Práctica habitual son la extensión de tareas docentes y la investigación
	Relación docente - alumno	Inadecuada la relación de docentes por alumnos, aunque es una de las más altas de las universidades argentinas
	2- La investigación	30% de la planta docente realiza trabajo de investigación incremento de la planta de investigadores sin proporcional incremento en la producción saturación de la oferta de proyectos que sólo tienden a justificar el acceso al programa de incentivos
	4- El gobierno Estatuto	Baja cantidad de docentes concursados y escasa realización de concursos Necesidad de estabilizar a los docentes
	Decisiones	Marcada resistencia al cambio
	Presupuesto	Importante cantidad de docentes con dedicación exclusiva
	5- La administración Organización	Cantidad excesiva de personal en cargos , formando una estructura que no responde a las necesidades de la universidad
	La formación	Necesidad de desarrollar programas de capacitación docente Necesidad de fomentar las aptitudes didácticas y pedagógicas Insuficiente renovación del plantel Necesidad de incluir evaluaciones externas para evaluar docentes Necesidad de adoptar un régimen de estructura flexible Necesidad de reforzar y enriquecer el plantel docente Necesidad de fomentar el intercambio con otros centros del país Necesidad de priorizar la formación de posgrado de los docentes

Las principales ideas mencionadas en el informe son:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN JUAN	
➤	Inadecuada distribución de la planta docente con régimen de estructura poco flexible que dificulta el ingreso y renovación
➤	Deficiencias pedagógicas y necesidad de implementar programas de capacitación docente
➤	Escaso porcentaje de docentes con posgrado
➤	Aumento y tendencia a la saturación en actividades de investigación
➤	Escaso porcentaje de docentes concursados
➤	Buena proporción de docentes con dedicación exclusiva
➤	Buen contacto de los profesionales docentes con las aplicaciones de su campo profesional
➤	Resistencia al cambio y a las innovaciones
➤	Excesiva cantidad de personal en cargos no docentes
➤	Inadecuada distribución de docentes por alumno



El principal problema detectado en la Universidad de San Juan parece ser el de la necesidad de reestructurar el sistema de designación de docentes para lograr el refuerzo y el enriquecimiento del mismo. Se evidencia un plantel conformado de acuerdo a un régimen rígido que hace difícil el ingreso y renovación. Al observar que el docente es designado por la Facultad y sólo trabaja en ella, se hace notoria la necesidad y la pertinencia de la designación por áreas, que a la vez facilitaría el intercambio y la interrelación entre Departamentos.

La universidad tiene una de las más altas tasas de relación docente – alumno, pero esta sigue siendo inadecuada y considerándose escaso el personal a cargo de la enseñanza, mientras que existe una excesiva cantidad de personal en cargos no docentes.

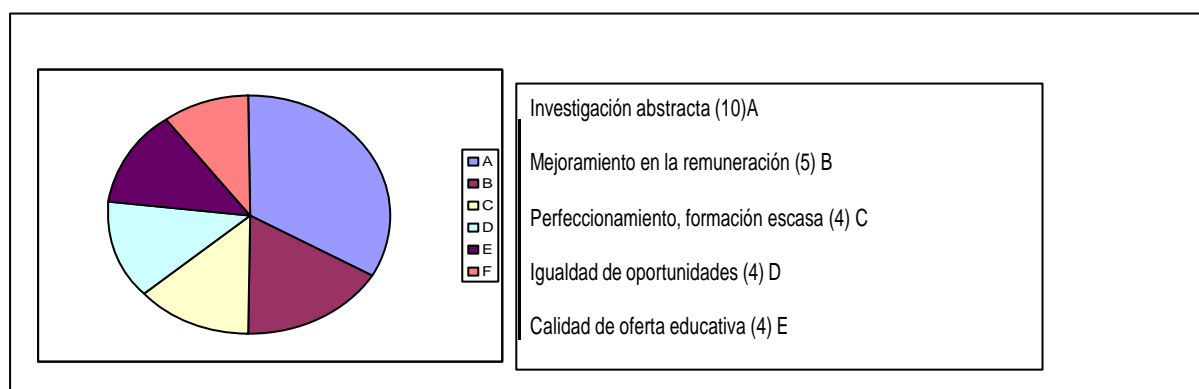
Si bien hay buen número de docentes con dedicación exclusiva, se evidencian deficiencias pedagógicas en la formación de los docentes, las cuales se hacen notorias al momento de contabilizar la deserción del alumnado. La mayoría de los docentes no está concursado y sólo una escasa tasa ha obtenido posgrados. Se nota una marcada resistencia al cambio, lo cual es consistente con la falta de capacitación y formación continua tanto en el campo científico como didáctico.

Aunque se realizan actividades de investigación, se ha notado un incremento y saturación en esta área, sin que ello se refleje en un proporcional incremento en la producción, lo que parece indicar que sólo se tiende a justificar su inclusión en el Programa de Incentivos.

UNIVERSIDAD	TÍTULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional De Cuyo	La Universidad y Su Entorno	- Igualdad de oportunidades para diferentes sectores sociales y calidad de la oferta educativa, la investigación y la extensión.
	Recorrido Histórico	-1992 Inicio focalizado en la evaluación. - 1995 comienza posgrado
	Autoevaluación	- Informe central de la Universidad
	Gestión y Transformaciones	-Órgano máximo de gobierno: Asamblea Universitaria -Gobierno general: Consejo superior -Gobierno de cada facultad: Consejo Directivo.
	Otras Áreas	-Presentación anual de informe de la labor de los docentes
	Personal Académico	-Cantidad de cargos suficiente para mayor cantidad de docentes con dedicación exclusiva -Se regularizó en 2001 situación de contratados y los docentes con cargos de apoyo académico.
	Oferta Curricular Grado Posgrado	-Alto grado de modernización. -Gran cantidad de docentes externos con posgrado para realizar diferentes tareas. -Nuevas acciones y financiamiento de los estudios, de gestión y evaluación.
	Plantel Docente	-Formación en pedagogía universitaria se fue haciendo un requisito muy importante. -ha crecido la cantidad de dedicaciones exclusiva. -La cantidad de alumnos ha crecido más en proporción con la cantidad de docentes. -El tiempo dedicado a la docencia se le resta a la investigación. - La gestión, la extensión, la docencia y la investigación debería ser atributo de la Institución.
	Relación entre la primera y segunda evaluación	-Sigue habiendo una gran cantidad de docentes interinos sin posibilidades de concursar.
	Política de Investigación (Caracterización General)	-Necesidad de organizar los tiempos y las modalidades de la investigación.
	Organización, gestión y financiamiento de la política de investigación	-Dificultades para cobrar los incentivos de la investigación.
	Proyectos De Investigación	-Los informes han sido evaluados y aprobados para recibir la correspondiente remuneración.
	Recursos Humanos	-Un 23% del personal total se encuentra categorizados. También ha crecido la cantidad de docentes becados
	Diferentes Areas	-Facultad de Derecho está creando cursos para la capacitación para las investigaciones. -Facultad de Ingeniería no tiene mucha participación en estos trabajos. -Facultad de Cs Aplicadas a la Industria gran número de docentes categorizados y con estudios de posgrado.
	Relaciones Institucionales	-Gran cantidad de convenios con otras universidades, intercambio de docentes y estudiantes.
	Docencia	-La evaluación externa muestra una universidad consolidada.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

- Investigación
- Mejoramiento en la remuneración
- Perfeccionamiento, formación escasa
- Igualdad de oportunidades
- Calidad de oferta educativa
- Evaluación académica de la docencia
- Extensión universitaria
- Participación de docentes locales



En este informe la Universidad Nacional de Cuyo demuestra que hay una mejora entre esta evaluación y la realizada con anterioridad. La cantidad de docentes con mejor dedicación se ha incrementado aunque aún todavía hay una gran cantidad de los mismos sin posibilidades de concursar para poder mejorar su categorización. Un gran número de docentes de la casa también han cursado carreras de posgrado o lo están haciendo actualmente.

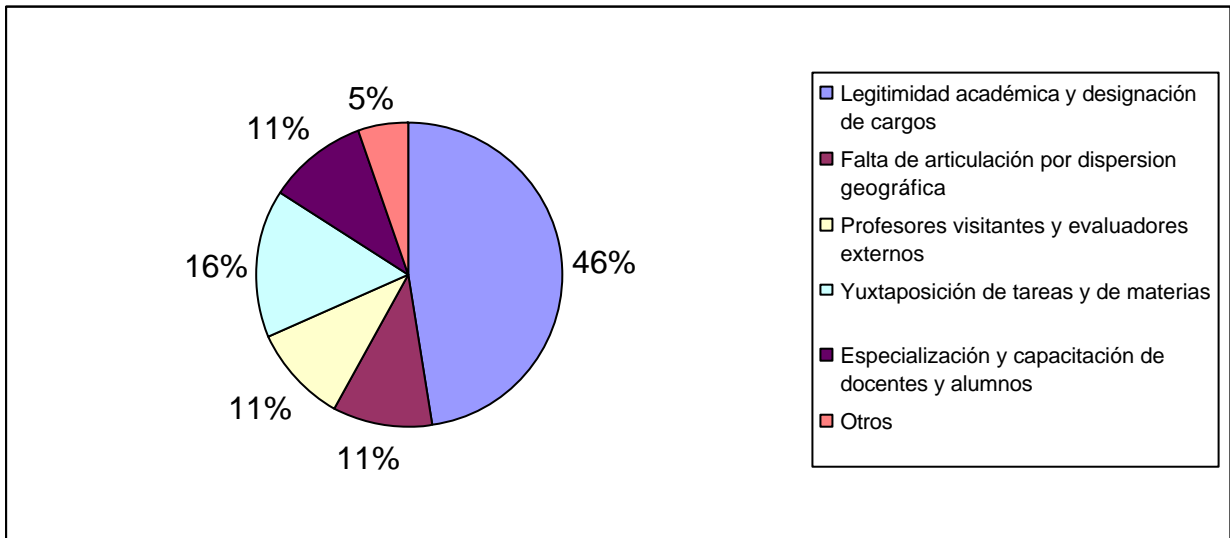
UNIVERSIDAD	TITULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de la Patagonia Austral	CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES 1.1. <i>Historia institucional</i>	*Modificación progresiva desde su creación
	1.3.2. <i>Estructura académica</i>	*Cuestionamiento respecto de la legitimidad académica de cargos.
	3. GOBIERNO Y GESTION	*Variedad de integración según "tamaño" de las Unidades *Dispersión geográfica *Inconvenientes de integración entre docentes y alumnos. *Inconvenientes de supervisión de las autoridades centrales.
	3.2.2 <i>La organización académica</i>	*Mayor legitimidad académica del Jefe de División sobre el Director de Departamento. *Yuxtaposición de las relaciones con los docentes de Secretarios y Jefes de División. *Inquietud del claustro docente respecto de los cargos de Jefes de División vacantes. *No renovación de las jefaturas de División en algunas UUAA
	4.1.3. <i>Carreras a término</i>	*Estructura ad hoc *Alcances relativos de la 'polivalencia' en docencia universitaria *Buenos parámetros de calidad y especialización *Disponibilidad limitada o inelástica de docentes universitarios. *Alternancia de la oferta en diferentes Profesorados *Actividades de especialización o de capacitación *Tensión con la estabilidad laboral docente. *Esfuerzo docente para organizar y planificar la nueva cáedra.
	4.1.5. <i>La oferta educativa desde la perspectiva de los graduados.</i>	*Prolongación de la duración real de las carreras. *Demora en la designación de los docentes responsables *Ausencias de profesores visitantes. *Superposición horaria entre materias.
	4.1.6. <i>Organización curricular en ciclos</i>	*"Ciclos de Formación complementaria" para titulación universitaria de los docentes.
4.3. CUERPO ACADEMICO 4.3.1. <i>Definiciones institucionales.</i>	*Conjunto de iniciativas que promueven formación continua y metodología de la investigación *Ascensos a través de una evaluación especial. *Movilidad en la carrera detenida o demorada. *Pertenencia por seis años da derecho a un año sabático. *Mecanismos de evaluación de la tarea docente con diferentes fuentes de análisis. *Necesidad de que se extienda sobre el conjunto del	

	sistema.
4.3.2. <i>Características de la conformación del cuerpo académico</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Sólo el 74% cuenta con categoría docente. *Cada tipo de dedicación ocupa el 33% del total. *Buena relación docente-alumno. *Bajo porcentaje de profesores titulares y asociados. *Sólo el 47% de los cargos han sido concursados. *Alta proporción de profesores adjuntos. *Edad promedio de los profesores relativamente baja. *Distribución del personal docente vinculada al desarrollo relativo de cada unidad académica. *Grupo de docentes categorizados (26%) se concentra en la categoría V. *Dirección de un número considerable de proyectos a cargo de investigadores externos reconocidos. *Gran esfuerzo realizado para lograr la configuración del cuerpo académico. *Mitad de cuerpo docente con título de posgrado o cursando. *Programa de Directores Externos". *Niveles de carreras de posgrado y de perfeccionamiento insuficientes. *Porcentaje significativo de cátedras a cargo de profesores adjuntos o asistentes. *Docentes con poca experiencia profesional y académica *Proporción más alta que lo habitual de profesores visitantes. *Freno en la evolución del propio cuerpo académico. *Distribución horaria no permite seguir el ritmo impuesto ni rendimiento académico. *Ausencia de un docente designado para acompañar al profesor visitante. *Falta de formación de recursos humanos propios.
4.4.2. <i>Características de la población estudiantil.</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Nivel de formación del ingresante como condicionante de la deserción *Mala formación en competencias básicas
5. INVESTIGACION, EXTENSIÓN Y TRANSFERENCIA	<ul style="list-style-type: none"> *Falta de articulación entre las diferentes UUAAs y sus cuerpos de profesores. *Avances en la formación de posgrado.
7. INFORMACION INFORMATICO	<ul style="list-style-type: none"> *Tecnología informática de generaciones avanzadas. *Cantidad considerable de equipos al servicio del personal. *Excelente relación entre recursos informáticos disponibles, distribución y usos administrativos.
8. SERVICIO DE BIBLIOTECA	<ul style="list-style-type: none"> *Escasa o casi nula disponibilidad de bibliografía.
10DOCENCIA	<ul style="list-style-type: none"> *Muy baja proporción de profesores titulares y asociados. *Dificultad para cubrir cargos en algunas asignaturas.

Los puntos que más frecuentemente aparecen tratados en el Informe de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral quedarían ordenados desde la mayor a la menor frecuencia según se detalla continuación:

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA AUSTRAL**
- Cuestionamiento a la legitimidad académica y designación de cargos
 - Yuxtaposición de tareas docentes y de materias.
 - Especialización y capacitación de docentes y alumnos
 - Falta de articulación entre las diferentes UUAA debido a la dispersión geográfica, entre otros.
 - Cantidad de profesores visitantes y directores externos y falta de formación de recursos humanos propios.
 - Relación e integración entre docentes y alumnos.
 - Falta de formación de recursos humanos propios
 - Evaluación de la tarea docente
 - Posgrados

Gráficamente, la distribución se muestra a continuación:



El análisis del gráfico precedente no deja dudas de que la designación de docentes y directores así como la formación de los mismos es un tema que preocupa en la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, de allí que la frecuencia con que es mencionado es muy alta comparada con los otros temas reincidentes encontrados. Al tener varias sedes en el territorio patagónico, el problema de la dispersión geográfica con la consecuente falta de articulación entre las sedes se presenta con asiduidad como así también la yuxtaposición de tareas en el caso de los docentes y de materias en el caso de los alumnos. También se destacan los esfuerzos que se realizan para la permanente especialización y capacitación de docentes y alumnos a través de los profesores visitantes o de los evaluadores externos para la investigación.

UNIVERSIDAD	TITULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de Salta	2.1.LA AUTO - EVALUACION	<ul style="list-style-type: none"> *Autoevaluación voluntaria *Participación de la comunidad universitaria parcial, variada y limitada a algunos sectores. *Inadecuada aceptación de los objetivos y del carácter del proceso. *Conflictos no resueltos que afectaron la calidad del proceso.
	2.3. Las problemáticas socio-organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> *Elevada identificación de todos los miembros de la Universidad con la institución *Superación de problemas básicos con resguardo de estándares de calidad y exigencia. *Referencia para la acción en lo inmediato y lo local. *Tendencias hacia el fraccionamiento. *Interacciones entre las distintas unidades académicas poco sistematizadas. *Inadecuada canalización institucional de las relaciones entre docente e investigadores. *Escasez de recursos genera falta de consensos. *Clima no adecuada para la convivencia y el desarrollo institucional *Carencias en la socialización de la información y en la participación en cuestiones de importancia. *Distancia poco deseable entre el cuerpo docente y los alumnos. *Pasividad docente ante situaciones de inequidad.
	3.2. Las ofertas académicas	<ul style="list-style-type: none"> *Diversidad en la oferta académica *Homogeneidad en la distribución de recursos y de personal de apoyo universitario. *Diferencias entre los planteles de profesores, el grado de dedicación y número de alumnos. *Nuevas demandas en materia de atención de cursos y los recursos físicos disponibles.
	3.3. Los planes de estudio	<ul style="list-style-type: none"> *Avance significativo hacia el régimen cuatrimestral. *Nuevas asignaturas manteniendo el programa y la bibliografía de las sustituidas. *Falta de correspondencia entre los temas desarrollados en clase y los contenidos de las pruebas evaluativas. *Problemas de planificación y de puesta en marcha de reformas *Cuestiones no resueltas en el diseño *Transición entre planes de estudio no contemplada. *Falta de disponibilidad de la planta docente necesaria. *Experiencias con regímenes de promoción *Escasa labor tutorial y de orientación a los alumnos. *Altos índices de deserción en alumnos de primer año. *Insuficiente número de docente para esta labor.

<p>3.4. <i>Las prácticas de enseñanza</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Profesores excelentes comprometidos con su labor. *Orientación volcada hacia el aprendizaje intramuros debido a concepciones de la labor docente. *Alumnos con desconocimiento de prácticas profesionales y de competencias necesarias. *Desborde en el número de alumnos por la masividad del ingreso. *Utilización de mecanismos dirigidos a provocar desaliento según los alumnos. *Treinta alumnos por docente total. *Elevada relación entre materias de primer año. *Escasa correspondencia entre la enseñanza y el objeto de la evaluación. *Elevados índices de fracaso. *Marcado tono jerárquico en la relación docente-alumno. *Compartimentos estancos en los estamentos universitarios. *Desorganización y falta de comunicación, coordinación y habilidades pedagógicas de los docentes. *Exceso de contenidos de las asignaturas. *Demandas de asesoramiento al estudiante.
<p>3.5. <i>El mejoramiento de la enseñanza</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Número relativamente alto de proyectos FOMECE. *Objetivos de los proyectos el apoyo de las carreras de grado. *Compromiso impuesto para los docentes por la fuente de financiamiento. *Carencia de objetivos claros para el conjunto de docentes y su concepción pedagógica. *Elevado número de docentes que obtuvieron títulos de posgrado. *Problemas en la cobertura de cátedras, coyuntural.
<p><i>Perfil del alumnado</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Inadecuada preparación del ingresante. *Restricciones vinculadas al excesivo número de alumnos.
<p>3.7. <i>Los docentes</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *9,2% de profesores titulares o asociados. *34% de docentes con dedicación exclusiva. *Escaso número de asistentes con futuras dificultades para reemplazar a los actuales profesores. *128 docentes con título de posgrado y 329 cursando *Cuadro de envejecimiento con una elevada edad promedio. *Promedio de antigüedad también elevado. *Esfuerzo importante en materia de concursos. *Problemas en la estructura de cargos, carrera docente y renovación de los equipos docente. *Distorsiones en la estructura de cargos: no hay relación con las cargas docentes efectivas; ofertas y demandas académicas diferentes a la distribución de cargos.; falta de racionalización en la utilización de recursos docentes.
<p><i>Los equipos docentes</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Falta de disponibilidad de cargos docentes. *Dificultades para integrar equipos de labor de debate interno y de construcción de conocimiento. *Inadecuada distribución de las tareas que resultan excesivas. *Desarrollo de ofertas de posgrado: intercambio entre docentes con generación de proyectos.

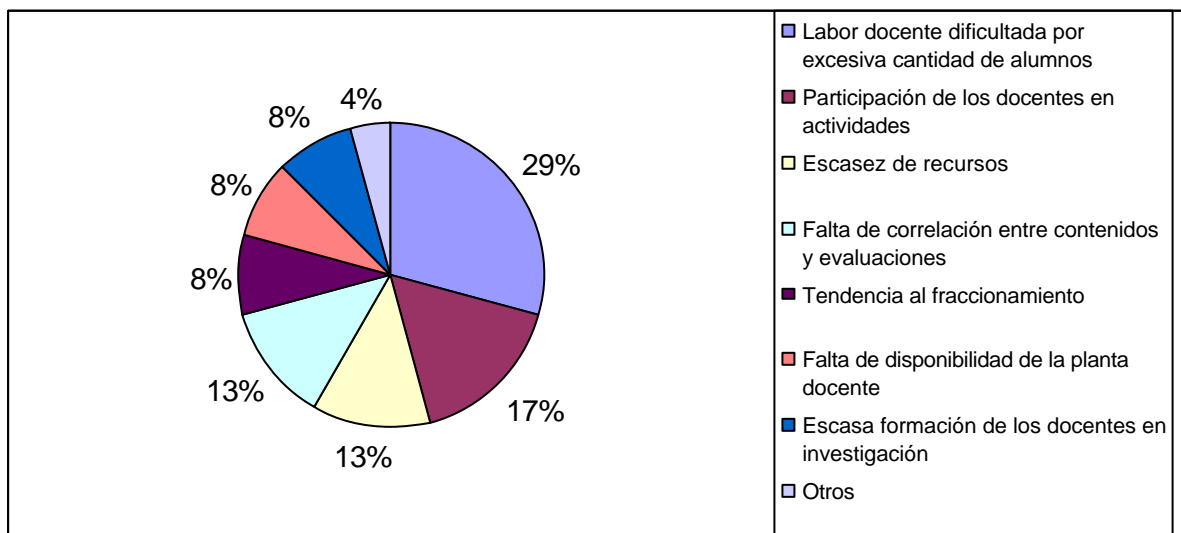
	<ul style="list-style-type: none"> *Sobrecarga de responsabilidades de los auxiliares docentes *Interés elevado en pertenecer a la planta docente y en perfeccionarse. *Incorporación frecuente a actividades adicionales que complejizan tarea docente. *Masiva incorporación al sistema de incentivos. *Insatisfacción por la situación y distribución de cargos. *Competencia entre unidades académicas y en el interior de las mismas. *Puja por la obtención de recursos para apoyo administrativo. *Actividades de posgrado con financiamiento personal. *Intercambio interdisciplinarios para encarar la deserción. *Necesidad de articulación entre la docencia universitaria y la terciaria. *Escasez de oportunidad para la reflexión institucional.
<i>Los ámbitos de investigación</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Numerosos proyectos de gran heterogeneidad. *Docentes con muy poca experiencia previa en investigación. *Elevado porcentaje de docentes categorizados pero de las categorías más bajas. *Escasa formación en la investigación de los docentes. *Conjunto de investigadores categorizados bajo en relación con el número de proyectos de investigación. *Elevada concentración de proyectos en algunas unidades académicas.
<i>4.2. Equipos de Investigación. Formación de Investigadores.</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Dos categorías de docentes-investigadores: unos con productividad científica importante y reconocidos y otros sin formación y experiencia, con baja calidad. *Sobrecarga de investigadores en la actividad docente. *Apoyo explícito para los estudios de posgrado *Dificultad de inserción de alumnos-investigadores en los esquemas de evaluación del CONICET
<i>La política y la organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Problemas de carácter burocrático. *Importantes conflictos en la gestión, rendición de cuentas y en la intervención del Consejo Superior. *Tareas de regularización y formalización en estas áreas.
<i>5.2. La extensión cultural</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Programas con proyección comunitaria.
<i>7.6. Presupuesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Presupuesto insatisfactorio para cumplir con objetivos, investigación y extensión.
<i>La estructura presupuestaria.</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Cargos que dejan autoridades durante su gestión no son cubiertos por economía.
<i>8. Infraestructura y recursos materiales</i>	<ul style="list-style-type: none"> * Carencia importante de espacio físico. *Alumnos siguiendo clases desde el exterior o la ventana.
<i>Consideraciones finales</i>	<ul style="list-style-type: none"> *Convicción de que "lo que la Universidad hace es bueno para la región" *Profesores con alto compromiso ante la precariedad de algunas zonas. *Dudas sobre la pertinencia del proyecto docente en la comunidad.

	<ul style="list-style-type: none"> *Desencuentro con el proceso educativo de la región. *Falta de articulación *Importantes capacidades y potencialidades no debidamente explotadas. *Porcentajes de profesores con dedicación sin correspondencia con el número de egresados. *Insuficiente aprovechamiento de las capacidades por problemas de prioridades, organización y planificación. *Recursos académicos importantes y problemas de consolidación *Existencia de canales democráticos y de participación. *Inexistencia de canales claros de comunicación y vinculación. *Crítica a la figura del docente autoritario *Clases multitudinarias sin participación ni contacto.
--	--

La lectura de las características nos muestra que los principales y más frecuentes puntos de análisis son:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Labor docente dificultada por excesiva cantidad de alumnos o tareas por docente. ➤ Participación docente en actividades comunitarias y en investigación ➤ Escasez de recursos ➤ Falta de correlación entre contenidos y evaluaciones. ➤ Falta de disponibilidad de la planta docente ➤ Problemas de comunicación y de información ➤ Tendencias al fraccionamiento ➤ Escasa formación de los docentes en investigación ➤ Escaso asesoramiento al estudiante ➤ Distancia entre el alumno y el docente. ➤ Autoevaluación 	

Gráficamente:



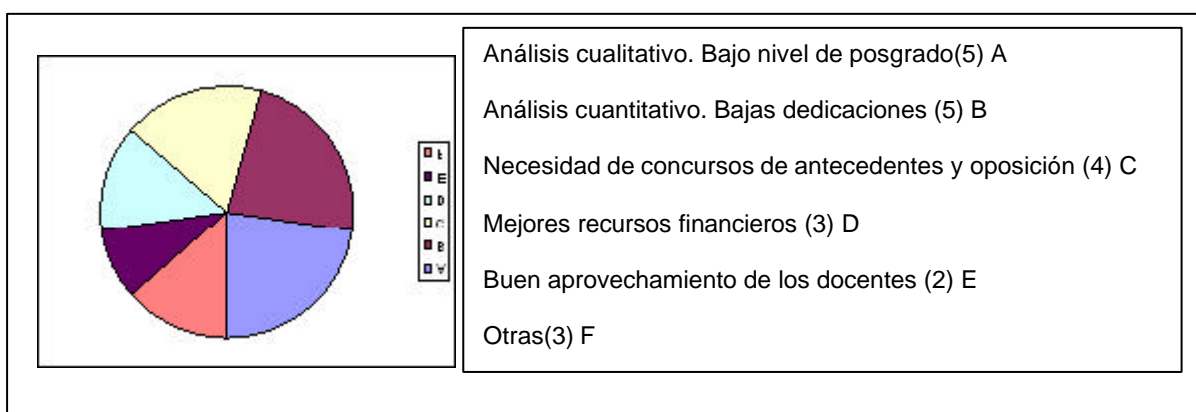
Las principales características detectadas están relacionadas con los docentes: el excesivo número de alumnos que deben atender y el gran número de actividades que tienen que realizar. Por supuesto, esto estaría directamente vinculado con la escasez de recursos y con la falta de disponibilidad de la planta de docentes. Los otros indicadores señalan diferencias entre los docentes y los alumnos en cuanto a la evaluación y la escasa formación de parte de los docentes para la investigación.

UNIVERSIDAD	TÍTULO EN INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de Santiago del Estero	La Función Docencia La Evolución del Gasto	-Asignación creciente de los recursos económicos financieros a la retribución del personal. -Apertura de carreras con muchos ingresantes. -Gran parte se financia con recursos autogenerados. -Varios proyectos implementados sin estudios de viabilidad financiera o educativa. -Todo el proceso de autoevaluación careció de un análisis económico-presupuestario.
	Análisis Del Personal	-Análisis cualitativo de la disposición y distribución de cargos. -Análisis cualitativo de la oferta docente instalada.
	Analisis Cuantitativo	-En 1998 30% de los cargos con dedicación exclusiva. -A partir de ese año recursos docentes comprometidos en dedicación y tiempo disponible. -Fuertes asimetrías en la dotación de las distintas unidades académicas. Se avizoran fuertes problemas con los recursos humanos del personal.
	Análisis Cualitativo	-Formación de los docentes y procesos de desarrollo. -Bajo nivel de posgrado. -Falta de oferta de carreras de posgrado. -Grandes esfuerzos para que la calidad de formación evolucione.
	Aprovechamiento Del Personal Docente	-El aprovechamiento de los docentes, la articulación y complementación horizontal de recursos humanos. -Poca comunicación existente en la Universidad, escasa participación docente en la discusión de proyectos.
	Cumplimiento de las Metas de Normalización Universitaria en Materia de Concursos	-Pocos docentes regularizados en su situación de revista. -Subvaloración del sistema de concursos.

A modo de resumen:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SANTIAGO DEL ESTERO	
➤	Análisis cualitativo. Bajo nivel de posgrado
➤	Análisis cuantitativo. Bajas dedicaciones
➤	Necesidad de concursos de antecedentes y oposición
➤	Mejores recursos financieros
➤	Buen aprovechamiento de los docentes
➤	Subvaloración de los concursos.
➤	Necesidad de nueva unidad académica.
➤	Desaprovechamiento de los docentes de otras universidades.

Expresado gráficamente:

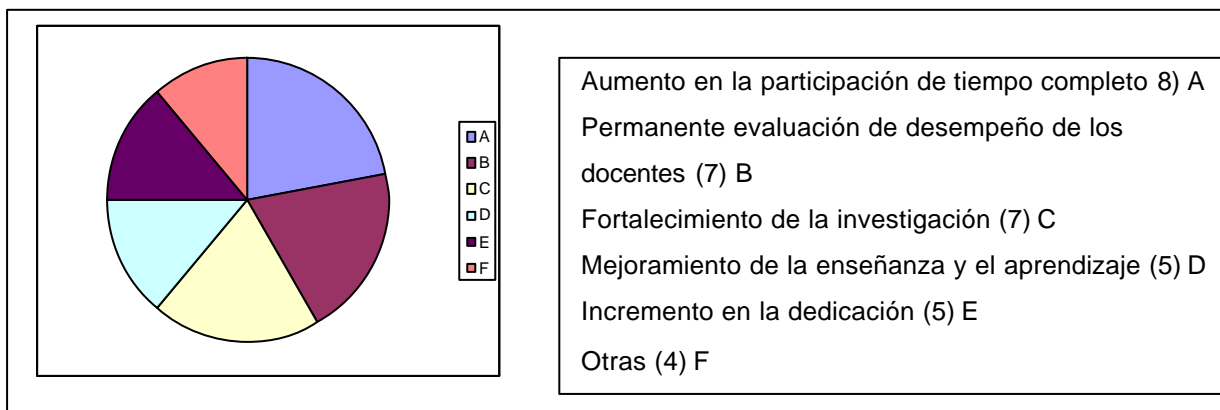


A través de este informe podemos percibir que en la Universidad Nacional de Santiago del Estero la comunicación e interrelación entre los docentes de las diferentes Facultades se señala como una importante debilidad. También se puede notar que hay poco interés por la actualización de los cargos a través de concursos, los cuales enriquecen no sólo al docente sino también a la Universidad en su conjunto. Es de vital importancia destacar las grandes diferencias entre las diversas facultades de esta Universidad con respecto a la calidad y cantidad de docentes.

UNIVERSIDAD	TÍTULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional del Nordeste	Gobierno Y Gestión	-Fomentar la participación en la gestación de las grandes líneas de acción. -Mejorar los procesos de enseñanza, investigación, extensión y gestión. -Objetivos cruciales: Flexibilidad e innovación
	Estructura Orgánica	-Alto grado de rigidez en la escasa evolución de su oferta académica.
	Política de Personal Docente	-Concursos periódicos para docentes de menor dedicación para cubrir cargos de tiempo completo -Necesidad de continua evaluación para el resto de los docentes
	Gobierno y Gestión	-Inexistencia de normativas que establezcan criterios de evaluación y control de gestión.
	Enseñanza	-Relación entre el incremento de la calidad docente y mejoras en el rendimiento estudiantil.
	Docencia	-Necesidad de aumento de las dedicaciones docentes. - Mejoramiento en la participación en el programa de incentivos a la investigación. -Promoción de especializaciones, maestrías y doctorados. - Necesidad de evaluación permanente. - Participación entre redes académicas internacionales. -Creación de la carrera docente y su respectivo posgrado.
	Investigación	-Fortalecer el sistema de becas. -Contribuir a la formación continua. - Profundizar reformas curriculares. -Aumentar interrelación entre las facultades.

Este es el cuadro-resumen, que se grafica posteriormente:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumento en la participación de tiempo completo. ➤ Permanente evaluación de desempeño de los docentes ➤ Fortalecimiento de la investigación ➤ Mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje ➤ Incremento en la dedicación ➤ Capacitación docente ➤ Planificación académica ➤ Flexibilidad de las carreras ➤ Incorporación de diferentes áreas



A través de este informe los pares evaluadores de la CONEAU puntualizan la necesidad de fomentar la participación de todos los docentes así como la flexibilización e innovación en todas las funciones de la institución. Se sugiere asimismo aumentar las dedicaciones de los docentes, con el fin de que aquellos se sientan más comprometidos con la institución. También es de fundamental importancia ampliar la evaluación continua de los docentes de la casa e incrementar la oferta de estudios de posgrado.

UNIVERSIDAD	TITULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional de San Luis	1.5.1. <i>Docentes</i>	<ul style="list-style-type: none"> * Acceso al cargo docente efectivo por concurso público de antecedentes y oposición. * Estabilidad docente supeditada a un desempeño satisfactorio a través de evaluación bi o trianual. * Profesores eméritos son profesores titulares efectivos relevados de sus funciones por edad. * Profesores consultos son los profesores ordinarios que se hayan destacado en su área de conocimiento.
	2. <i>EVALUACIÓN INSTITUCIONAL</i>	* Formación de recursos humanos dentro de los equipos de investigación y docencia constante.
	3. <i>DOCENCIA</i>	* Resultados altamente favorables de maestrías y doctorados presentados para acreditación en la FQBYF y la FCFMYN
	3.2.2. <i>Oferta Académica de posgrado</i>	<ul style="list-style-type: none"> * Destacado nivel académico, calidad de cuerpo docente, actualización de sus planes de estudio y adecuación al perfil de la institución * Significativo movimiento de matriculación en posgrado * Becas de dos años para apoyar maestrías, doctorados.
	3.2.3. <i>Organización curricular</i>	<ul style="list-style-type: none"> * Flexibilización de los planes de estudio * Materias optativas de cada especialidad o de libre elección. * Alta resistencia a esta flexibilización de parte de los profesores.
	3.3.3. <i>Rendimiento e ingreso</i>	<ul style="list-style-type: none"> * Falta de formación pedagógica paralela a la formación científica de los profesores * Inexistencia de un servicio de asesoramiento pedagógico a profesores.
	3.4. <i>Docentes</i>	<ul style="list-style-type: none"> * Muy importante número de profesores con dedicación exclusiva y tiempo completo. * Desequilibrio entre las distintas facultades en la apropiación de horas/docente y entre los cargos docentes.
	3.4.2 <i>Administración y Desarrollo de los Recursos Humanos Docentes.</i>	<ul style="list-style-type: none"> * Desequilibrios entre las facultades en la función investigación: en la categorización, distribución y participación de programa de incentivos. * Ingreso mediante concurso público * Evaluaciones periódicas para garantizar calidad no promoción de docentes. * Participación de evaluadores externos como jurados en concursos. * Atraso en la evaluación de docentes. * Imposibilidad de incremento de dedicación antes de un año en el cargo. * Obstáculo para las promociones por concurso. * Homogeneidad de criterios generales para la Carrera Docente. * Heterogeneidad en criterios específicos. * Promoción normas que homogenicen y agilicen procedimientos * Dispersión en la relación docente/alumnos en cada facultad.

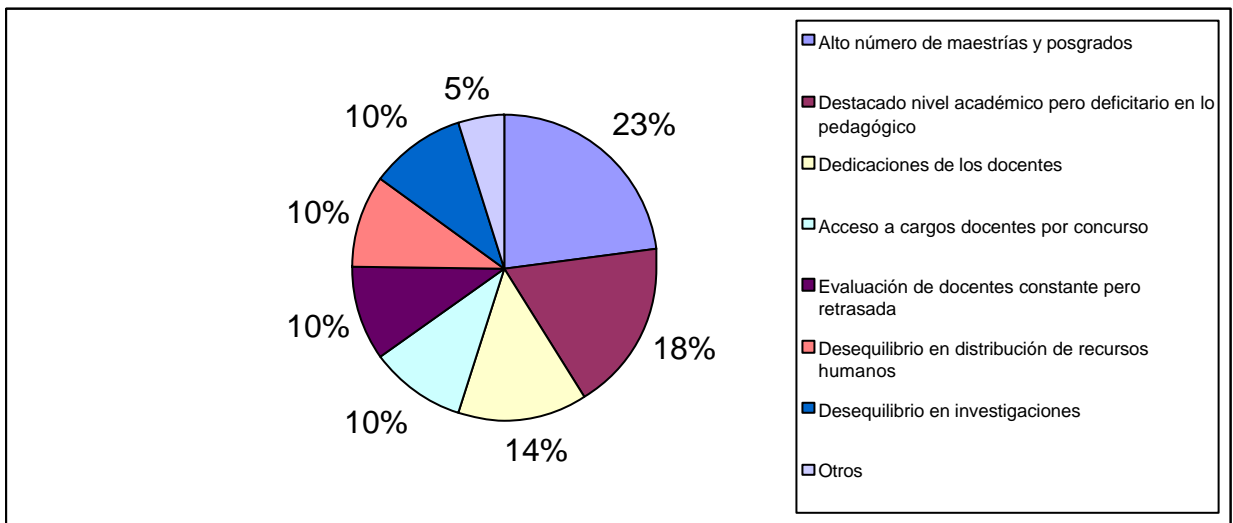
		<ul style="list-style-type: none"> *Interrelación entre unidades académicas y departamentos con docentes que dictan distintas carreras. *Relación intra-institucional en iniciativas específicas de los grupos de investigación. *Sistema de becas de Iniciación y Estímulo. *Ayuda económica a los docentes para realizar posgrados. *No existe política de otorgamiento según área de conocimiento *En la FICES, reconversión de cargos para cubrir necesidades. *Falta de recursos humanos para brindar servicios. *Restricción de cargos inhabilita nuevos cargos con dedicación. *Falta de recepción en las autoridades superiores de iniciativas para ampliar carreras o conocimientos en ciencias básicas. *Retraso en la FQBYF en el cumplimiento de las evaluaciones anuales y trianuales. *Movimiento de la planta docente de la FCFMYN para cobertura de necesidades. *Fuerte formación de de los docentes en Ciencias Básicas. *Sistema informático elaborado en la UNSL permite datos para gestión *Duda entre encarar su ampliación o migrar al sistema nacional. *Porcentaje de dedicaciones exclusivas no es homogéneo en las diferentes facultades. *Distribución desigual entre facultades de docentes con formación académica. *Mayor desarrollo académico en Ciencias Básicas orientados hacia carreras de mayor peso profesional que académico.
	<p>3.5. <i>CONCLUSIONES</i></p> <p>3.5.1. <i>Fortalezas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Carrera docente aprobada, con funciones y obligaciones docentes, ingreso y permanencia y formación y perfeccionamiento. *Normas de evaluación para homogeneizar procedimientos *Mejoramiento en sistema de revalidación de los cargos docentes *Impulso a la formación de posgrado de los docentes y becas.
	<p>4. <i>INVESTIGACIÓN</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Becas estímulo para los alumnos y de iniciación para graduados. *Facilidades para traslado de docentes a centros de excelencia para mejor formación. *Media de investigación por encima de la media nacional *Proyectos con un número importante de integrantes. *Docentes incentivados en un 53,77% *Bajo número de docentes de la UNSL con categoría A o B *Preocupación por elevar la calidad de los grupos de investigación *Existencia de un centenar de tesis de doctorado y maestría *75% de la planta docente involucrada en tareas de investigación. *Elevada proporción de docentes con dedicación exclusiva
	<p>7.<i>GESTIÓN</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Conflicto entre Docencia, Investigación y Extensión por modelo pedagógico.

	<p>*Déficit de formación de docentes en algunas disciplinas.</p> <p>*No participación en tareas de extensión de los docentes para no perder incentivos de investigación</p> <p>*Homogeneidad de criterios generales para la Carrera Docente.</p> <p>*Falta de mecanismo de coordinación de la oferta intrainstitucional docente.</p>
--	--

En síntesis, se enumeran a continuación las características más frecuentemente mencionadas:

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS**
- Alta porcentaje de docentes con maestrías y doctorados.
 - Destacada nivel académico pero deficiente en lo pedagógico
 - Dedicaciones de los docentes
 - Desequilibrio en distribución de recursos humanos
 - Desequilibrio en distribución de investigaciones
 - Evaluación docente constante aunque retrasada
 - Acceso de docentes a cargos por concurso
 - Formación constante de recursos
 - Resistencia a la flexibilización y a los cambios

Graficamos ahora los porcentajes de cada uno de ellas,



El análisis de los porcentajes presentados evidencia una fuerte preocupación por la formación de los docentes de la Universidad Nacional de San Luis. Figura en primer lugar con el mayor porcentaje la formación de posgrado de los docentes pero en segundo, y sin mediar una amplia diferencia, se considera la formación académica de los mismos, objetando su formación pedagógica. Las dedicaciones de los docentes y el acceso por concurso siguen al concepto de formación para luego incorporar los desequilibrios encontrados en la distribución de los recursos como así también en los de investigación entre las diferentes sedes y unidades académicas.

UNIVERSIDAD	TITULO EN EL INFORME	CARACTERÍSTICAS DETECTADAS
Universidad Nacional del Sur	PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	*Insuficiente cantidad de cargos docentes
		<p>*Gran cantidad de cargos de profesores adjuntos.</p> <p>*Figura del adjunto a cargo.</p> <p>*Asignaturas que no cuentan con docentes regulares, cargo de docentes no residentes en Bahía Blanca.</p> <p>*59,3% de dedicaciones simples.</p> <p>*Bajo porcentaje de docentes con dedicación exclusiva en Derecho y Administración.</p> <p>*Proyectos para congelar los nombramientos para reconvertirlos.</p> <p>*Dificultado por resistencia política.</p> <p>*Docentes a cargo de cantidad de alumnos mayor que otros.</p> <p>*Exceso de horas de docencia exigidas.</p> <p>*10% del total de los docentes con título de doctor.</p> <p>*Muy elevado porcentaje de docentes con posgrados.</p> <p>*En Administración, Economía e Ingeniería, escasa formación de posgrado y poca producción en investigación.</p> <p>*Deficitaria formación pedagógica de los docentes.</p> <p>*Falta de capacitación pedagógica para sus propios docentes.</p> <p>*Ausencia de un núcleo de docencia e investigación alrededor de las Ciencias de la Educación.</p> <p>*Evaluación de desempeño docente a través de una encuesta a los alumnos.</p> <p>*Incidencia de las deficiencias pedagógica de los docentes en la deserción</p> <p>*Actual rediseño de encuestas de evaluación docente y de procedimientos de procesamiento.</p> <p>*Necesidad de definir para qué se evalúa y del perfil del docente determinado.</p> <p>*Proyecto de estabilidad al docente que incluye mecanismos de control de gestión.</p> <p>*Reclamo de los más jóvenes para que se de menor peso a la antigüedad.</p> <p>*Reclamo por mayor reconocimiento para el desempeño de tareas docentes en los sistemas de promoción.</p> <p>*Tendencia a comenzar a ponderar la capacitación docente en la evaluación de los docentes.</p>
	<i>Planes y Programas de estudio</i>	<p>*Comisiones para la articulación de contenidos, competencia y adaptación.</p> <p>*Implementación de tutorías.</p> <p>*Falta de participación docente en las tutorías.</p>
	<i>Posgrado</i>	<p>*Numerosas becas y pasantías otorgadas a docentes de la UNS.</p> <p>*Cantidad de profesores visitantes</p> <p>*Firma de convenios con una extensa red de relaciones.</p> <p>*Contribución a asegurar la sustentabilidad en el tiempo de la enseñanza de posgrado y de investigación.</p>

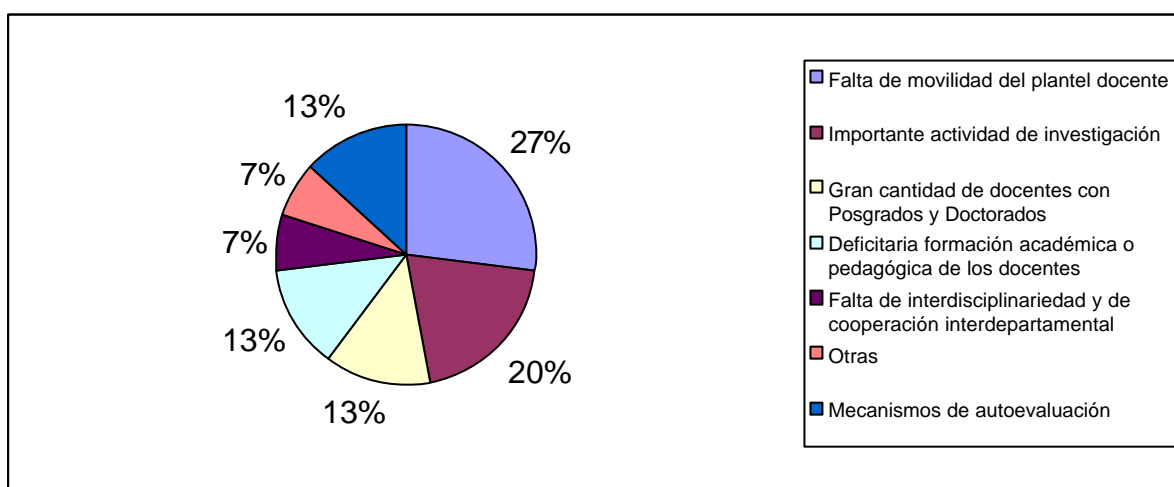
<p><i>Organización y Desarrollo de la Investigación</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Importante planta docente dedicada a la investigación. *Producción acumulada en Química, Biología, Farmacia, Geología *Convenios con instituciones como el CONICET *Distribución bastante homogénea por categorías docentes. *Impacto positivo del programa de incentivos docentes. *Rápido crecimiento en el número de proyectos de investigación acreditados. *40% de docentes-investigadores estables. *10% de la planta docente con título de Doctor. *3% con título de Magister o Especialista.
<p><i>Extensión científico-tecnológica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> *Ejecutada a través de unidades académicas. *Entusiasmo y predisposición especial de ciertas unidades. *En Agronomía se prestan servicios arancelados según demanda *Gran dinamismo e interés de las cátedras de este departamento *Indiferenciación entre servicios a terceros e investigación
<p>CONCLUSIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Logros en la instalación de la cultura de la evaluación. *Posibilidad de profundizar y afianzar los estándares de calidad académica *Tarea docente trasciende los límites físicos de la Universidad. *Retención y captación de matrícula en las otras localidades. *Origen y ejecución de los proyectos se concentra dentro de cada uno de los departamentos *Muy pocos se desarrollan en forma conjunta entre dos o más departamentos. *Falta de una instancia de gestión y coordinación que articule horizontalmente la currícula *Ausencia de un seguimiento permanente de las comisiones curriculares. *Cruce de lógica entre la tradición científica vinculada a la investigación y la tradición humanística volcada a lo pedagógico. *Negativo mantenimiento de la pirámide de edad de la planta de investigadores. *Escasa actividad académica interdepartamental. *Disminución de la cooperación interdepartamental.

Las características que aparecen con mayor frecuencia en el Informe o que se mencionan en varias oportunidades se resumen a continuación:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SUR

- Falta de movilidad del plantel docente
- Importante cantidad de investigación
- Deficitaria formación académica y pedagógica de los docentes
- Gran número de docentes con posgrados y doctorados.
- Evaluación docente a través de encuestas a los alumnos
- Falta de interdisciplinariedad y de cooperación interdepartamental.
- Diferencias en la distribución de recursos entre departamentos.
- Gran parte de los cargos otorgados por concurso
- Baja cantidad de dedicación exclusiva en algunos departamentos.
- Becas y pasantías para docentes y alumnos
- Excesos de horas para algunos docentes.

En porcentajes, el gráfico quedaría así constituido:



Los porcentajes en este gráfico sobre la Universidad Nacional del Sur nos muestran en primer lugar la falta de movilidad del plantel docente debido a los mecanismos de evaluación, que no contemplan la formación académica sino que priorizan la antigüedad - creando un conflicto por envejecimiento del plantel docente. Es destacable, según el Informe, la gran cantidad de proyectos de investigación y de docentes con posgrados o doctorados a pesar de que figura como igualmente relevante la formación pedagógica deficitaria de docentes de algunos departamentos. Esta diferencia podría ser la causa de la falta de interdisciplinariedad y de cooperación.

ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

Luego de analizadas las trece universidades evaluadas por la CONEAU, surgen factores comunes que reflejan las problemáticas más frecuentemente detectadas por los pares evaluadores. Entre los factores emergentes se distinguen algunos por su recurrencia en la mayoría de los informes de las instituciones evaluadas.

En primer lugar, se destaca el tratamiento de las dedicaciones docentes en cada unidad académica. Al respecto, se percibe el escaso porcentaje de docentes con dedicaciones exclusivas o completas en desmedro del compromiso y participación de los mismos en proyectos institucionales. Esta situación se describe claramente en las Universidades de San Luis, del Litoral, del Nordeste, de la Patagonia San Juan Bosco, de San Juan, de Santiago del Estero, del Sur y de Luján.

En estrecha relación con este punto, se evidencia el desequilibrio existente en cuanto a las tareas relacionadas con la función docente. Es decir, debido al excesivo número de alumnos por docente, a las demandas de participación en proyectos de investigación y de extensión, sumado esto a la falta de actualización en las dedicaciones – característica mencionada en el punto anterior - se nota una descompensación de los tiempos dedicados a las tres funciones inherentes al cargo, lo que impacta negativamente en el área de investigación.

El tema de la investigación merece un tratamiento destacado dado que varias instituciones presentan una gran heterogeneidad en los proyectos acreditados. Esto es existen diferencias notorias en: cantidad de proyectos originados en diversas unidades académicas, falta de priorización de temáticas según necesidades regionales, superposición de temas, falta de articulación entre unidades académicas y centros de investigación y escasa transferencia al área de la producción. En algunas casas de altos estudios – como la Universidad Nacional de Salta – se reconoce la amplia trayectoria en investigación aunque también se puntualiza la falta de formación de los docentes para esta función. Esta debilidad se repite en varias instituciones.

Asimismo, si bien se valora en términos satisfactorios el alto nivel académico de los docentes a cargo de cursos, se menciona en varios informes la deficiencia en la formación pedagógica de los mismos. Esta característica se muestra como muy significativa en las Universidades Nacionales de San Luis, el Litoral, de la Patagonia San Juan Bosco, de Tucumán, de San Juan, del Sur y de Cuyo.

Por otra parte, el tema del desequilibrio en la distribución de los recursos humanos también presenta un alto nivel de recurrencia. La dispersión geográfica en algunas casas de altos estudios – como por ejemplo la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco o la del Centro de la Provincia de Buenos Aires – además de la falta de interdisciplinariedad y cooperación departamental - mencionado en el 70% de los informes analizados – provocan fuertes asimetrías en la dotación de las distintas

unidades académicas, falta de articulación entre facultades o departamentos con respecto a planes y programas de estudio y variabilidad en la apropiación de horas/docente y entre cargos.

Del mismo modo, se destaca la falta de movilidad del plantel docente, originada por un régimen de estructura poco flexible que dificulta el ingreso y renovación del personal, y que resulta en un envejecimiento de los cuadros, con una elevada edad promedio y promedio de antigüedad también elevado. Esto limita el ingreso de futuros docentes lo que permitiría reforzar y enriquecer los planteles. La actividad de profesores eméritos o visitantes en algunas instituciones no parece garantizar la formación de recursos humanos propios, locales y estables.

No menos importante, aunque con menor porcentaje de frecuencia, se menciona también la necesidad de regularización de los cargos docentes por medio de concurso, el cumplimiento de lo establecido por la Ley de Educación Superior en cuanto a la oferta de posgrado para que cubra los requerimientos locales y regionales, la mejora del sistema de otorgamiento de becas y pasantías y la concreción u optimización de los mecanismos de evaluación y autoevaluación, que al momento de los Informes estaban en proceso de desarrollo o en su primera etapa, todavía perfectibles.

PROCESO DE CONTRASTACIÓN CON RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

Luego de analizadas las ideas centrales con respecto a la función docencia de cada uno de los Informes de la CONEAU, se contrastan éstas con las recomendaciones o sugerencias realizadas por los pares evaluadores. Se detallan en el cuadro siguiente las recomendaciones y sugerencias encontradas en los Informes de la CONEAU, discriminados por Universidad.

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
Universidad Nacional del Litoral	<ul style="list-style-type: none"> *Incrementar sustantivamente las dedicaciones exclusivas de los docentes *Contar con al menos una dedicación exclusiva por área de conocimiento *Garantizar la concentración de recursos humanos sobre la actividad docente y de investigación. *Impulsar los equipos estables de investigación. *Estudiar un programa de reequilibrio de las dotaciones de personal docente entre las Facultades y entre áreas de conocimiento. *Considerar la reorganización del profesorado en áreas de conocimiento únicas para toda la Universidad para evitar el aislamiento. *Estimular la formación de grupos estables de docentes que cooperen en le diseño y desarrollo del curriculum y de proyectos de investigación *Extender y profundizar las iniciativas de articulación transversal. *Continuar y profundizar el proyecto de transformación curricular hacia un diseño más flexible, abierto y optativo, acomodado a los matices de especialización docente y a los intereses diversos del alumnado. *Estimular y potenciar un proceso específico de autoevaluación desde las unidades académicas. *Proponer estructuras que permitan la coherencia interna y la permeabilidad transversal. *Incrementar los esfuerzos para seguir fortaleciendo a los grupos de investigación en proceso de consolidación. *Disminuir el desequilibrio en el grado de desarrollo de la investigación. *Evaluar los resultados de los distintos sistemas de becas y su eficacia en el perfeccionamiento de los graduados.
FADU	<ul style="list-style-type: none"> *Incrementar las dedicaciones exclusivas. *Lograr el diseño de un plan de estudio más flexible, abierto y optativo.
Facultad de Agronomía y Veterinaria	<ul style="list-style-type: none"> *Continuar con la política de perfeccionamiento docente en el ámbito disciplinar *Implementar un programa de formación en docencia universitaria.
Facultad de Bioquímica y Ciencias Biológicas.	<ul style="list-style-type: none"> *Definir una política de investigación con el financiamiento pertinente, para potenciar el establecimiento de profesores formados. *Crear laboratorios con equipamiento mayor de uso común para todos los equipos de investigación. *Fomentar la investigación multidisciplinaria *Promover la vinculación con centros de excelencia. *Examinar las prioridades de investigación de la Facultad.
Facultad de Ciencias Económicas	<ul style="list-style-type: none"> *Aumentar las dedicaciones de los docentes con el objeto de incrementar el tiempo aplicado a la investigación.

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
Universidad Nacional de Luján	a- Falta de una visión política institucional unificadora Visión prospectiva de la universidad de manera cuasi informal destinada a satisfacer las demandas de matrícula Restricciones en la calidad de la oferta educativa y subdesarrollo de actividades claves como investigación y formación
	b- Tensiones y contradicciones difíciles de superar Escasos cargos con dedicación exclusiva Dificultades para conseguir cursos de posgrado
	c- Fragmentación y dispersión de ámbitos institucionales y actividades Existencia de fragmentaciones en diferentes nivel: en su historia, en su geografía (distancia de los Centros Regionales), en su planta docente (dedicación exclusiva escasa frente a dedicación simple alta); pocos titulares vs. cantidad de adjuntos; demanda de posgrado vs. Escasa oferta
	Recomendaciones: Organización y ofertas académicas Incrementar la proporción de docentes con posgrado Fomentar la capacitación de docentes e investigadores Lograr un equilibrio en la distribución horaria de la carga docente Desarrollar la investigación Promover actividades de extensión Institucionalizar la evaluación a través de mecanismos formales Fomentar espacios de reflexión para la interacción entre docentes
	Recomendaciones: Docencia Priorizar la concreción de una carrera docente Establecer mecanismos para la evaluación de la tarea docente Aumentar dedicación docente Concretar la realización de concursos Reforzar el cumplimiento de la carga horaria destinada a la docencia por parte de investigadores formados con dedicación exclusiva
	Recomendaciones: Alumnos: Mejorar el coeficiente docente – alumno

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales Facultad de Ciencias Naturales Facultad De Ingeniería	-Asegurar a quienes hagan estudios de posgrado un aumento de categoría o dedicación -Planificar la planta docente con miras a potenciar la dedicación exclusiva -Implementar acciones concretas para unir la investigación con la docencia. -Realizar tareas de formación en metodología científica -Realizar llamado a concurso exclusivamente para la dedicación del cargo. No expandir la oferta académica a corto plazo por falta de docentes -Planificar meticulosamente los contenidos para la enseñanza a distancia -Actuar con transparencia en los concursos -Aumentar en dedicaciones exclusivas -Actuar con transparencia en la contratación de profesores viajeros -Realizar actividades de extensión que integren a los docentes de cada facultad -Llamado a concursos en condiciones apropiadas. -Integrar efectivamente de los centros. -Aumentar las dedicaciones simples. -Áreas temáticas con un número limitado de materias afines. -Creación de posgrados -Por lo menos un docente titular-exclusivo por área de especialización

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
Universidad Nacional de Cuyo	<ul style="list-style-type: none"> -Mejorar el asesoramiento técnico y administrativa para la presentación de los proyectos. -Integrar a los docentes en equipos. -Articular con el contexto social regional -Incorporar la participación en actividades de extensión en la evaluación de los docentes.

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
Universidad Nacional de Salta	<ul style="list-style-type: none"> *Analizar elevada relación entre materias de primer año en cada unidad académica y en las escuelas correspondientes. *Reforzar mecanismos de integración entre unidades y disciplinas, entre docentes e investigadores. *Encarar el problema de la deserción y del rendimiento académico con intercambios o encuentros interdisciplinarios. *Incentivar las actividades de investigación *Diferenciar a los proyectos de investigación estructurados sobre una rigurosa metodología de trabajo científico *Observar la evolución del sistema de incentivos, dado lo reciente de su implantación. *Facilitar la inserción de los investigadores miembros del CONICET al plantel docente. *Perseguir el logro de niveles de calidad docente atendiendo a la problemática de los estudiantes. *Utilizar su personal docente haciendo en todo su potencial, reforzado a través del perfeccionamiento y de una mejor estructuración de cátedras *Revisar sus ofertas académicas y realizar un esfuerzo importante en materia de calidad de las mismas. *Preservar áreas de excelencia con una política de fortalecimiento. *Integrar en equipos de trabajo, proyectos conjuntos e interdisciplinarios. *Orientar el financiamiento de proyectos y de becas por consideraciones de prioridad y de impacto relativo. *Elaborar un clima de diálogo y participación *Crear instancias institucionales de reunión de profesores por cursos y áreas para perfeccionar articulaciones necesarias. *Estimular la participación responsable del docente en la conducción del aprendizaje. *Incorporar la atención de los cursos básicos a los docentes mejor capacitados. *Realizar estudios que permitan determinar la planta docente básica a la que aspira la Universidad, sus ofertas académicas y necesidades de renovación. *Formular políticas que satisfagan los requerimientos permanentes de calidad. *Estudiar una distribución equitativa y justa de los puntos docentes, con información cuantitativa sobre su asignación actual y apreciaciones de tipo cualitativo sobre la especificidad disciplinaria. *Facilitar la inserción de jóvenes docentes -investigadores. *Organizar la actividad docente en armonía con los tiempos destinados a las diferentes funciones. *Profundizar las experiencias de Cátedra Abierta y de articulación con el subsistema superior no universitario.

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
<p>Universidad Nacional de la Patagonia Austral</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Crear un coordinador para que se haga cargo de la organización y seguimiento curricular de cada una de las Carreras. *Elevar los niveles docentes de investigación y de extensión. *Consolidar la formación académica del claustro docente, mediante de programas de posgrado y especialización. *Mejorar la calidad del cuerpo docente en lo didáctico y en la disciplina y el perfeccionamiento de sus capacidades metodológicas. *Atender a la inquietud del claustro docente respecto de los cargos de Jefes de División vacantes. *Disminuir los focos potenciales de conflicto con un referente académico como Jefe de División. *Desarrollar actividades de especialización o de capacitación a partir de las carreras suspendidas. *Planificar en el corto y mediano plazo, las áreas disciplinares que deben ser ocupadas por los docentes para tener preparado el plantel necesario. *Diagramar en una evaluación especial los ascensos docentes de acuerdo con los requisitos perdeteterminados para cada categoría. *Plasmar en un proyecto de ingreso a la UNPA, acciones articuladas entre las unidades académicas y el nivel Polimodal para garantizar la formación de competencias básicas. *Incorporar docentes con diferente tipo de dedicación a los equipos de investigación. *Utilizar la tecnología informática de uso administrativo como recurso para alumnos/docentes en el dictado de clases o en investigación *Planificar institucionalmente, a corto y mediano plazo, las necesidades de formación y de perfeccionamiento del cuerpo académico a partir de un diagnóstico preciso por carreras. *Promover una mayor articulación entre las unidades académicas, a través del intercambio y la promoción de emprendimientos. *Continuar avanzando en la concreción de concursos docentes para aumentar la proporción de profesores titulares y asociados. *Generar un acuerdo y compromiso homogéneo entre el cuerpo docente y de conducción sobre las estrategias pedagógico-didácticas para la atención del "alumno no-residente". *Asegurar que los profesores visitantes conformen equipos con docentes locales para consolidar su formación *Garantizar que al frente de todas las cátedras esté un docente con categoría de profesor. *Nombrar al frente de la cátedra a un académico de la UUA y reforzar sus clases con la presencia de profesores visitantes.

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
Universidad Nacional de Santiago Del Estero	<ul style="list-style-type: none"> • -Asegurar el análisis de nuevos proyectos. • -Mejorar los sistemas de participación de la comunidad universitaria • -Establecer la necesaria correspondencia entre las aspiraciones académicas y de • política universitaria • -Analizar las carreras existentes a la luz de los cambios producidos en el • modelo socio-económico de la región • -Incorporar plenamente el análisis de la dimensión económico-financiera • -Prestar especial atención a aquellos proyectos cuyo financiamiento está • planteado con fondos de terceros. • -Definir estrategias de acción prioritarias con el fin de pensar en formas • alternativas de ingresos propios • -Dotar al área encargada de los asuntos académicos de la Universidad de • recursos humanos, técnicos y financieros para sostener y fomentar el diálogo pedagógico y curricular en todas las direcciones del espectro universitario • -Continuar con los esfuerzos desplegados en materia de formación a nivel • de posgrado de la estructura docente. • -Trazar una política clara de recursos humanos con el fin de garantizar que el ingreso a los cuadros institucionales. • -Apoyar y fortalecer el proyecto de capacitación de investigadores • -Viabilizar alguna modalidad alternativa de gestión que permita coordinar el trabajo entre las distintas secretarías

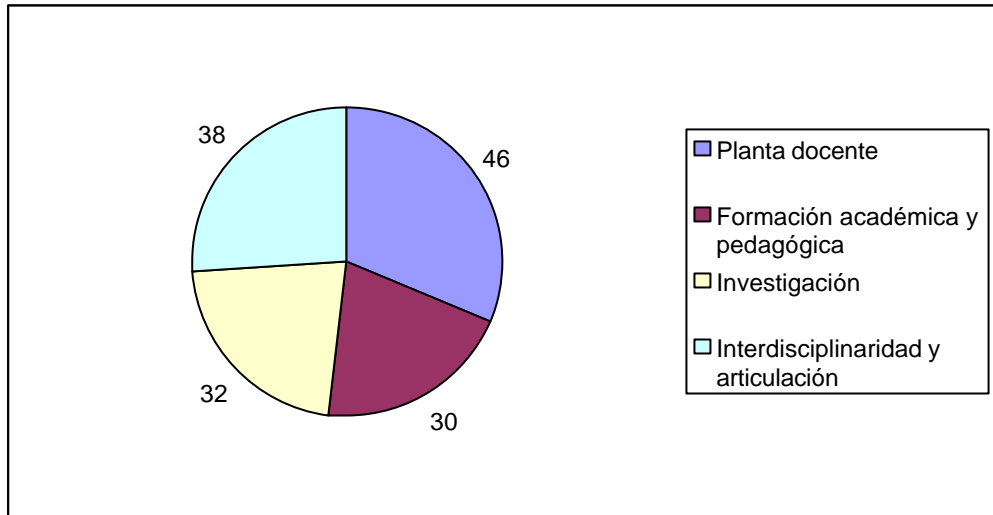
UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
Universidad Nacional del Nordeste	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la participación de los docentes, estudiantes y graduados. • Aumentar el número de docentes con dedicación exclusiva • Realizar previsiones presupuestarias para la capacitación docente • Flexibilizar de las carreras • Programar de actividades que involucren a toda la comunidad universitaria • Implementar política de capacitación y calificación para los docentes. • Implementar sistema de evaluación de docentes y no docentes.

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
<p>Universidad Nacional de San Luis</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Generar y mantener en forma constante la formación de recursos humanos dentro de los equipos de investigación y docencia. *Mejorar la información y difusión de propuestas en la página Web. *Mejorar la relación profesores/auxiliares *Homogeneizar la relación docentes-horas/alumnos dentro de cada facultad. *Superar desequilibrios en la orientación hacia carreras de mayor peso profesional que académico. *Sustentar el desarrollo de la formación de posgrado de los docentes. *Generar unidades de pedagogía universitaria y de orientación vocacional destinadas al estudiante. *Fortalecer la coordinación de la administración de la carrera y el desarrollo de los recursos humanos docentes. *Considerar las posibilidades de formación postdoctoral para los ya graduados en otros centros del país o el exterior. *Implementar procedimientos para favorecer los grupos de investigación *Garantizar la correcta formación de becarios e investigadores. *Mejorar la formación de docentes investigadores en la FICES, estableciendo programas cooperativos en los grupos de mayor desarrollo de las demás unidades. *Fomentar el desarrollo de la formación de posgrado del cuerpo docente. *Procurar modalidades de capacitación más flexibles, modulares, dentro de una línea de educación permanente y a distancia. *Propiciar las actividades interdisciplinarias.

UNIVERSIDAD	SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES EN EL INFORME
<p>Universidad Nacional del Sur</p>	<ul style="list-style-type: none"> *Definir el para qué de las evaluaciones de cátedra y docentes. *Profundizar en la oportunidad de realizar actividades de docente, extensión e investigación con carácter interdisciplinario e integrado en contenidos y metodologías. *Discutir, orientar y supervisar una política curricular centralizada que colabore con las Comisiones Curriculares Departamentales y regule su accionar. *Evaluar y de ser necesario replantear la política de recursos humanos en docencia a fin de lograr una asignación equitativa de cargos y dedicaciones en atención a las asignaturas. *Prestar atención al replanteo de la política de promoción de personal que equilibre la ponderación de la capacitación docente y la formación de posgrado. *Promover la participación en forma activa en las actividades de extensión de todos los Departamentos como resultado de las políticas de conducción universitaria o de iniciativa de los integrantes. *Estimular y ampliar las actividades de Extensión

La lectura de los cuadros permite individualizar las cuatros ideas centrales más frecuentes sugeridas por los pares evaluadores. Así, se han agrupado las cuestiones relacionadas con la distribución de los recursos humanos, cargos y dedicaciones docentes bajo el título de *planta docente*; en segundo lugar se consideró lo concerniente a la *formación académico-pedagógica*; un tercer concepto incluye las tareas de *investigación*; y el cuarto, que denominamos *interdisciplinariedad y articulación*, abarca las recomendaciones de los pares evaluadores sobre participación, cooperación e interrelación entre pares docentes, unidades académicas y/o instituciones. El siguiente cuadro muestra el número de recomendaciones que se encontraron en los informes de cada Universidad referidas a las cuatro grandes cuestiones planteadas:

UNIVERSIDAD	PLANTA DOCENTE	FORMACION ACADEMICA Y PEDAGÓGICA	INVESTIGACION	INTERDISCIPLINARIEDAD Y ARTICULACION
Universidad Nacional del Litoral	6	1	7	3
Universidad Nacional de Luján	4	2	2	1
Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco	7	4	1	1
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires	2	2	5	5
Universidad Nacional de Tucumán	2	2	2	5
Universidad Nacional de San Juan	5	2	2	5
Universidad Nacional de Cuyo	2	1	1	1
Universidad Nacional de la Patagonia Austral	6	5	0	2
Universidad Nacional de Salta	2	2	5	5
Universidad Nacional de Santiago del Estero	3	3	2	4
Universidad Nacional del Nordeste	2	1	1	1
Universidad Nacional de San Luis	3	5	3	2
Universidad Nacional del Sur	2	0	1	3
Totales	46	30	32	38



Se procede a analizar los datos, encontrándose que los pares evaluadores de la CONEAU hacen especial hincapié en la normalización de la distribución de los recursos humanos sin desatender las cuestiones referidas a la interdisciplinariedad y la articulación en todos los niveles de la institución. En tercero y cuarto lugar se mencionó la necesidad de optimizar las tareas de investigación y revalorizar la formación académico-pedagógica de los docentes, especialmente en las carreras de posgrado.

Del contraste de las características detectadas en los informes de la CONEAU sobre la función docencia y las recomendaciones y sugerencias realizadas en los mismos, tenemos que existe correspondencia entre las ideas centrales descriptas y las ideas superadoras propuestas. Como ejemplo de esta correlación se observa en primer lugar la preocupación por la distribución de los recursos humanos, expresada a través de la mayor cantidad de sugerencias realizadas al respecto.

REFLEXIONES FINALES

Si bien hemos tomado para este trabajo algunas de las dimensiones consideradas por los pares evaluadores de la CONEAU en los Informes de evaluaciones externas de las Universidades Nacionales, queda claro que ninguna evaluación debe perder de vista la perspectiva de conjunto que “tiene que ver con la necesidad de generar procesos evaluativos que tiendan a producir dinámicas de mejora de la calidad en las instituciones universitarias” (Guerrini, 2003)¹³

Ahora bien, hemos centrado nuestro análisis en la función docencia e investigación dado que sostenemos que la integración de estas áreas, la adecuación de sus funciones a las necesidades del entorno y la calidad, tanto en lo interno como en la vinculación, son factores esenciales para el funcionamiento de una institución que realmente aporte a la comunidad. Así lo reconoce Toribio (1999)¹⁴ quien expresa que “en el interior de una universidad coexisten dos sectores diferenciados: el administrativo y el académico” y enfatiza “el peso que en este último tiene el conocimiento como factor de organización y autoridad”. Además el docente es actor fundamental en las diferentes funciones que se desarrollan en las universidades: la docencia, la investigación y la extensión, generando subculturas que responden a los diferentes roles que se desempeñan en la institución (Clark)¹⁵ Asimismo, hemos visto que la UNESCO señala que *“para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante”*

Por otro lado, ya hemos mencionado que la CONEAU tiene como objetivo la evaluación institucional para el mejoramiento de la calidad de las universidades, que debe pensarse como la relación entre el propio concepto de calidad en relación con los de las universidades. *“Y en este sentido es posible admitir sin demasiada controversia que los fines básicos de las universidades son la adquisición, apropiación y generación de conocimientos; su transmisión, la formación de profesionales e investigadores con sentido crítico, tanto en el nivel de grado como de posgrado; la integración al medio y la contribución a su desarrollo sustentable y a su bienestar, fundado en los valores de libertad, igualdad, solidaridad y justicia. Para el cumplimiento de estos fines, dichas instituciones cuentan, en diferente medida, con estructuras, funciones procesos de interacción, recursos humanos, materiales y financieros, actividades administrativas y un conjunto normativo enmarcados en un contexto social propio” (doc.cit)*

En este contexto no sorprende, entonces, la continua referencia a las problemáticas surgidas del análisis de la planta docente. Así, el desequilibrio tanto en las dedicaciones docentes como en las tareas relacionadas con la función docencia se reiteran numerosas veces en los informes realizados

¹³ GUERRINI, PÉREZ RASETTI, JEPPESEN (2003) EVALUACIÓN INTEGRAL DE PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE GRADO, CONEAU.

¹⁴ TORIBIO, D., (1999) LA EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA ACADÉMICA, documento de la CONEAU.

¹⁵ CLARK, B. (1991) EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, Nueva Imagen con UNAM, México.

por los pares evaluadores de la CONEAU. Esta preocupación –detectada en la totalidad de los Informes mencionados- emerge como un parámetro esencial en los procesos de la evaluación de la calidad, como afirma la UNESCO. No es posible pensar a la educación superior sin sus principales protagonistas, es decir el personal docente y los estudiantes. Recordemos que el artículo 10 afirma que “ (...)Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza.

El análisis sistemático de los informes a la luz de las opiniones de los diversos teóricos nos permite reconocer el concepto de evaluación *totalizante* que demanda Aguerro, ya que los informes recalcan que se describe la realidad concreta en el momento del informe y se puntualiza qué acciones todavía están en etapa de proceso, sin juicio sobre ellas. También coincide con Aguerro la reiterada sugerencia de ajustar las tareas de investigación y las revisiones de los planes de estudio a las *demandas de la sociedad* en la que está inmersa la institución.

De acuerdo con lo expresado por Delors y también Edwards, se evalúa el rendimiento de las universidades a través de *factores observables* que aparecen en todos los informes con disímil frecuencia, tales como deserción, transferencia, interrelación con la comunidad a través de actividades de extensión, etc.

Para Fernández Lamarra, la evaluación de las universidades debe basarse en el *análisis de los insumos*, y son los insumos que él menciona los que se destacan en los informes, especialmente los que se refieren a reputación académica, calificaciones y remuneraciones docentes, relación profesor-alumno, electividad de ciertos cargos, sólo por mencionar los más frecuentes.

Sin embargo, es quizás a los conceptos en los documentos de la UNESCO a los que más se ajustan los informes. Para la UNESCO, la evaluación de calidad es valorar la *adecuación del ser y el quehacer a su deber ser*. La adecuación del ser implica examinar la misión de la institución sobre el parámetro de su pertinencia en el contexto donde se desarrolla. Ya hemos señalado que este punto se presenta como una de las ideas centrales en las descripciones de las instituciones evaluadas y es también de aparición recurrente en la parte de las recomendaciones. La adecuación del quehacer está conectada con la eficiencia en el funcionamiento. Es decir, un buen funcionamiento estaría garantizado por la correcta distribución de recursos humanos y materiales, tal como lo destacan los evaluadores de la CONEAU al describir debilidades en el funcionamiento y al apuntar sus recomendaciones sobre aspectos de la planta docente. También involucran al quehacer, los logros de las instituciones, así

considerados a partir de la eficacia que demuestran en los contextos donde se producen. La investigación y la transferencia de conocimientos son puntos recurrentes, como se ha señalado, en los informes estudiados.

Aquí podemos hacer referencia a la función docente en cuanto a cuáles son los saberes que se deben transmitir en el ámbito de la Educación Superior. El conocimiento dividido en disciplinas ha sido la base de la organización, el trabajo y la producción académicos. Gibbons¹⁶ plantea que la estructura disciplinaria se apoya en un complejo de ideas, métodos, valores y normas que determinan la pertenencia a una especialización científica, qué es la ciencia y quiénes son científicos. La tesis de Gibbons es que ya hay pruebas suficientes que revelan que está comenzando a surgir un conjunto nuevo de prácticas cognitivas y sociales, en todo el ámbito de las actividades de investigación, que vistas en forma integral constituyen una nueva modalidad de producción de conocimientos. Mientras que en la estructura tradicional los problemas científicos se plantean y solucionan en un contexto regido por los intereses de una comunidad académica, ahora el conocimiento se produce en un contexto de aplicación, por lo que prima el interés práctico. En el nuevo contexto, el conocimiento es transdisciplinario y no disciplinario como antes, la producción de conocimientos es heterogénea en lo que se refiere a las especializaciones y experiencias requeridas. De aquí, entonces, que uno de los factores de interés por parte de los pares evaluadores en sus informes se refiera a la necesidad de una interdisciplinariedad y una interacción entre docentes de una misma casa, de otras casas y su relación con otros centros de excelencia, tanto del país, como internacionales, siendo esta una necesidad imperiosa a fin de obtener una educación universitaria de calidad.

También encontramos son recurrentes las menciones a los objetivos de la universidad, que debe tender a provocar el cambio según las necesidades sociales del área, preservar el rigor y la originalidad científica y la imparcialidad del mismo y mantener la perspectiva pluridimensional a partir de las particularidades que presenten los diferentes contextos.

Por último, pero no menos importante, la Declaración Mundial sobre la Educación reclama condiciones adecuadas para la investigación y la complementación pedagógica de la formación académica de los docentes. Esto es factor prioritario entonces, en la clara definición del perfil docente e implica garantizar la formación de nuevos recursos humanos y la movilidad del plantel docente, idea superadora propuesta en la mayoría de los informes realizados por los pares evaluadores de la CONEAU.

Así analizados los informes, bajo la visión contemporánea preponderante sobre calidad académica y evaluación institucional, podemos concluir que el corpus ideológico subyacente entiende a la *calidad como transformación*, pensando en cambios cualitativos y mejora institucional continua, definiendo al proceso de evaluación como planeamiento estratégico con plazos y responsables para los cambios, y

¹⁶ GIBBONS, M., 1(998) PERTINENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI, The World Bank, Washington.

registros adecuados de las distintas instancias. Así, la estrategia para incrementar la calidad implica integrar armónica y diferencialmente todos los componentes involucrados en toda acción educativa, siendo los docentes uno de los actores principales de este proceso.

Es por lo antedicho que los resultados de esta investigación serán ofrecidos a los Cuerpos colegiados: Honorable Consejo Superior y Honorable Consejo Departamental de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de la Matanza, para su utilización en los procesos de Evaluación externa y de Acreditación de la carrera de Contador Público, procedimiento que ya se encuentra en su primera etapa de realización.

BIBLIOGRAFÍA

- Agostino, Hilda, (2002) LA FORMACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO ARGENTINO. Tesis de Doctorado aprobada en Pacific Western University. California. E.E.U.U.
- Aguerro, Inés, (1989) LA CALIDAD DE LA EDUCACION: EJES PARA SU DEFINICION Y EVALUACION, OREALC, Chile.
- Brunner, José Joaquín. (1994) EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA: COORDINACIÓN, FINANCIAMIENTO Y EVALUACIÓN EN EVALUACIÓN UNIVERSITARIA EN EL MERCOSUR. Carlos Marquis (compilador) M.C.E. Buenos Aires.
- Carbone, M., Morales, M., (2000) SISTEMA DE CALIDAD EDUCATIVA, Bs.As., C. & C. Editorial.
- Clark, B. (1991) EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, Nueva Imagen con UNAM, México.
- Consejo de Decanos de Ciencias Económicas, (CODECE) (2005) EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA FUNCIÓN ENSEÑANZA, Tucumán, Santiago del Estero y Mar del Plata.
- CONEAU, Boletines Informativos, www.coneau.gov.ar
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción; *Conferencia Mundial Sobre La Educación Superior*, UNESCO, París (1998)
- Edwards, V., (1991) EL CONCEPTO DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN, Quito, Ecuador, Instituto Fronesis, Libresa.
- Fernández Lamarra, N, (2004) LA EVALUACIÓN Y LA ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA, IESALC, UNESCO.
- Ferreira, R., (1994) CALIDAD TOTAL EN EDUCACIÓN, Mar del Plata, Tercer Congreso de Educación Tecnológica en los países del MERCOSUR.
- Gibbons, M., (1998) PERTINENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI, The World Bank, Washington.
- Gimeno Sacristán J., Pérez Gómez (1992) A., COMPRENDER Y TRANSFORMAR LA ENSEÑANZA, Ed. Morata, Madrid.
- González Luis Eduardo, (1989) CALIDAD DE LA DOCENCIA SUPERIOR, Ponencia presentada en el V Seminario Técnico del Programa Latinoamericano de Pedagogía Universitaria CINDA, Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Guerrini, Pérez Rasetti, Jeppesen (2003) EVALUACIÓN INTEGRAL DE PROCESOS DE ACREDITACIÓN DE GRADO, CONEAU.
- Gutiérrez, Ricardo, (2003) EL TEMA DE LA CALIDAD EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, CONEAU
- Harvey, L., Lee, D., (1996) DEFINING QUALITY ASSESSMENT AND EVALUATION IN HIGHER EDUCATION en González F.,L.,E, Ayarza, E.,H., CALIDAD, EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ACREDITACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA REGIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE, Cuba, Conferencia Regional de CRESALC/UNESCO,
- House, Ernest, (1994) EVALUACION, ETICA Y PODER. Ed. Morata. 1994.
- Irurzún, L. E. (2000) EVALUACIÓN EDUCATIVA ORIENTADA A LA CALIDAD, Bs. As, Fundec..
- Ishikawa, K. (1985) ¿QUÉ ES CONTROL DE LA CALIDAD?, Bogotá, Editorial Norma.
- Moliner, María, (1997) DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL, Madrid, Gredos.
- O.C.D.E. (1991) ESCUELAS Y CALIDAD DE LA ENSEÑANZA. INFORME INTERNACIONAL. Ed. Paidós – M.E.C.
- Peón, César (2001) BOLETÍN DE LA ACADEMIA NACIONAL DE EDUCACIÓN Nº 48, Bs. As, Academia Nacional de Educación.
- Pérez Rasetti, Carlos, (2007) LOS RIESGOS DE LA EVALUACIÓN Y LA ACREDITACIÓN, CONEAU.
- Pirsig (1976) en Doherty, G DEVELOPING QUALITY SYSTEMS IN EDUCATION. Routledge, London, en informe regional Caribe Anglparlante.
- Puelles Benítez, M. (2000), ESTADOS, POLÍTICAS Y EDUCACIÓN, en Cuadernos de la O. E. I. Nº 4, Madrid, O. E. I.
- Stufflebeam, Daniel, (1993) EVALUACION SISTEMATICA. GUIA TEORICA Y PRACTICA. Ed. Paidós – M.E.C.
- Tedesco, J.C., (1993) TENDENCIAS ACTUALES DE LAS REFORMAS EDUCATIVAS, Anexo Resolución 26/93 del Ministerio de Cultura y Educación.

- Tiana, Alejandro, (1996) LA EVALUACION DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS. En Revista Iberoamericana de Educación, nº 10. O.E.I.
- Tiana, Alejandro y otros, (1996) EVALUACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN en Revista Iberoamericana de Educación, nº 10 O.E.I.
- Toribio, D., (1999) LA EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURA ACADÉMICA, documento de la CONEAU.
- UNLaM. (2005) Documento de Trabajo "Actualización Curricular de Ciencias Económicas".

ANEXO: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto:

Evaluación Institucional y Calidad Académica

Unidad Ejecutora: DEPARTAMENTO: CIENCIAS ECONÓMICAS.....

Carrera, Cátedra, etc.: CONTADOR PÚBLICO, LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y LICENCIATURA EN COMERCIO INTERNACIONAL.....

Dirección: F. VARELA 1903, SAN JUSTO Cód. Postal: 1754 - Tel:4480-8900

Investigadores Miembros del Equipo :

Nombre y apellido : Cedermas Mariana

Nombre y apellido: Dubouloy Ma. Angélica

Nombre y apellido : Gimeno Claudio

Nombre y apellido : Marrari Andrea

Nombre y apellido : Máximo Adriana

Nombre y apellido: Prado Andrea

Director y Subdirector :

Nombre y apellido : AGOSTINO Hilda Noemí.....

Títulos: PhD en Educación , Suficiencia Investigadora (Maestría) en Historia, Magíster en Gestión de Proyectos Educativos.....egajo UNLM 198.....

Categoría Docente: Titular Categoría Investigación: 3(tres).....Dedicación: Exclusiva.

Dirección Particular: Alcalde Rivas 309 – Morón (1708).....Tel.: 4696-8871

E-mail: hildagos@ fibertel.com.ar, juntahis@unlam.edu.ar

RESUMEN:

Este proyecto continúa la línea de investigación que aborda la problemática de la Calidad en la Educación Superior, iniciada en uno anterior denominado "B106 - La Formación del Profesional de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Matanza".

Se analizan aquí los informes de las evaluaciones externas producidos por la CONEAU en lo que concierne a la función docente y a los claustros de profesores de las universidades nacionales en busca de ideas orientadoras aplicables a proyectos direccionados hacia la consecución de la calidad en las instituciones del subsistema.

PLAN DE INVESTIGACIÓN

1-FUNDAMENTACIÓN:

Este proyecto continua al proyecto presentado en este mismo Programa Nacional de Incentivos, en la Universidad Nacional de La Matanza, en su Departamento de Ciencias Económicas, codificado como "B106: La Formación del Profesional de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Matanza".

Para la realización del proyecto citado se hizo imprescindible el abordaje de aportes teóricos acerca de la idea de **calidad** vinculada a la **educación superior** que se retoman en este trabajo. Se parte de suponer que la calidad es un concepto relativo asociado a los proyectos institucionales y que toda institución universitaria tiene un nivel mínimo de calidad. Desde allí todos los procesos de gestión internos estarían destinados al mejoramiento institucional.

Estando próxima a entrar en un proceso de Evaluación externa la Universidad Nacional de La Matanza a la que se pertenece, surgió la pregunta acerca de los paradigmas aceptados en nuestro país y aplicados en las instancias de evaluación externa realizadas por el Ministerio de Educación nacional en primera instancia y luego la CONEAU.

Teniendo a la vista los informes elaborados por la Comisión Nacional, se orientó el análisis hacia lo relacionado, en dichos informes, con la función docencia y los claustros de profesores de las universidades nacionales.

Considerándose central el tema de los recursos humanos que están involucrados en la función docencia, se decidió estudiar exhaustivamente lo expresado, en relación con ellos, por los pares evaluadores en las diferentes evaluaciones externas a universidades nacionales realizadas.

El estudio a realizarse permitirá a su vez observar qué ideas en torno a estos recursos humanos han surgido a lo largo de los años de aplicación de la ley en nuestro país, porque cabe suponer que ellas deben haber retroalimentado a las instituciones, sirviendo como orientación para sus propios procesos de autoevaluación.

2- HIPÓTESIS DE TRABAJO:

Los informes de evaluación externa de la Universidades Nacionales publicados reúnen un conjunto ideológico orientador relacionado con los claustros de profesores y la función docencia aplicables en los procesos de consecución de la Calidad en la Educación Superior.

3- ESTADO ACTUAL DEL TEMA PROPUESTO:

Actualmente las Instituciones de Educación Superior en la Argentina continúan transitando distintos momentos de los procesos de evaluación establecidos por la Ley de Educación Superior.

Como ya hemos expresado en proyectos anteriores la *evaluación* es una actividad destinada, en el caso de la educación superior, a buscar la satisfacción de la sociedad que realiza diferentes demandas según sus necesidades. Es un concepto difundido y aceptado que la educación superior tenga "alta calidad".

Se presupone que en el caso de las universidades nacionales un aspecto considerado como básico es la protección del interés público y el establecimiento de estándares que permitan la regulación.

Para determinar la calidad de una institución deben tenerse en cuenta en primer término sus características universales expresadas en sus documentos constitutivos. Luego, sus referentes históricos, es decir, lo que la institución ha pretendido ser, lo que históricamente han sido las instituciones de su tipo y lo que en el momento presente la sociedad reconoce como propio de su grupo de pertenencia. Aquí entran en juego las normas vigentes y las orientaciones básicas que movilizan al sub-sector educativo a la que pertenecen. Deben considerarse luego la misión y los propósitos de la institución. Todos estos elementos conforman el proyecto institucional que es el que se debe relacionar con el concepto de calidad a utilizar.

Para que la calidad se haga operativa se requieren determinadas condiciones de organización, gestión, administración y clima institucional. Hoy en nuestro país se avanza también en cuanto a acreditación de carreras consideradas de interés público y por eso se buscan consensos en torno a los criterios a los que deben adaptarse las instituciones, procurándose acuerdos en torno a estándares y procedimientos.

3-OBJETIVOS

Objetivo General:

Establecer el conjunto de ideas que en relación con los claustros docentes y la función docencia han elaborado los autores responsables de las diferentes Evaluaciones Externas de la Universidades Nacionales cuyos informes han sido publicados.

Objetivos específicos

- 1) Identificar y transcribir desde los informes analizados los diferentes apartados que hacen referencia a los docentes y a la función docencia.
- 2) Establecer las ideas centrales que en relación con la función docencia emergen de los Informes de Evaluación Externa
- 3) Sistematizar los hallazgos realizados para conformar un corpus que permita su posterior utilización como material de consulta para otras instituciones.

4-METODOLOGÍA

La metodología comprende dos partes diferenciadas, una en donde se analizan exhaustivamente los informes y se elaboran luego con transcripciones textuales en cuadros de doble entrada las partes de los informes que hacen referencia al objeto de estudio, estableciendo fecha de emisión y pares evaluadores intervinientes en cada caso; luego en un segundo momento de análisis, se aplicarán variables a los extractos documentales obtenidos que se volcarán en tablas. Se procederá por último a sistematizar y analizar todo lo hallado en busca del corpus ideológico sustentado.

5-ETAPAS DE TRABAJO

FECHA DE INICIACION DEL PROYECTO: **01 de Enero de 2006**

FECHA DE FINALIZACION DEL PROYECTO: **31 de Diciembre de 2007**

GANTT

	Tiempo en meses																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
a-Diseño del Proyecto.	x																							
Constitución del equipo de investigación.	x																							
Reuniones interdisciplinarias para establecer metodología de trabajo.	x																							
Establecimiento de objetivos.	x	x																						
Elaboración del GANTT	x	x																						
b-Puesta en práctica de la Investigación.																								
Identificación de Informes y lecturas.	x	x	x																					
Transcripción de apartados específicos.				x	x	x																		
Trabajo en tablas con variables.							x	x	x															
Sistematización del material obtenido.										x	x	x	x	x										
Análisis hermenéutico.															x	x	x	x	x	x				
Análisis cuali-cuantitativo.															x	x	x	x	x	x				
Elaboración del corpus ideológico.																						x	x	
c-Transferencias.												x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
d-Elaboración de Informes.																								
Primer Informe de Avance												x												
Informe final																								x

BIBLIOGRAFIA: (inicial)

- Agostino, Hilda, (2002) LA FORMACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO ARGENTINO. Tesis de Doctorado aprobada en Pacific Western University. California. E.E.U.U.
- Aguerro, Inés,(1989)LA CALIDAD DE LA EDUCACION: EJES PARA SU DEFINICION Y EVALUACION, OREALC, Chile.
- Carbone, M., Morales, M.,(2000) SISTEMA DE CALIDAD EDUCATIVA, Bs.As., C. & C. Editorial.
- Consejo de Decanos de Ciencias Económicas, (CODECE) (2005) EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA FUNCIÓN ENSEÑANZA, Tucumán, Santiago del Estero y Mar del Plata.
- Edwards, V., (1991) EL CONCEPTO DE CALIDAD EN LA EDUCACIÓN, Quito, Ecuador, Instituto Fronesis, Libresa.
- Ferreira, R., (1994) CALIDAD TOTAL EN EDUCACIÓN, Mar del Plata, Tercer Congreso de Educación Tecnológica en los países del MERCOSUR.
- González Luis Eduardo, (1989) CALIDAD DE LA DOCENCIA SUPERIOR, Ponencia presentada en el V Seminario Técnico del Programa Latinoamericano de Pedagogía Universitaria CINDA, Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Gimeno Sacristán J., Pérez Gómez (1992) A., COMPRENDER Y TRANSFORMAR LA ENSEÑANZA, Ed. Morata, Madrid.
- Harvey, L., Lee, D., (1996) DEFINING QUALITY ASSESSMENT AND EVALUATION IN HIGHER EDUCATION en González F.,L.,E, Ayarza, E.,H., CALIDAD, EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y ACREDITACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA REGIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE, Cuba, Conferencia Regional de CRESALC/UNESCO,
- House, Ernest, (1994) EVALUACION, ETICA Y PODER. Ed. Morata. 1994.

- Irurzún, L. E.(2000) EVALUACIÓN EDUCATIVA ORIENTADA A LA CALIDAD, Bs. As, Fundec..
- Ishikawa, K.(1985) ¿QUÉ ES CONTROL DE LA CALIDAD?, Bogotá, Editorial Norma.
- Moliner, María,(1997) DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL, Madrid, Gredos.
- O.C.D.E.(1991) ESCUELAS Y CALIDAD DE LA ENSEÑANZA. INFORME INTERNACIONAL. Ed. Paidós – M.E.C.
- Peón, César (2001) BOLETÍN DE LA ACADEMIA NACIONAL DE EDUCACIÓN Nº 48, Bs. As, Academia Nacional de Educación.
- Puelles Benítez, M. (2000), ESTADOS, POLÍTICAS Y EDUCACIÓN, en Cuadernos de la O. E. I. Nº 4, Madrid, O. E. I.
- Stufflebean, Daniel, (1993) EVALUACION SISTEMATICA. GUIA TEORICA Y PRACTICA. Ed. Paidós – M.E.C.
- Tedesco, J.C., (1993) TENDENCIAS ACTUALES DE LAS REFORMAS EDUCATIVAS, Anexo Resolución 26/93 del Ministerio de Cultura y Educación.
- Tiana, Alejandro, (1996) LA EVALUACION DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS. En Revista Iberoamericana de Educación, nº 10. O.E.I.
- Tiana, Alejandro y otros, (1996) EVALUACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN en Revista Iberoamericana de Educación, nº 10 O.E.I.
- UNLaM. (2005) Documento de Trabajo “Actualización Curricular de Ciencias Económicas”.

TRANSFERENCIA

(Indique los posibles usuarios directos y las formas concretas de utilización de los resultados del proyecto. Asimismo, señale si existen convenios o preconvenios con los usuarios potenciales).

Los resultados de esta investigación serán ofrecidos a los Cuerpos colegiados: Honorable Consejo Superior de la UNLaM y Honorable Consejo Departamental de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de la Matanza, para su utilización en los procesos de Evaluación externa y de Acreditación de la carrera de Contador Público.

DATOS CURRICULARES RESUMIDOS DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

a) DIRECTOR:

Nombre: **Hilda Noemí Agostino**

Estado Civil: Casada (con Juan Carlos Ecalle)

Nacionalidad: Argentina.

Fecha de nacimiento: 22 de junio de 1948.

Domicilio: Alcalde Rivas 309. Morón. Pcia. de Buenos Aires.

C.P. 1708.- República Argentina.

E.mail: hildagos@fibertel.com.ar, juntahis@unlm.edu.ar

Teléfono: Cod. internacional:(54-11) Teléfono 4696.8871

Teléfono alternativo: (54-11) (15) 51165321237

- Pasaporte N° 05. 799.142 F.
- Expedido por Policía Federal y Ministerio del Interior de la República Argentina
- Documento Nacional de Identidad N° 5.799.142.
Expedido por el Registro Nacional de las Personas, LEY 17.671

Estudios de Postgrado, grado, títulos obtenidos

1. Doctorado en Educación (PhD) Pacific.Western, University, Estados Unidos
2. Suficiencia Investigadora (Universidad de Huelva-España)
3. Maestría en Gestión de Proyectos Educativos.(Universidad Caece. Bs.As.)
4. Licenciada en Ciencias de la Educación, especializada en Ciencias Sociales.(Argentina)
5. Licenciada en Historia (España - Comunidad Económica Europea)
6. Profesora de Historia (Argentina)

Estudios de Postgrado en curso

Especialización en Investigación.

Universidad Nacional de La Matanza, Departamento de Ciencias Económicas
(Cursos de posgrado destinados a Directores de Proyectos de Investigación) (Teoría y praxis)

Otros estudios de postgrado

1996

Educación

Universidad de La Habana. Cuba

- Planeamiento y administración de instituciones de Educación Superior. Cátedra de Unesco/Cepes. (180 hs.).

1993

Educación

Universidad Nacional de La Matanza

- Fundamentos de políticas universitarias, modelos organizativos y pedagógicos (60 horas)

Total de horas de postgrado realizadas, aprobadas y documentadas 1130 (mil ciento treinta)

Desempeño Laboral Actual

Gestión

1. Dirección de Junta de Estudios Históricos ,Geográficos y Estadísticos del Partido de La Matanza
 2. Coordinación Académica de Licenciatura en Lengua y Literatura .Escuela de Formación Continua.
- **Docencia Universitaria Actual** (Universidad Nacional de la Matanza)

Titular Cátedra: Historia del Sistema Educativo Argentino. (Carreras de Gestión Educativa – Escuela de Formación Continua del Instituto de Postgrado de la U.N.L.M.)

- Investigación
Categoría 3(tres) Programa Nacional de Incentivos para docentes Investigadores Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Se han reconocido al otorgar la categoría 25 años de investigación en distintos niveles del sistema educativos argentino, medio, terciario y universitario.
- **a- Dirección de Proyecto Actual** . Las instituciones de Educación Superior en el partido de La Matanza en el siglo XX: creación y evolución. (Programa Nacional de Incentivos B.092)
- b- Miembro de equipo de Investigación (dirigido por Dra. Elisa Marta Basanta) La formación humanística en las carreras de ciencias económicas
- **Otros desempeños laborales :**
 1. Jurado como Consultor Externo para Concurso de oposición para Cobertura de horas cátedras en Educación Superior de la Provincia de Bs. As. Septiembre de 2003 Cátedra Investigación en Historia 1.
 2. Miembro de Comité para dictaminar sobre futura publicación de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán. Actualmente evaluando trabajo “ Los estudios humanísticos en la Universidad Nacional de Tucumán”
 3. Miembro de Consejo Departamental de Ciencias Económicas, por claustro docente en tres oportunidades. (Continuo)
 4. Evaluadora de proyectos de investigación.
 5. Autora de proyectos de innovación educativa relacionados con la enseñanza de la historia
 6. Conferenciante en temas de historia Argentina e Investigación.
 7. Formadora de Recursos humanos en Investigación.
 8. Coordinadora Académica de Programa de Formación de Profesores de Ciencias Sociales del nivel medio de la Pcia. De Bs. .As., de Cursos de Verano y de admisión de la U. N. de La Matanza
 9. Miembro de Comités Académico en diversas oportunidades
 10. Docencia en Nivel Terciario del Subsistema de Educación Superior de la Provincia de Bs. As
 11. Tareas de gestión en el nivel medio y docencia en el mismo por más de 25 años .

Becas Obtenidas

1. Becada por Universidad de Huelva por antecedentes para estudiados de doctorado.
2. Beca AECl- Al.E. Universidad Autónoma de Madrid. (Enero./ Febrero 2002.)

Distinciones

Premios obtenidos por trabajos de Investigación

1. Pléyade de Precusores-Los del '80 Premio de Sociedad Argentina de Autores-Municipalidad de Morón
2. 100 años de publicaciones periódicas en la Argentina-La Revista de Buenos Aires. Asociación Argentina ç de Editores de Revistas .-Publicado

Ultimas Publicaciones

Digital

Breve Historia de La Matanza en imágenes (2004) UNLM

En prensa:

Historia e imágenes (2004) UNLM

Desde 2001 y continua:

Dirección Editorial de “ Carta Informativa de Junta de Estudios Históricos, Geográficos y Estadísticos del Partido de La Matanza” . Publicación Trimestral de la Universidad Nacional de La Matanza

2001

Libro

Basanta, Agostino y otros “Ética y Universidad ”, Bs.As. Editorial C&C, I.S.B.N 978-9082-17-10.

Artículos de Revista :

Se mencionan solo algunos:

Agostino Hilda Noemí, “ El emigrado de la Chacra de Los Tapiales” en Crónicas Bonaerenses. Historia e Imágenes

Número 2, Buenos Aires, Lulemar Ediciones, Octubre de 2003

Agostino, Hilda Noemí, “ Inmigrantes Latinoamericanos en el partido de La Matanza”, Carta Informativa Nº 7, San Justo, Universidad Nacional de La Matanza. Noviembre de 2003 .

- Agostino, Hilda Noemí “El partido de La Matanza” Carta Informativa Nº VI páginas de 1 a 20 .Editorial
- U.N.L.M, San Justo , Julio de 2003

Agostino, Basanta y otros, “Educación Superior , ética y enseñanza de la ética desde los documentos internacionales. Revista Leonardo da Vinci, Año IV, Universidad Nacional de Lomas de Zamora

Publicación en soporte electrónico en www.unlm.edu.ar.

Página web Junta de Estudios Históricos

En Co- autoría . Agostino, Basanta y otros .

Compilación de 600 documentos Internacionales en idioma español de organizaciones nacionales, regionales e internacionales relacionados con Educación

Capítulos de Libros

1)Asociación Argentina de Editores de Revistas .Tomo III. Capítulo IV La Revista de Buenos Aires. Trabajo Premiado en Certamen de Monografías históricas, Bs.As, I.S.B.N 987-95353, páginas 123 a 196

2)UNTREF-UNLM- Transformaciones Políticas, Sociales y Culturales en América Latina a fin de Milenio: Los desafíos de la integración., Cap.V . I.S.B.N. 987-99347 pag. 377 a 415.

Otras publicaciones:

Dirección de libros destinados a programas de formación docente, libros de divulgación histórica, publicaciones

en revistas y dirección de estas en el país, publicación de artículos en revistas del exterior .

Algunos títulos : “Historia e Historiografía”, “Aportes para el estudio de una historia económica y social argentina contemporánea “ (Tomos I y II) “Formación de formadores”, “La enseñanza de las Ciencias Sociales”.

Elaboración de folletos para muestras históricas:

Última elaboración:

“Basta de Zoncetas”. Jauretche en La Matanza.

PONENCIAS EN CONGRESOS

Se han presentado tanto en encuentros destinados al desarrollo de la historia como de la educación, actuando como autora y como integrante de equipos de investigación.

2004.

Representante de Argentina en Congreso Internacional de Historia a Debate en Universidad de Santiago de Compostela.

Coordinación de Mesa sobre "Historias Oficiales"

En Universidad Nacional de Rosario. XI encuentro de Cátedras Humanísticas en Carreras de Ciencias Económicas.

Ponencia

"Historiografía Digital como material de cátedra"

2003. - Ponencias

1-Comunidades latinoamericanas residentes en La Matanza.

2-Enseñar historia para formar alumnos con competencia social

3-La importancia de las historias locales, La tensión entre lo urgente y lo importante.

DATOS PERSONALES DE LOS INTEGRANTES:

1) Nombre y apellido: MARIANA CEDERMAS

DNI: 27336409

Fecha de nacimiento: 06/06/79

Domicilio: Cnel. Trole 673, Ituzaingó (1714)

Teléfono: 4623-2894

Títulos:

- Licenciada en Gestión Educativa – Universidad Nacional de La Matanza (2005)
- Profesora en Idioma Inglés – Instituto Superior de Formación Docente N° 21 Ricardo Rojas (2001)

Experiencia profesional más relevante:

- Profesora Ayudante de primera, de los niveles III y IV de Inglés Transversal, Universidad Nacional de La Matanza.
- Representante de la Universidad Nacional de La Matanza en las Xas Jornadas de Enseñanza de Lenguas Extranjeras en el Nivel Superior – IFDC N° 4 – San Salvador de Jujuy
- Profesora de Inglés, Instituto Superior Granaderos, Morón, en las cátedras Lengua y Expresión Oral I y II, Lengua y Expresión Escrita III, Lengua y Expresión Escrita IV y Lengua y Cultura IV del Profesorado en Idioma Inglés para EGB 3 y Polimodal.
- Profesora de Inglés, Instituto Superior Granaderos, Morón, en “Trabajo de Laboratorio de Idioma” (modalidad de taller) en el Postítulo “Especialización Superior en Lengua y Expresión Oral del Idioma Inglés”
- Profesora de Inglés en las escuelas N°6, 15 y 3 de Ituzaingó, en EPB y ESB (2° y 3° ciclo de ex-EGB)

Trabajos de investigación:

- RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL DOCENTE Y LA ENSEÑANZA DE UN IDIOMA EXTRANJERO (2004-2005) Universidad Nacional de La Matanza.

Publicaciones:

- Guías de ejercicios de las cátedras de Inglés Técnico I y II, Universidad Nacional de La Matanza, Departamento de Ciencias Económicas. (2005)

2) Nombre y apellido: MARÍA ANGÉLICA DUBOULOY

DNI: 14868679

Fecha de nacimiento: 24/06/61

Domicilio: Pasteur 2586 - Castelar (1712)

Teléfono: 4483 - 3132

Títulos:

- Licenciada en Administración de Educación Superior – Universidad Nacional de La Matanza (1998)
- Profesora en Inglés – Instituto Superior del Profesorado del Oeste (B750) Morón (1985)

Experiencia profesional más relevante:

- Profesor Adjunta del área de Inglés en Comercio Internacional, Universidad Nacional de La Matanza.
- Profesora del área de Inglés Transversal dependiente de Dirección de Pedagogía Universitaria UNLM
- Profesora Titular de Inglés en el área de secundario presencial para Adultos – Instituto Colegio Granaderos – Morón
- Profesora coordinadora del área Inglés, sección Media para Adultos. Instituto Colegio Granaderos. Morón
- Profesora Tutora del Bachillerato a Distancia para Adultos.
- Coordinadora en el área Inglés de los materiales escritos para el bachillerato a distancia. Instituto Colegio Granaderos. Morón
- Docente Investigadora cat. 5, Universidad Nacional de la Matanza.

Trabajos de investigación:

- TEORÍA Y PRAXIS: AJUSTES PARA EL DISEÑO CURRICULAR DE LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO (En el área de Matemática) (2002-2003) Universidad Nacional de La Matanza.
- LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS (2004-2005) Universidad Nacional de La Matanza

Publicaciones:

- Propuesta Metodológica para la enseñanza del Inglés Técnico-Científico (en colaboración)
© Año 1985
- *Inglés I para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés II para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés III para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés I para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *Inglés II para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *Inglés III para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *International Trade II* (Grupo Editor Tercer Milenio) © Año 1999

3) Nombre y apellido: CLAUDIO JOAQUÍN GIMENO

DNI: 14210865

Fecha de nacimiento: 27/08/60.

Domicilio: Saladillo 2096, Castelar (1712)

Teléfono: 4458-1787

Títulos:

- Licenciado en Administración de Educación Superior – Universidad Nacional de La Matanza (1998)
- Profesor en Matemática, Física y Cosmografía – Escuela Modelo Gral. Belgrano (1989)

Experiencia profesional más relevante:

- Profesor Asociado de Matemática, Universidad Nacional de La Matanza.
- Ex Profesor Adjunto de Matemática, Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- Profesor Asociado de Matemática, Universidad Argentina John F. Kennedy.
- Docente Investigador (Cat. C), Universidad Nacional de La Matanza.
- Docente Investigador (Cat. 4), Universidad Nacional de La Matanza.
- Representante de la Universidad Nacional de La Matanza ante la Asociación de Docentes de Matemática de Facultades de Ciencias Económicas.
- Miembro del Consejo Superior de la Universidad Nacional de La Matanza.
- Profesor del área Matemática y Física en los Institutos Superiores de Formación Docente N° 109 y N° 21.

Trabajos de investigación:

- MODELOS MATEMÁTICOS APLICADOS A MODELOS ECONÓMICOS (1994-1996) Universidad Nacional de La Matanza
- OPTIMIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA DE LA CIENCIA MATEMÁTICA APLICADA A LA ECONOMÍA (1997-1999) Universidad Nacional de La Matanza
- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA EN TIEMPOS DE GLOBALIZACIÓN (2000-2001) Universidad Nacional de La Matanza
- TEORÍA Y PRAXIS: AJUSTES PARA EL DISEÑO CURRICULAR DE LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO (En el área de Matemática) (2002-2003) Universidad Nacional de La Matanza
- LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS (2004-2005) Universidad Nacional de La Matanza

Publicaciones:

- Guía de trabajos prácticos para Matemática I, Universidad Nacional de La Matanza.
- Matemática I con aplicaciones a la Economía, Departamento de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Matanza.
- Guía de trabajos prácticos de Matemática II, Universidad Nacional de La Matanza.
- Guía de trabajos prácticos de Termodinámica (ISFD n° 109)
- Guía de trabajos prácticos de Física Atómica (ISFD n° 109)
- Gimeno-Barreto, "Notas de Introducción a la Matemática", TM grupo editor, 1999.
- Gimeno-Barreto, "Notas de Análisis Matemático I", TM grupo editor, 1999.
- Gimeno-Barreto, "Notas de Análisis Matemático II", TM grupo editor, 1999.
- Barreto-Gimeno, "Notas de Matemática Discreta", TM grupo editor, 1999.
- Gimeno y otros, "Matemática módulo III" Ed, C&C 1999
- Gimeno y otros, "Introducción a la Matemática" Ed Prometeo, 2004
- Gimeno y otros, "Elementos de Matemática" Ed Prometeo, 2006

4)Nombre y apellido: ANDREA MARRARI
DNI: 20186838
Fecha de nacimiento: 22/3/69
Domicilio: Noguera 1280 San Antonio de Padua (1718)
Teléfono: 0220-4853580

Títulos:

- Licenciada En Lengua Inglesa-Otorgado por la Universidad del Salvador- Marzo 1999
- *Profesora en Idioma Inglés-Otorgado por el I.S.F.D. Nro. 21 "Ricardo Rojas- Marzo 1994*
- *Maestra de Inglés -Otorgado por el I.S.F.D. Nro. 21 "Ricardo Rojas"- Marzo 1993*

Experiencia profesional más relevante:

- Profesora Adjunta ad-honorem, Ayudante de Primera, Universidad Nacional de La Matanza.
- Profesora de Lengua y Cultura Inglesa I en Instituto Privado Almafuerde.
- Profesora de Lengua y Cultura I y Espacio de la Práctica IV en Instituto Privado Domingo F. Sarmiento.
- Ex Profesora de Lengua y Expresión Escrita I en ISFD N°21

Trabajos de investigación:

- EL ROL DE LA MUJER EN DIFERENTES TRABAJOS LITERARIOS-Universidad del Salvador 1997
- MULTILINGÜALISMO-Universidad del Salvador 1998

Publicaciones:

- Evaluación de la Lectura, Revista *Share* y espacio virtual *Net-Learning*, 2003.

5)Nombre y apellido: ADRIANA INÉS MÁSSIMO

DNI: 16520771

Fecha de nacimiento: 06/11/63

Domicilio: Saladillo 2096, Castelar (1712)

Teléfono: 4458-1787

Títulos:

- Licenciada en Administración de Educación Superior – Universidad Nacional de La Matanza (1998)
- Profesora en Idioma Inglés – Instituto Superior de Formación Docente N° 21 (1986)
- Maestra Elemental de Idioma Inglés – Instituto Superior de Formación Docente N° 21 (1985)

Experiencia profesional más relevante:

- Profesora Titular, a cargo del área de Comercio Internacional, Universidad Nacional de La Matanza.
- Profesora Coordinadora de Nivel, Dirección de Pedagogía Universitaria, Univ. Nac. de La Matanza.
- Ex Profesora Titular, Universidad del Ejército, CMN.
- Profesora Titular de Lengua y Gramática Inglesa, Instituto Superior de Formación Docente N° 21.
- Ex Profesora Titular de Lengua y Gramática Inglesa, Instituto Superior del Profesorado del Oeste.
- Docente Investigadora cat. 5, Universidad Nacional de la Matanza.

Trabajos de investigación:

- OPTIMIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA DE LA CIENCIA MATEMÁTICA APLICADA A LA ECONOMÍA (1997-1999) Universidad Nacional de La Matanza
- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA EN TIEMPOS DE GLOBALIZACIÓN (2000-2001) Universidad Nacional de La Matanza
- TEORÍA Y PRAXIS: AJUSTES PARA EL DISEÑO CURRICULAR DE LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO (En el área de Matemática) (2002-2003)Universidad Nacional de La Matanza
- LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS (2004-2005) Universidad Nacional de La Matanza

Publicaciones:

- *Inglés I para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés II para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés III para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés I para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *Inglés II para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *Inglés III para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *International Trade I* (Grupo Editor Tercer Milenio) © Año 1999
- *International Trade II* (Grupo Editor Tercer Milenio) © Año 1999
- *International Trade III* (Grupo Editor Tercer Milenio) © Año 1999
- *International Trade IV* (Grupo Editor Tercer Milenio) © Año 1999

6)Nombre y apellido: ANDREA PAULA PRADO

DNI: 14908201

Fecha de nacimiento: 13/06/62

Domicilio: Argentina 1949 – Ramos Mejía

Teléfono: 4651- 9748

Títulos:

- Licenciada en Administración de Educación Superior – Universidad Nacional de La Matanza (1998)
- Profesora en Inglés – Instituto Superior del Profesorado del Oeste (B750) Morón (1984)

Experiencia profesional más relevante:

- Profesor Adjunta Ad Honorem del área de Inglés en Comercio Internacional, Universidad Nacional de La Matanza.
- Profesora del área de Inglés Transversal dependiente de Dirección de Pedagogía Universitaria - UNLM
- Profesora Titular de Inglés en Educación Media– Escuela de Enseñanza Media Nº 36 – Ramos Mejía
- Profesora coordinadora del área Inglés, sección Media. Escuela de Enseñanza Media Nº 36 – Ramos Mejía
- Profesora Titular de la materia Lengua Inglesa Escrita I. Instituto Superior Nº88 – San Justo
- Docente Investigadora cat. 5, Universidad Nacional de la Matanza.

Trabajos de investigación:

- TEORÍA Y PRAXIS: AJUSTES PARA EL DISEÑO CURRICULAR DE LA CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO (En el área de Matemática) (2002-2003) Universidad Nacional de La Matanza
- LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONÓMICAS (2004-2005) Universidad Nacional de La Matanza

Publicaciones:

- *Inglés I para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés II para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés III para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Ed. Floppy) ©Año 1996
- *Inglés I para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *Inglés II para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *Inglés III para la Licenciatura en Comercio Internacional* (Edición 1997) (Ed. Floppy) ©Año 1997
- *International Trade III* (Grupo Editor Tercer Milenio) © Año 1999

