

“Programa de Evaluación Institucional (PEI)”
Universidad de la República, Uruguay

INFORME DE EVALUACIÓN DE PARES
EXTERNOS
PROCESO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL
DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (URUGUAY)

Dr. Pedro Paulo Bicalho (Brasil)
Dr. Juan Carlos Godoy (Argentina)
Mgter. Mariana González Guyer (Uruguay)

16 de Septiembre de 2022

Comité de Pares Evaluadores Externos

Dr. Pedro Paulo Bicalho (Brasil)

Licenciado en Psicología, Maestro y Doctor en Psicología. Profesor Asociado en el Instituto de Psicología de la Universidad Federal de Río de Janeiro, vinculado al Programa de Posgrado en Psicología y al Programa de Posgrado en Políticas Públicas en Derechos Humanos.

Dr. Juan Carlos Godoy (Argentina)

Profesor, Licenciado y Doctor en Psicología por la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Magister en Neurociencias por la Universidad Internacional de Andalucía (España). Profesor Adjunto en la Cátedra de Metodología de la Investigación Psicológica de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba. Investigador del CONICET.

Dra. Mariana González Guyer (Uruguay)

Magíster en Sociología por el Instituto Universitario de Pesquisas de Rio de Janeiro (IUPERJ). Profesora Agregada con Dedicación Total del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Integrante del Centro de Estudios Interdisciplinarios Feministas de la Universidad de la República.

Introducción

En diciembre de 2016, el Consejo Directivo Central de la Universidad de la República aprobó la creación del “Programa de Evaluación Institucional (PEI)” para los Servicios de la Udelar. Entre los meses de diciembre de 2017 y abril de 2018 estuvo abierto el primer llamado a participar del PEI, y a través de la Resolución N° 22 del CDC, fecha 29 de mayo de 2018, se designaron a los cinco Servicios Universitarios que participarían de esta primera edición del PEI. Así, la Facultad de Psicología fue seleccionada junto a otros cuatro servicios por la Universidad de la República para participar en la primera edición del “Programa de Evaluación Institucional (PEI)”.

Los objetivos planteados en el PEI son, promover que los Servicios Universitarios:

- 1. Realicen en forma sistemática y regular la Evaluación Institucional.*
- 2. Utilicen el Plan de Mejora para la toma de decisiones.*
- 3. Conformen y/o consoliden una Unidad de Evaluación, que actúe en forma permanente.*

En ese contexto, el equipo integrado por el Dr. Pedro Paulo Bicalho (Brasil), el Dr. Juan Carlos Godoy (Argentina) y la Mag. Mariana González (Uruguay) fue constituido como Comité de Pares Evaluadores Externos para colaborar en la Evaluación Institucional de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, durante el año 2022.

A tal fin, hemos tomado en consideración, principalmente, los siguientes documentos de trabajo:

- Pautas para la evaluación institucional (2018), libro elaborado por la Comisión de Evaluación Interna y Acreditación de la Universidad de la República, y editado por Ediciones Universitarias, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (ucur).
- Ley Orgánica de la UDELAR
- Informe final de autoevaluación institucional (2020).

Asimismo, y junto con el análisis de esos documentos y otros materiales aportados por las autoridades de la Facultad y por otros espacios del servicio, se llevaron a cabo un conjunto de entrevistas a informantes clave e integrantes de diferentes equipos que hacen parte del proceso de evaluación y de la estructura académica y de gestión de la Facultad de Psicología:

- Reunión con el Dr. José Passarini, Presidente de la Comisión de Evaluación Interna y Acreditación.
- Reunión con el Dr. Alvaro Mombrú, Vice-Rector de la UDELAR
- Reunión con el Decano y el Consejo de la Facultad de Psicología
- Reunión con Directores/as de Institutos, Directora de la Licenciatura y Directores/as de Centros
- Reunión con el programa de Renovación de la Enseñanza (Proren)

- Reunión con la Comisión de posgrados y Direcciones de Doctorado y Maestrías
- Reunión con profesores de diversos niveles
- Reuniones con representantes de direcciones, comisiones, sectores, departamentos y unidades que comprenden la Facultad.
- Reunión con Equipo Editorial de la revista *Psicología, Conocimiento y Sociedad*
- Reunión con la Comisión de Ética
- Reunión con el Comité de Equidad y Género de la FP
- Visita al proyecto que funciona en Complejo CRECE de Flor de Maroñas

La mayoría de las actividades realizadas tuvo lugar en la Sede de la *Facultad de Psicología (UDELAR)* y en otras dependencias en las que la facultad lleva adelante acciones docencia y extensión, durante los días 17 a 20 de mayo de 2022.

Antecedentes y elementos a considerar vinculados al contexto de la Evaluación Institucional

El *Informe Final de autoevaluación institucional* (IF), producto fundamental del proceso de autoevaluación institucional, se culminó en un contexto que no puede ser ignorado: la Facultad de Psicología (FP) de la UDELAR atravesaba un proceso eleccionario que resultó en la asunción de un nuevo equipo de gestión perteneciente a un espacio que, hasta entonces, ocupaba el lugar de la oposición dentro de la institución. Esto, si bien refleja un interesante nivel de madurez de vida universitaria, hizo que el IF presente inconsistencias o no profundice lo suficiente sobre las dimensiones seleccionadas para el análisis debido a los cambios en la política académica de la Facultad y en la conformación del equipo de trabajo. El documento final resultó de acuerdos que se fueron procesando y del compromiso que se había asumido. Se suma además, que el proceso de autoevaluación coincidió en su inicio con el paro activo de ADUR Psicología, acompañado luego por el CEUP y AFFUR, lo que implicó fuertes discusiones político-académicas que de alguna manera incidieron sobre este.

A ello debe agregarse el impacto que la pandemia por COVID-19 tuvo sobre el funcionamiento de la UDELAR en general, y sobre la Facultad de Psicología en particular. De hecho, ello se observa claramente si se tiene en cuenta que el IF solo llega hasta el año 2019.

Por otro lado, una vez cerrado el documento, no se desarrollaron suficientes instancias de socialización del mismo, llegando al punto en que muchas personas de diferentes sectores y con diferentes responsabilidades, no conocieran los principales aspectos reportados en el mismo o no se “reconocieran” en las secciones que informaban sobre sus áreas y tareas. Al respecto, el contraste entre el IF y las instancias de diálogo con la comunidad de la Facultad de Psicología revela que no todas las voces están representadas en el informe, ni con la misma presencia, produciéndose un desbalance en la percepción de las fortalezas y debilidades de los diferentes componentes del servicio. El tiempo transcurrido, marcado además fuertemente por la pandemia, agrava el desbalance percibido durante las entrevistas.

En otro orden, considerando que se trata de la 1ra convocatoria del Programa de Evaluación Institucional (EI) de la Udelar, ello constituyó una experiencia nueva para la UDELAR que implica importantes desafíos en cuanto a su implementación plena dentro de cada uno de los servicios partícipes de esta iniciativa. En esa línea, es importante considerar que la Comisión de Evaluación del área central concibe a la EI como un proceso continuo que procura aportar insumos para la mejora permanente de cada uno de sus servicios.

En el caso particular de la Facultad de Psicología, además de empezar a consolidarse una cultura de la evaluación continua, como otro efecto positivo del proceso iniciado se crea un área de Evaluación Institucional EI que, inicialmente, contará con una persona rentada para esto. El objetivo es que este proceso, y el área de EI, contribuyan con insumos que aporten a la elaboración de un plan de

desarrollo que permita consolidar los aspectos positivos y avanzar en la solución de viejos y nuevos problemas. Al respecto, es importante señalar que el IF destaca en diferentes apartados y en referencia a los más variados aspectos, las dificultades de contar con información sistematizada y de calidad; señala que la producción de información es discontinua y que hay descoordinación entre los actores en su generación.

Este aspecto conecta con lo surgido en las entrevistas y que incluimos en aspectos que hacen a la cultura institucional: la Facultad de Psicología es una organización académica compleja y con dificultades de articulación; funciona en oportunidades como compartimentos estancos con escasa comunicación; cuenta con un organigrama poblado de comisiones, de unidades con poca interrelación y con una circulación e intercambios de información insuficientes.

En efecto, el organigrama no aparece claro para cada integrante de la comunidad de la FP: muchas personas no saben con certeza dónde y cómo se ubican las estructuras a las que pertenecen o a las que remiten determinados programas o problemáticas, y de quién dependen. En ese sentido, y asociado a lo que algunas de las personas entrevistadas denominaron como “*crisis de crecimiento*”, la estructura académica de la Facultad, organizada en institutos, centros y programas tampoco favorece la circulación de información, las articulaciones, ni promueve la generación de canales formales y espacios institucionales de articulación. El rol de cada uno de estos espacios que conforman la estructura académica, la relación entre los mismos, sus mecanismos de articulación aparecen como aspectos que requieren de una revisión.

A esto se suman las dificultades para transmitir y traspasar la información que se agudizan en las transiciones entre gestiones. En las reuniones mantenidas se nombraron varios y diferentes casos en las que las transiciones no se procesaron con el necesario traspaso de información que facilitara la gestión y asegurara una necesaria continuidad en el trabajo. Muchas áreas y sectores manifestaron tener que “*volver a empezar*” cuando iniciaron la gestión ante la falta de una memoria institucional. Por caso, esto se indicó en espacios como la Comisión de ética, Decanato, y AFFUR. Esta situación incide negativamente, por la sobrecarga de trabajo que genera en funcionarios/as y en docentes afectados/as a tareas de gestión universitaria. Una tarea que por su naturaleza, ya resulta exigente, lleva mucho tiempo, no se reconoce, no se valora en el CV o en concursos, y está “invisibilizada”, como manifestaron muchas de las personas entrevistadas.

Otro aspecto importante a tener en cuenta, que matiza algunos de los indicadores presentados en el informe y que surgió en las entrevistas con diferentes sectores de la comunidad, fue el hecho que mientras se desarrolla la autoevaluación se aprueba el nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD), que marca un hito en toda la UDELAR. Entre otras razones, porque establece criterios comunes vinculados a los requisitos y la evaluación docente, a las horas que se deben destinar a la enseñanza de grado, y porque las funciones de investigación y de extensión comienzan a regirse por criterios que impactarán en todo el cuerpo docente (más sobre esto en otras secciones).

El IF recoge y pone en valor varios antecedentes de evaluación de la Facultad de Psicología, ligados a un importante proceso de transformación institucional que la institución viene experimentando en los últimos 15 años y que muchos actores del servicio vinculan con lo que llaman “*Segunda Reforma*” y asocian con las iniciativas desarrolladas por Luis Leopold como Decano de la facultad, y con Rodrigo Arocena como Rector de la UDELAR. Claramente, la facultad inició un significativo proceso de transformación en el marco de la Reforma Universitaria de la UDELAR.

Algunos elementos que caracterizan este periodo son: la jerarquización de la investigación; el aumento de las cargas horarias de docentes; el incremento de las DT; los cambios del plan de estudios; la implementación de posgrados (maestrías y el doctorado); y la adecuación edilicia, entre otros. En ese marco, la Facultad desarrolló una Autoevaluación que contempló el periodo 2007-2011. También, implementó un programa de Fomento a la Investigación de Calidad (2008-2014) en sinergia con la CSIC, que buscaba promover la consolidación de recursos humanos asociados a la investigación a través de diferentes modalidades. Además, llevó adelante una Autoevaluación de los Programas (2017) que buscaba sistematizar y evaluar el funcionamiento y resultados de los programas académicos a efectos de identificar fortalezas y debilidades.

El IF revela que la Facultad de Psicología ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas, que ha sabido responder a fuertes exigencias y tiene fortalezas para plantearse nuevos desafíos y para intentar resolver problemas que, mayormente, son el fruto de su crecimiento institucional. Algunos de esos aspectos, además de los ya mencionados, son la aprobación de nuevas tecnicaturas, la consolidación de la licenciatura en litoral norte y avanzar en el proceso de descentralización. Todas estas acciones requieren de establecer acuerdos para su adecuado desarrollo en consonancia con las metas de la FP y de la propia UDELAR.

Aspectos a destacar que surgen de las entrevistas realizadas

Una vez finalizadas las entrevistas llevadas adelante en el marco de la presente evaluación externa, se realizó una devolución oral con la presencia del Decano y autoridades de la Udelar y de la CElyA, en la que participó un importante número de docentes (que conformaron la mayoría del auditorio), de funcionarios/as TAS y de estudiantes y egresados. Vale destacar que concurren muchos/as de los/as entrevistados/as, pero también otros/as integrantes de la FP interesados/as en esta primera devolución, en la que se generó un clima de escucha e interés que ratificó el compromiso de los/as involucrados con el proceso que la FP vienen llevando adelante.

Lo que sigue retoma los aspectos analizados en dicha devolución oral, apoyándose en lo recogido durante las entrevistas. Como expresamos en la instancia de la devolución, las opiniones y percepciones que recabamos, no expresan necesariamente “la verdad”, sino perspectivas y sentimientos situados, que resultan de la inserción de los diferentes actores, y que impactan en su quehacer.

Sobre la organización y la estructura institucional

A partir de todas las entrevistas realizadas, en general, se observó la proliferación de comisiones y estructuras que requieren de la participación continua y con una alta carga horaria que implican a un grupo acotado de personas del servicio. Además, varias funcionan con dificultades, sin la regularidad requerida, sin la integración completa de sus participantes, y con varias personas participando de muchos de estos espacios a la vez. Así, surge la necesidad de simplificar los procesos de gestión, de evitar la proliferación de comisiones, y de asegurar que más integrantes asuman roles protagónicos, y que haya renovación frecuente y capacitación continua para el ejercicio de esas responsabilidades.

Por otro lado, que unos/as pocos/as docentes se repitan en diferentes lugares y con diferentes funciones de gestión se traduce en una debilidad de los equipos de trabajo, así como en un alto costo sobre el bienestar de las personas implicadas. En algunos casos, se mencionó que las tensiones por la sobrecarga de trabajo y en muchos casos por la precariedad, impacta también en los vínculos interpersonales y en el clima laboral. Este tipo de estructura, a su vez, reproduce una lógica de compartimentos estancos en varios ámbitos que afecta al funcionamiento de la facultad. Por caso, no se aprecian vínculos efectivos entre los institutos, entre la biblioteca y el consejo editorial de la revista PCS, faltan articulaciones sostenidas en el tiempo y la información no circula de manera adecuada.

Las dificultades de la arquitectura de la estructura organizativa, la valoración que reciben las diferentes funciones y la creciente complejidad de las tareas de gestión académica hace que se presenten dificultades para que las/os docentes estén dispuestos a asumir cargos de dirección en la estructura. Estos cargos implican responsabilidades, sobrecarga laboral, renuncia o menor desarrollo de las otras funciones docentes, y cada vez más, un menor reconocimiento que acompañe estas

funciones. En general es el compromiso institucional lo que impulsa a asumir estas responsabilidades.

A nivel de sedes, existe tensión entre la autonomía de las sedes Paysandú y Salto del CENUR Litoral Norte y la Sede Maldonado del CENUR Este y el área central en Montevideo (particularmente con el Consejo) con relación, entre otros aspectos, al manejo de los presupuestos y al desarrollo de la agenda de investigación y extensión. En ese sentido, reclaman un mayor reconocimiento y más institucionalización bajo el lema “*descentralización ejecutiva y centralización administrativa*”. Surge también la necesidad de mejorar la articulación con la dirección de carrera, de garantizar que los llamados de cargos puedan ser definidos por cada sede, y que haya una mayor equidad en las condiciones de trabajo entre las sedes y el área central. En esa línea, desde esas sedes surgen demandas asociadas con el notable crecimiento de la matrícula y los limitados recursos humanos con los que cuentan, así como de mejoramiento de la infraestructura (por ej., faltan salas adecuadas para la enseñanza híbrida). Como contrapartida, las sedes Salto y Paysandú han desarrollado en el último tiempo un mejor vínculo entre ellas. Además, en el contexto de pandemia y gracias a la plataforma ZOOM, han logrado un mayor alcance en su zona de influencia. La virtualidad ha operado a favor, y la vuelta a la presencialidad está dificultando el trabajo con los/as estudiantes. Por otro lado, dada la naturaleza de la configuración de estas sedes y del tipo de trabajo que realizan en territorio, están más familiarizadas con desarrollar sus propuestas desde un enfoque multidisciplinario, que no es el modo como se trabaja en el área central.

En las reuniones mantenidas con diferentes espacios, además, surgió frecuentemente la noción de que el servicio no cuenta con una cultura de producción, archivo y aprovechamiento de la información institucional que oriente la gestión. Al respecto, contar con información actualizada y confiable es fundamental, es una condición imprescindible para conocer la realidad de la Facultad, para poder analizar las fortalezas y debilidades, y para planificar a futuro.

La información de calidad y oportuna resulta fundamental para la toma de decisiones y propuestas sólidas (cuidado con excesos de relevamientos que cansan y tampoco contribuyen) que aparecen como necesarias, ya que surge la oportunidad de que la Facultad comience a procesar un ajuste de su actual estructura, las funciones y arquitectura institucional. Existen carencias en el campo de la información que son señaladas también por el informe institucional. Hay problemas en la generación de información, en su continuidad y su accesibilidad, que dificultan la acumulación y la memoria institucional, a la vez que debilitan la posibilidad de procesar propuestas que tengan continuidad. La importante presencia de becarios en muchas funciones, que colaboran en el trabajo en un contexto con dificultades para contratar más personal, incrementa estas dificultades: implica un fuerte recambio que impide la acumulación, obliga permanentemente volver a empezar y no favorece la memoria. Como aspecto positivo y de reciente desarrollo cabe mencionar que el personal de administración, que está procesando una importante renovación, está elaborando manuales de procedimientos para favorecer la acumulación y facilitar el trabajo.

Las jefaturas de estructuras administrativas y de servicios generales han comenzado un promisorio proceso de articulación. Entre otras cosas, se encuentran trabajando en un mapa de los recursos humanos de la facultad, están desarrollando manuales de procedimiento para cada gran área, y sostienen una dinámica de reuniones regulares. La Facultad cuenta con 120 funcionarios/as y aspira a seguir creciendo. Al respecto, los/as funcionarios/as TAS advierten sobre déficits en la articulación y transición entre la gestión anterior y la actual. Nuevamente surge aquí el reclamo por el desarrollo de una “memoria institucional” que sea permanentemente alimentada con datos y documentos. De manera complementaria, reclaman mayor visibilidad y reconocimiento por la tarea realizada, por la incorporación de más personal y por la situación de los cargos R que resultan de la implementación del nuevo estatuto del personal docente.

Al considerar el área de comunicación de la facultad se aprecia que existen mecanismos y canales de información, y que las encuestas de estudiantes y egresados no indican mayores problemas. Vale destacar que durante la pandemia fueron víctimas de un hackeo y falla en el disco duro, que llevó a una caída del sistema con dificultades de recuperación de respaldos, que produjo la pérdida de información que afectó el trabajo de varios ámbitos de la FP.

En algunos casos se señala que la Unidad de Comunicación no ha realizado evaluaciones del uso o la lectura/consumo de los boletines y demás elementos que produce. Esto se relaciona con el alto nivel de desconocimiento de lo que sucede en la Facultad por parte de los/as integrantes de la comunidad (estudiantes, docentes y personal de apoyo). No obstante, resulta difícil determinar si esto tiene que ver con los medios priorizados para la comunicación, o con la forma/cultura de funcionamiento de la facultad, o con los canales de comunicación internos que son utilizados por la mayoría.

En las interacciones con los/as estudiantes se observó interés por re-vincularse con el proceso de evaluación institucional. En ese sentido, y compartiendo la demanda de los/as egresados/as (ver más adelante), este sector reclama mayor representación en los espacios centrales de la institución y una mayor participación y visibilización del Centro de Estudiantes. Particularmente, en temas que consideran centrales como la agenda de género; la situación de las minorías; el acceso a los servicios de la facultad; la mejora de la infraestructura que impacta directamente en su calidad de vida mientras transitan el grado; el desarrollo de la ciudadanía universitaria en los cursos introductorios; la participación en la definición del perfil requerido a quienes aspiren a acceder al grado 1 de la enseñanza; y la importancia dada a las tareas de extensión.

En cuanto a la participación de los/as egresados/as se observa la necesidad de contar con un rol más significativo en el co-gobierno y de desarrollar mecanismos claros y sencillos de participación en la vida de la institución. Por caso, reclaman mayor vinculación con los grupos de investigación, los programas y los institutos. Al respecto, aportan una mirada crítica sobre los mismos indicando que funcionan como “principados” y que presentan asimetrías en sus presupuestos y recursos

humanos que afectan su funcionamiento. En esa línea, consideran importante pensar en el desarrollo de la departamentalización como nuevo dispositivo ordenador. Este sector, por otro lado, también reclama ajustes en los mecanismos de ingreso a carrera docente y la definición de políticas más efectivas para apoyar su formación profesional (faltan cursos de posgrado y persisten áreas de vacancia, por caso). Al igual que el sector docente, manifiestan preocupación por el financiamiento de los cargos necesarios para el desarrollo del grado considerando la Licenciatura en Psicología, así como la Tecnicatura en Acompañamiento Terapéutico y la Licenciatura en Psicomotricidad.

Vale destacar que durante la pandemia se procesó en algunos servicios universitarios, pero con fuerte presencia en la Facultad de Psicología, un movimiento de denuncia en Instagram, que vehiculizó denuncias de acoso y violencia sexual (@varonesfpsico) y que tuvo un importante impacto institucional. Este movimiento develó desigualdades de género que no estaban visibilizadas por una parte de las/os integrantes del servicio y provocó diferentes posicionamientos (también entre las mujeres) sobre los contenidos de las denuncias y las formas en las debían ser canalizadas y trabajadas. Todo este movimiento también se tradujo en diversas manifestaciones de violencia institucional que provocaron heridas y malestares que aún se perciben, y que expresaron especialmente las estudiantes. En el orden docente también se manifiestan desacuerdos y conflictos sobre cómo manejar el tema de las desigualdades de género, las situaciones de acoso y de violencia, y sobre los mecanismos más adecuados para identificar, enunciar, denunciar y abordar todas estas graves problemáticas. Al momento de realizar las entrevistas, este tema aún estaba claramente latente, pero solo logró emerger en algunas oportunidades.

Finalmente, resulta importante mencionar el reclamo de diversos sectores -que viene de larga data y aún no ha encontrado caminos de resolución- respecto de la participación de la Facultad de Psicología en los órganos de gobierno de la UDELAR. En particular, hay consenso en la necesidad de revisar la Ley Orgánica N° 12.549 de 1958 y discutir el peso de cada facultad en el proceso de toma de decisiones sobre políticas académicas de la UDELAR.

Sobre la carrera docente

La carrera docente aparece como una preocupación para parte del cuerpo docente, más aún con el nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD) que supone un fuerte desafío dado que impone nuevas condiciones limitando, por ejemplo, el tiempo en que los/as docentes pueden ejercer en los grados 1 y 2, en tanto cargos que implican formación. Sin embargo, la promoción de grados y las oportunidades de ascenso se visualizan como obturados y con dificultades en la Facultad lo que genera malestar. Se requeriría de fondos para procesar ascensos y habilitar nuevos ingresos. En efecto, existe una demanda por el establecimiento de reglas claras para la definición del ingreso, la permanencia y la promoción de los/as docentes. En sintonía con ello, se reclama mayor celeridad en la resolución de las renunciaciones y de los nuevos llamados, así como la simplificación de los procesos administrativos asociados.

La evaluación de la carrera docente requiere de la homogeneización de pautas y de la articulación entre diferentes espacios como la Comisión de Investigación, la Comisión de DT, la Comisión de Carrera Docente y el Comité de Equidad y Género. El contexto presenta oportunidades y desafíos dada la puesta en marcha del EPD.

Las/los docentes manifiestan que las exigencias del trabajo cotidiano -vinculadas fundamentalmente a la enseñanza y a la gestión- son muchas veces muy demandantes y no aportan a lo que se valora a la hora de la evaluación. A pesar de la explicitación de las diferentes funciones en el estatuto, y el establecimiento de ejercicio de las diferentes funciones ligadas a las horas del cargo, la valoración de cada una de ellas, por la vía de los hechos, es todavía dispar.

El ajustado presupuesto dificulta contar con suficientes docentes para responder al creciente número de estudiantes. En ese sentido, si bien la masividad es valorada positivamente en la medida que además implica la llegada de primeras generaciones a la universidad, supone una tensión en la gestión de los grupos y en la asignación de los/as docentes. En este marco, muchas veces se utilizó la expresión “*sábana corta*” para ilustrar la situación que vivencian muchas/os de las/os docentes en relación a la relación entre las exigencias y respuestas que es posible proporcionar.

El cogobierno y los diversos ámbitos de decisión (que en el caso de la FP presentan además áreas de superposición) multiplican los espacios y hay un conjunto de docentes que se repiten en diferentes comisiones lo que resta eficiencia al trabajo: en muchos casos los/as docentes han manifestado una sobrecarga de trabajo que les implica llevar adelante actividades por fuera de los horarios de trabajo, tomando horas de la noche o de los fines de semana.

En resumen, de las entrevistas surge un importantísimo compromiso de parte de las/os docentes, pero también una fuerte exigencia y desgaste que deberán ser atendidas ya que también pueden operar, y lo están haciendo, como fuente de malestar.

Sobre la Enseñanza en el Grado

En la mayoría de las reuniones mantenidas en el marco de la evaluación, surgieron con fuerza problemas vinculados a las condiciones de trabajo. Si bien estos problemas tienen varias aristas, una de ellas es la masividad, que aparece como telón de fondo que se reitera en la medida que afecta fuertemente el ejercicio docente.

En las entrevistas se reitera el tema de la **sobrecarga docente en tareas de enseñanza dada por la masividad, fundamentalmente en las generaciones de ingreso** -con un importante aumento durante la pandemia- pero que afecta toda la trayectoria. **El tema aparece con más fuerza en los docentes de los grados 1 y 2, que son muchos en la Facultad, tienen mayor carga en enseñanza, y en muchos casos asumen tareas que exceden las responsabilidades que corresponden a grados de formación.** La vigencia del nuevo estatuto tensiona esta situación, pone un límite temporal a los grados de formación y exige a las/os docentes con mayor dedicación horaria, tareas de investigación y/o extensión que se dificultan por la demanda de horas que conlleva la docencia.

La importancia de las prácticas en la formación de grado impone también una fuerte exigencia a las tareas docentes, y requiere un importante número de recursos humanos para atenderlas. La masividad también complejiza la oferta de prácticas ofrecidas para que el estudiantado pueda hacer la trayectoria prevista. Esto se hace más evidente en el ciclo básico, donde se requiere de horas docentes que acompañen las prácticas y las pasantías estudiantiles y es el tramo que presenta el mayor número de estudiantes. Estas actividades, que están creditizadas, requieren de horas docentes para su puesta en práctica, operando como una presión para muchos/as docentes en términos de exigencia para el número de horas disponibles.

La masividad del grado también complejiza la integración del estudiantado en las actividades de investigación. Poco más de una cuarta parte de los/as estudiantes ha participado de tareas de investigación. La integración de estudiantes en investigaciones había sido uno de los objetivos del plan de estudios aprobado en 2013, y parece presentar problemas para su concreción ya que exige preparar y adecuar a toda la estructura de la Facultad para esta integración.

El número de docentes y de horas docente aparecen como una dificultad reiterada en el IF, y también en las entrevistas. En un escenario de crecimiento del número de estudiantes y con un presupuesto acotado, conforma un cuello de botella que involucra aspectos vinculados a la gestión y organización de la enseñanza, que requeriría también de un manejo y **acceso a información que todavía aparece dispersa en la estructura, e impacta en las condiciones de trabajo y en la carga y contenido del trabajo docente.**

Por otro lado, **pudo identificarse que cada instituto tiene un/a referente de enseñanza que articula con la Dirección de la Licenciatura. Sin embargo, no se apreciaron criterios uniformes para su designación y, en algunos casos, hasta se observó la asignación de más tareas que las estrictamente necesarias para la vinculación con**

el grado. En los institutos se organizan las tareas docentes y se define qué docentes participan, con cuántas horas, y otros aspectos. No obstante, resulta claro que los criterios de los institutos y su forma de funcionamiento es diferente y ello resulta en dificultades en el trabajo y en la reproducción de las asimetrías que hay entre ellos.

La necesidad de valorar la enseñanza a la hora de la evaluación docente fue otro aspecto destacado, ya que es una tarea que insume cada vez más esfuerzo y carece de "prestigio". Se visualiza que a mayor grado de los/as docentes, menor compromiso con esta labor, fundamentalmente en la docencia a nivel de grado.

Sobre la Enseñanza en el Post-Grado

En este punto, además de lo vertido en el IF, cabe destacar que la FP implementó en 2017 el programa “Promoción de la calidad de Programas de Postgrado mediante procesos de evaluación 2017”, aprobado por la Comisión Académica de Postgrado (CAP) de la UDELAR. En ese sentido, desde entonces, la enseñanza de posgrado ha tenido un importante desarrollo en un tiempo relativamente corto.

De hecho, el área cuenta con una demanda mayor a la oferta, ya que tiene un ingreso restringido por la propia normativa de sus posgrados. Además, varias de las especializaciones y maestrías en curso no tienen capacidad para absorber a la totalidad de postulantes.

En las entrevistas se planteó la necesidad promover una mayor articulación de las maestrías entre sí y con el doctorado, y de todos estos niveles con los institutos y los centros con los que cuenta la Facultad. Por caso, muchas personas destacaron la necesidad de pensar en articular acciones para facilitar la “promoción” desde las maestrías hacia el doctorado. Sumado a esto, muchas personas indicaron la falta de apoyos y de incentivos para completar la formación doctoral. Las licencias con goce de sueldo para la realización de doctorados cuando se realizan en el exterior, difiere de los criterios que se adoptan cuando el doctorado se cursa en el país. En una entrevista se habló, inclusive, del manejo de la culpa que inhibe a veces usufructuar licencias por doctorados, en la medida que supone una sobrecarga de trabajo para los/as compañeras/os.

Por otro lado, persisten problemas de organización y de diseño curricular ya detectados en el informe generado en 2017: por ejemplo en relación a los cursos metodológicos, al desarrollo de las tesis y el egreso, y al aprovechamiento transversal de profesores/as visitantes, entre otros aspectos.

En lo que refiere a las especializaciones y a los cursos de formación permanente, desde el orden de egresados surgió la inquietud por la oferta de cursos que ofrece la facultad, demandando una formación más volcada y vinculada a las prácticas profesionales. Surgió también en este espacio la importancia de avanzar en el establecimiento de convenios y de considerar la asistencia de la SAGIRNI para esto.

El número de maestrías y especializaciones, y la fuerte demanda, desborda en muchos momentos a la bedelía de posgrados y aumenta las tareas de gestión académica de docentes en lo que refiere a selección de estudiantes, acuerdos y convenios con espacios de práctica.

Otro aspecto que llama la atención es la falta de articulación entre la Comisión cogobernada de postgrados, las directivas de las carreras de postgrado y la comisión de formación permanente. Algunas de las personas entrevistadas reflexionaron sobre la necesidad de revisar la configuración de estos espacios. En esa línea, surgió la idea de un Consejo Asesor de Postgrado. También se puso en tensión el financiamiento de los postgrados y la garantía de acceso a los mismos por

parte de los grupos más vulnerables: egresados/as recientes y docentes jóvenes y/o con grados más bajos.

Varias de las dificultades que aparecen vinculadas a la enseñanza, tanto de grado como de posgrado, responden al crecimiento que ha tenido la facultad, proceso que viene de varios años y que tuvo un fuerte impulso durante la pandemia.

Sobre la Investigación

En este punto, además de lo vertido en el IF, cabe destacar que esta dimensión posiblemente sea en la que más indicadores positivos se identifican. Ello, claramente, como resultado del Programa de Fortalecimiento de la Calidad de la Investigación (con el apoyo de CSIC) que la FP inició en 2009 y que continuó en años posteriores con diversos matices.

En efecto, la investigación aparece como la gran apuesta y el área que más creció en los últimos años. Es altamente valorada por todos los espacios de la FP. Se reconoce que la facultad ha experimentado un salto cualitativo y cuantitativo de sus investigaciones y de todo el ecosistema en el que se apoyan. El crecimiento y fortalecimiento de la investigación se refleja en la producción, pero también en el aumento de la titulación de doctorado entre docentes, y en la presencia de casi una cuarta parte de docentes con DT entre los docentes con cargos efectivos, aunque se destaca un cierto “estancamiento” en este número.

Sin embargo, este crecimiento se percibe como desordenado y asimétrico y es el que da pie a una expresión mencionada por varias de las personas entrevistadas: “crisis de crecimiento”. La situación del área, por otro lado, refleja muy bien algo distintivo y presente en muchas de las entrevistas realizadas con otras áreas y actores: superposición de funciones y sobrecarga laboral en unas pocas personas.

Por otro lado, debe señalarse que muchas de las dificultades y desafíos que enfrenta la función posiblemente se vinculen con el hecho de que la comisión de investigación creada para asesorar al Consejo ha tenido algunas dificultades de funcionamiento. De hecho, esta comisión no participó activamente del proceso de autoevaluación institucional.

Otro aspecto que surgió en las entrevistas es que carece de mecanismos de evaluación de la investigación dentro de la propia facultad. En general, la evaluación es externa y en función del número de proyectos aprobados en fondos concursables. En el IF se habla de la necesidad de fortalecer las capacidades de investigación sin que suponga la sobrecarga de trabajo que implica hoy. En esa línea, hay una demanda a promover la articulación y a evitar la individuación extrema en la investigación.

Como ejemplo que ilustra la convivencia de aspectos positivos y negativos en torno a la investigación está el caso de los Centros que surgen por proyectos de investigación, cuentan con capacidad para ofrecer cursos de posgrados, y pueden generar convenios pero que, por otro lado, han surgido sin que se hayan dado espacios para discutir y reflexionar sobre su lugar institucional, y no aparecen en agenda para el futuro.

En alguna medida, lo mismo vale para el caso de los Institutos, además de la falta de sinergia de los mismos entre sí y con otros espacios de la facultad (como el grado y el postgrado) y de la UDELAR, se observa una asimetría en los mismos en

términos de recursos humanos, económicos y materiales que generan tensiones en la comunidad.

Al considerar la situación de la Biblioteca de la FP surgen como aspectos distintivos la falta de espacio en un contexto en el que se advierte un crecimiento sostenido de su acervo y del número de usuarios/as. Al respecto, surge la necesidad de desarrollar iniciativas dirigidas a la formación de los/as usuarios/as, en articulación con las asignaturas del grado. Por otro lado, la biblioteca necesita ampliar el número de sus recursos humanos y, consecuentemente, ajustar su organigrama. El tema de la necesidad de los RRHH y del espacio resulta en un reclamo de contar con mayor presupuesto. Este aspecto, por otro lado, también incide en la posibilidad de desarrollar otras iniciativas como apoyar activamente a la comunidad de la FP en el proceso de publicación y en la incorporación de las guías de *Acceso Abierto* y *Ciencia Abierta*. Un dato interesante es que este espacio fue uno de los pocos que asoció a la pandemia con el concepto de “oportunidad”, dado que ese contexto les permitió lograr un reconocimiento del equipo y de sus capacidades por parte de la comunidad de la FP.

Uno de los efectos positivos y claramente visible del Programa de Fortalecimiento de la Calidad de la Investigación iniciado en 2009 en la FP es la existencia de la revista “*Psicología, Conocimiento y Sociedad*” (PCS). La revista cumplió 10 años en 2020 y su Consejo Editorial atraviesa, actualmente, un proceso de renovación y ampliación. Viene desarrollando su trabajo, en el último tiempo, de manera regular en encuentros virtuales y sin ningún apoyo del área central. Por caso, el costo de los DOI que deben asignarse a cada artículo publicado, y que incide en la visibilidad y la indexación de la revista, no es cubierto por la UDELAR.

De manera complementaria, surge la necesidad de que la comunidad de la FP utilice a la Revista contribuyendo a aumentar su citación y su visibilidad. Al respecto, surge también el reclamo de que las asignaturas incorporen artículos de la revista como parte de su bibliografía. En otro orden, la revista necesita consolidar al equipo de apoyo con el que cuenta (1 gestor con 20hs, 1 bibliotecario con extensión horaria) y ampliar el soporte sobre la plataforma OJS. Finalmente, hay una demanda por un reconocimiento formal por el tiempo dedicado a la gestión editorial de la revista .

Sobre la Extensión

Respecto a la extensión universitaria, la misma fue destacada en muchas de las entrevistas como una función relevante, y en el relato se subrayó en muchas oportunidades su importante presencia y trayectoria en la Facultad, que es reconocida por su desarrollo. Sin embargo, se reitera también la percepción de que se trata de una función que está devaluada y es poco considerada a la hora de concursar, o en la evaluación docente. En algunas entrevistas se manifestó que el Plan 2013 “licuó” la extensión, privilegiando la investigación en la valoración y jerarquización de la función docente. Hubo dificultades para estructurar la extensión con el cambio del plan. Sin embargo se nos señaló que se están llevando adelante algunos movimientos a efectos de volver a fortalecer la extensión.

En el IF consta que la extensión era un aspecto que estaba siendo enfocado, ya se estaba elaborando un Programa de Fortalecimiento de la Extensión para el período 2019-2020. Este período, que estará profundamente afectado por la pandemia, impactó fuertemente en la extensión ya que en muchos casos la obligó a replantearse: sea en su formas de abordaje, como en los campos temáticos. Cabe señalar en este sentido, que en septiembre del 2021 la Comisión Académica de Extensión junto con el componente de Extensión de la Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamiento Nacional e Internacional (SAGIRNI), presentan una publicación que compila artículos que recogen las experiencias de equipos de extensión de la Facultad de Psicología en ese contexto. En esta publicación se valora muy positivamente la respuesta dada por los equipos de la facultad que, a través de diferentes modalidades, sostuvieron las prácticas extensionistas ante la irrupción de la pandemia manteniendo líneas que se venían trabajando, o elaborando propuestas frente a la nueva coyuntura y a la emergencia social, económica y sanitaria.

Se destacó ya que en las entrevistas surgió la importancia de la extensión para la Facultad, la fuerte tradición de esta función y los aportes que ha realizado. A nivel de grado la extensión está presente a través de los EFI (que son exigentes para los/as docentes por los trámites y gestión que implican), y de una materia específica que aporta pocos créditos. En muchos casos, la extensión aparece ligada a las prácticas que realizan los estudiantes en el marco de su formación, haciendo emerger la definición de qué se entiende por extensión. Qué prácticas integran o no la extensión, y la heterogeneidad de concepciones sobre la extensión que surgieron de las entrevistas no aparecieron sin embargo como objeto de discusión. A nivel de posgrado se ha buscado establecer contactos para tratar de promover la integración de la extensión, pero esto es aún un proceso en desarrollo.

Cabe mencionar que aunque hubo pocas menciones a proyectos de extensión que se estuvieran desarrollando, se informó sobre diferentes prácticas extensionistas que se desarrollan en los consultorios. La excepción en este sentido fue la notable experiencia que se visitó en el Complejo Crece, de Flor de Maroñas. En ese espacio un equipo de la Facultad de Psicología viene trabajando desde hace varios años con actores extrauniversitarios en un EFI y en diversas propuestas con un fuerte

involucramiento en el barrio. Sin embargo, la articulación de las diferentes propuestas de la Facultad en el territorio aún aparece con debilidades.

A pesar de la relevancia que pasó a adquirir la integralidad como concepto y como práctica en la Udelar, se evidencian dificultades a la hora de articular efectivamente las 3 funciones universitarias.

A lo largo del presente informe se han ido destacando los diferentes hallazgos que surgieron, señalando fortalezas y debilidades en cada uno de los aspectos abordados, recuperando la voz de personas con diversas trayectorias y con diferentes niveles de responsabilidad dentro de la Facultad de Psicología de la UDELAR.

La Facultad de Psicología es una organización académica compleja, que ha procesado importantes cambios en los últimos 15 años. Estos cambios han resultado de un esfuerzo de toda la comunidad que integra la Facultad, e incluyen aspectos edilicios y de infraestructura; nuevos planes de estudio; un fuerte impulso a la investigación y los posgrados; y un enorme crecimiento del número de estudiantes. Sin embargo, estos elementos han resultado en una “*crisis de crecimiento*” que han dado origen a *nuevos desafíos que conviven con otros que aún siguen sin resolverse*. En ese contexto, el fuerte compromiso del cuerpo docente ha permitido sortear muchas de esas dificultades, incluida la compleja transición de autoridades de 2019, pero no sin un gran costo sobre el bienestar de las personas.

En tanto organización compleja, la FP enfrenta dificultades de articulación interna, con una estructura intrincada que, en oportunidades, funciona como *compartimentos estancos con escasa comunicación*; cuenta con un organigrama poblado de *comisiones, de unidades con poca interrelación y con una circulación e intercambio de información insuficientes*.

Esto lleva a una forma de funcionamiento que exige un gran esfuerzo de los recursos humanos involucrados: fundamentalmente de las/os docentes y los demás órdenes (estudiantes y egresados) que integran el cogobierno, y también de las/os funcionarios TAS. En este sentido, se pudo percibir la sensación de una sobrecarga de trabajo y un consiguiente malestar que tiene, como contrapeso, un fuerte compromiso institucional y vocacional que opera como amortiguador del malestar, y que explica el fuerte involucramiento y disposición de las/os docentes por cumplir con las funciones asignadas y sacar adelante las tareas. Hay que señalar que en muchas entrevistas se habló “*de riesgo de implosión*”, y surgieron reflexiones sobre cómo sostener la estructura de todo lo desarrollado. Por ejemplo, con relación a los posgrados y la necesidad de mayor articulación entre las maestrías y el doctorado, y entre estos espacios con los institutos y los centros.

Como equipo de trabajo esperamos que el proceso de Evaluación Institucional en general, y este informe que presentamos en particular, aporten insumos que contribuyan a la solución de los problemas, viejos y nuevos, que la Facultad de Psicología presenta. Está claro que la institución cuenta con un enorme capital humano para continuar transitando transformaciones que lleven al mejoramiento de su funcionamiento, de su calidad académica, del clima institucional, y del bienestar de sus integrantes.

Deseamos que este proceso de autoevaluación, al que esperamos contribuir con el presente informe, aporte no sólo en el camino del continuo mejoramiento académico de la Facultad, sino también en la mayor satisfacción y motivación de todas las personas que hoy integran la Facultad de Psicología, para continuar avanzando en la construcción de una institución de excelencia y reconocida por la calidad de su enseñanza, investigación y extensión, pero también como ámbito de encuentro democrático y enriquecedor para todas/os.

Agradecimientos

Como equipo evaluador deseamos reconocer el trabajo de los/as integrantes de la Comisión de Evaluación Interna y Acreditación (CEIyA) y de los equipos de trabajo de la Facultad de Psicología y agradecer, especialmente, no sólo por la invitación a participar de este rico proceso, sino también por la recepción, disposición y la apertura que tuvieron durante todas las reuniones que mantuvimos en las intensas jornadas de trabajo que atravesamos.