



**N° de expediente: 190011-000049-22**

**Fecha: 08.11.2022**

---

**Universidad de la República Uruguay - UDELAR**



**ASUNTO**

**EVALUACIÓN INSTITUCIONAL INFORMES EVALUADORES EXTERNOS Y PLAN DE MEJORAS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UDELAR**

**Unidad SECRETARIA DE DECANATO - PSICOLOGIA**

**Tipo INFORMES AL CONSEJO**

**Tema:**

**Período desde:**

**Período hasta:**

**Fecha límite para**

**responder:**

**Dependencias**

**involucradas:**

---

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

	<b>Expediente Nro. 190011-000049-22</b> <b>Actuación 1</b>	Oficina: SECRETARIA DE DECANATO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 08/11/2022 Estado: Archivado
--	---	--

**TEXTO**

Montevideo, 8 de noviembre de 2022.

Se adjunta informe de evaluación de pares externos en el marco del proceso de evaluación institucional de la Facultad de Psicología.

Pase a conocimiento del Consejo de Facultad.

Firmado electrónicamente por ENRICO IRRAZABAL JUANICOTENEA el 09/11/2022 13:57:45.

<b>Nombre Anexo</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Fecha</b>
InformeEvaluacion Institucional Psicologia Comite Pares Evaluadores Externos2022.pdf	173 KB	08/11/2022 12:42:36

“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 CEIYA, 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 concurrieron 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 sus 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 Relacionamento 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 modo de cierre

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.

	<b>Expediente Nro. 190011-000049-22</b> <b>Actuación 2</b>	Oficina: SECRETARIA DEL CONSEJO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 09/11/2022 Estado: Archivado
--	---	--

## TEXTO

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 28 DE NOVIEMBRE DE 2022, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

48.(Exp. N° 190011-000049-22) - Atento: al informe de evaluación de pares externos en el proceso de evaluación institucional, se resuelve:1) Aprobar la propuesta "Proceso de evaluación institucionales. Hacia un Plan de mejoras de la Facultad de Psicología".2) Conformar un equipo técnico que diseñe un plan de mejoras integrado por Prof. Agdo. Tommy Wittke, Profa Agda. Silvia Franco, Prof. Agdo. Gonzalo Correa, As. Liliana Suárez, As. Ivana Pequeño, As. Ac. Mónica Lladó por Decanto, Br. Carlos Cabrera por el Orden Estudiantil y Lic. Alejandra Veroslavsky por el Orden de Egresados. Distribuidos N° 1571/22 y 1675/22.-10 en 10

Comuníquese a los interesados. Pase a Decanato.

Firmado electrónicamente por ANA CECILIA BOZZATTA ARRUA el 30/11/2022 10:14:21.

<b>Nombre Anexo</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Fecha</b>
Res48.pdf	22 KB	30/11/2022 07:58:54

Res. N° 48 del CFP de fecha 28/11/22

**Asunto:** Res. N° 48 del CFP de fecha 28/11/22

**De:** Consejo <consejo@psico.edu.uy>

**Fecha:** 30/11/22, 07:45

**Para:** Noelia Correa - <noecorrea@psico.edu.uy>, Mónica Lladó <mllado@psico.edu.uy>, Carlos Cabrera <carlos.esteban.cabrera.b@gmail.com>, Alejandra Veroslavsky <averosla@gmail.com>, ipequeno@psico.edu.uy, tommyw@psico.edu.uy, sfrancov@psico.edu.uy, Gonzalo Correa <gcorrea@psico.edu.uy>, Isuarez@psico.edu.uy

**EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 28 DE NOVIEMBRE DE 2022, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:**

48.

(Exp. N° 190011-000049-22) - Atento: al informe de evaluación de pares externos en el proceso de evaluación institucional, se resuelve:

- 1) Aprobar la propuesta "Proceso de evaluación institucionales. Hacia un Plan de mejoras de la Facultad de Psicología".
- 2) Conformar un equipo técnico que diseñe un plan de mejoras integrado por Prof. Agdo. Tommy Wittke, Profa Agda. Silvia Franco, Prof. Agdo. Gonzalo Correa, As. Liliana Suárez, As. Ivana Pequeño, As. Ac. Mónica Lladó por Decanto, Br. Carlos Cabrera por el Orden Estudiantil y Lic. Alejandra Veroslavsky por el Orden de Egresados. Distribuidos N° 1571/22 y 1675/22.-10 en 10

<https://consejo.psico.edu.uy/Distribuidos/1571-22.pdf>

Saludos cordiales,

Noelia Almeda - Secretaría de Cogobierno.-

	<b>Expediente Nro. 190011-000049-22</b> <b>Actuación 3</b>	Oficina: SECRETARIA DE DECANATO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 30/11/2022 Estado: Archivado
--	---	--

## TEXTO

Montevideo, 04 de mayo de 2023.-

Se adjunta nota de solicitud de prórroga del equipo técnico de evaluación institucional.

Pase a consideración del Consejo de Facultad.

Firmado electrónicamente por ENRICO IRRAZABAL JUANICOTENEA el 04/05/2023 12:22:31.

<b>Nombre Anexo</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Fecha</b>
Nota evaluación institucional.pdf	24 KB	04/05/2023 09:10:04

**Sr. Decano Prof. Enrico Irrazabal**

**Sras./Sres. Integrantes del Consejo de Facultad de Psicología**

El equipo designado para llevar adelante la propuesta para definir un Plan de mejoras de la Facultad de psicología en el marco del proceso de evaluación institucional se ha reunido sistemáticamente desde su nombramiento y ha avanzado en una propuesta que está prácticamente formulada. La misma se sincronizó con un proceso de capacitación y asesoramiento que comenzó la Comisión de Evaluación Institucional y Acreditaciones (CEIYA) a nivel central. La CEIYA ha realizado varios talleres a fines del 2022 y principios del 2023 en los que diferentes integrantes del equipo hemos participado para poder realizar un proceso de retroalimentación e incorporación de insumos para la elaboración de la propuesta de Psicología. El próximo taller será el 3 de mayo de 2023, en el mismo se compartirá lo realizado por los servicios, y permitirá despejar dudas y recibir retroalimentación general por parte del Dr. Adolfo Stubrin (experto en la temática contratado por Udelar). El equipo entiende que el informe y propuesta elaborados serán enriquecidos en esta instancia, por esto mismo solicitamos al Consejo contemple la postergación de la entrega del documento para fines de mayo a fin de ajustar el mismo a las consideraciones que se realicen en este taller.

Saludan atentamente

Prof. Ag. Tommy Wittke como coordinador, Prof. Ag. Silvia Franco, Prof. Ag. Gonzalo Correa, las Asistentes Liliana Suárez y Ivana Pequeño y por decanato As. Ac. Mónica Lladó

	<b>Expediente Nro. 190011-000049-22</b> <b>Actuación 4</b>	Oficina: SECRETARIA DEL CONSEJO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 04/05/2023 Estado: Archivado
--	---	--

## TEXTO

Se agrega el distribuido N° 1675/22, el cuál fue insumo para la Resolución N° 48 del Consejo de Facultad de fecha 28/11/22.

Secretaría de Cogobierno.-

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 15 DE MAYO DE 2023, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

33.  
(Exp. N° 190011-000049-22) - Visto: la solicitud elevada por el equipo designado para llevar adelante la propuesta para definir un Plan de mejoras de la Facultad de Psicología en el marco del proceso de evaluación institucional, y las consideraciones verbales vertidas por la Jefa de Sección Secretaría de Cogobierno, El Consejo de Facultad resuelve:
- a) Rectificar la resolución N° 48 del Consejo de Facultad de fecha 28/11/22, en relación a la designación del equipo técnico del Plan de mejoras, en el marco de la evaluación institucional: donde dice: "2) Conformar un equipo técnico que diseñe un plan de mejoras integrado por Prof. Agdo. Tommy Wittke, Profa Agda. Silvia Franco, Prof. Agdo. Gonzalo Correa, As. Liliana Suárez, As. Ivana Pequeño, As. Ac. Mónica Lladó por Decanto, Br. Carlos Cabrera por el Orden Estudiantil y Lic. Alejandra Veroslavsky por el Orden de Egresados.", debe decir: "2) Conformar un equipo técnico integrado por el Prof. Agdo. Tommy Wittke, la Profa Agda. Silvia Franco, el Prof. Agdo. Gonzalo Correa, la As. Liliana Suárez, la As. Ivana Pequeño y la A. A. Mónica Lladó por Decanato, para que diseñe un plan de mejoras, conjuntamente con la Comisión de Evaluación Institucional.
  - 3) Designar al Br. Carlos Cabrera por el Orden Estudiantil y a la Lic. Alejandra Veroslavsky por el Orden de Egresados para integrar la Comisión de Evaluación Institucional de la Facultad de Psicología, por así corresponder.
  - b) Acceder a la solicitud elevada por el equipo mencionado, referente a la postergación de la entrega del documento del Plan de mejoras para fines de mayo.
  - c) Convocar a la Comisión de Evaluación Institucional. Distribuido N° 533/23.-12 en 12

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 26 DE JUNIO DE 2023, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

63.  
(Exp. N° 190011-000049-22) - Visto: el informe del Plan de Mejoras de la Facultad de Psicología, elevado por el Equipo Técnico y la Comisión de Evaluación Institucional, Atento: a las consideraciones verbales vertidas en Sala por los Señores Consejeros, el Consejo de Facultad resuelve:
- 1) Tomar conocimiento del informe del Plan de Mejoras de la Facultad de Psicología.
  - 2) Mantener en el Orden del Día.
- Distribuido N° 643/23.-11 en 11

	<b>Expediente Nro. 190011-000049-22</b> <b>Actuación 4</b>	Oficina: SECRETARIA DEL CONSEJO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 04/05/2023 Estado: Archivado
--	---	--

EL CONSEJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 24 DE JULIO DE 2023, ADOPTO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

35.  
(Exp. N° 190011-000019-23) - Visto: la propuesta de perfiles elevada por Decanato, el Consejo de Facultad resuelve:  
Aprobar la propuesta de perfiles para los llamados a cargos para evaluación institucional, eliminando en el caso de los llamados a cargos de Asistente, Grado 2, la presentación de la propuesta de trabajo, que luce en Actuación 1. Distribuido N° 643/23 y 815/23.-12 en 12

Atento: a la resolución N° 35 del Consejo de Facultad de fecha 24/07/23 y a solicitud de decanato, pase a decanato para vincular ambos expedientes.

Firmado electrónicamente por SEBASTIAN CORREA MENDEZ el 05/09/2023 16:29:11.

<b>Nombre Anexo</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Fecha</b>
1675-22.pdf	386 KB	04/05/2023 16:58:16
Plan de Mejora Facultad Psicología 2023.pdf	483 KB	01/06/2023 08:41:16

### Proceso de evaluación institucionales Hacia un Plan de mejoras de la Facultad de psicología

#### Sobre el proceso de autoevaluación

La Facultad de Psicología comenzó el proceso de autoevaluación en 2018 con un equipo técnico encargado del relevamiento y producción de la información y una Comisión Cogobernada. Luego recibimos la visita de los evaluadores externos y recientemente llegó el informe de los mismos.

Actualmente la comisión de evaluación institucional no está funcionando, sólo hay un orden representado (Orden docente – delegada Carolina Guidotti).

La CElyA apoyará para continuar con el proceso una partida anual equivalente a G3 20hs.

Para dar continuidad a este proceso se requiere integrar el proceso de evaluación comenzado en 2018 con el informe de pares, para comenzar un plan de mejoras de acuerdo a la pauta para el proceso de Evaluación institucional de la Udelar. Para ello proponemos la constitución de un equipo técnico que diseñe un plan de mejoras a presentar ante el Consejo y promover a partir del mismo mayor participación de nuestra comunidad académica.

Las tareas de este equipo suponen el análisis de los documentos elaborados durante el proceso de autoevaluación e informe de pares, así como incorporar información actualizada para poder priorizar temas que permitan definir objetivos estratégicos dentro de un proceso de planificación estratégica participativa que permita a mediano y largo plazo contar con un plan estratégico institucional y las entrevistas necesarias para ajustar las estrategias para el plan de mejoras.

Para comenzar el proceso de Plan de mejoras proponemos designar a un equipo constituido por docentes con experticia en evaluación institucional apoyados por docentes que ya participaron en el equipo de evaluación institucional. Consultados los docentes contratados que participaron del equipo de evaluación institucional que inició el proceso y al equipo POT, estamos en condiciones de proponer al Consejo la conformación de un equipo que comience a trabajar desde su designación para poder entregar una propuesta de Plan de Mejoras en abril 2023.

El equipo estará constituido por: Prof. Ag. Tommy Wittke como coordinar, Prof. Ag. Silvia Franco, Prof. Ag. Gonzalo Correa, las Asistentes Liliana Suárez y Ivana Pequeño y por decanato Mónica Lladó.



Asistente Académica Mónica Lladó



## **Plan de Mejora de Facultad de Psicología**

**Mayo 2023**

### **Equipo Responsable:**

**Prof. Agdo. Mag. Tommy Wittke**  
**Prof. Agdo. Dr. Gonzalo Correa**  
**Profa. Adj. Dra. Silvia Franco**  
**Asist. Lic. Ivana Pequeño**  
**Asist. Mag. Liliana Suárez**

### **Decanato:**

**Asist. Acad. Profa. Adj. Mag. Mónica Lladó**

## Índice

<a href="#"><u>Introducción</u></a> .....	pág. 2
<a href="#"><u>Dimensión Contexto Institucional</u></a> .....	pág. 5
<a href="#"><u>Dimensión Gestión</u></a> .....	pág. 7
<a href="#"><u>Dimensión Integralidad de las Funciones Universitarias</u></a> .....	pág. 9
<a href="#"><u>Dimensión Enseñanza de Grado y Posgrado</u></a> .....	pág. 11
<a href="#"><u>Dimensión Investigación</u></a> .....	pág. 16
<a href="#"><u>Dimensión Extensión y Actividades en el Medio</u></a> .....	pág. 20
<a href="#"><u>Referencias</u></a> .....	pág. 23

## Introducción

Desde el año 1998 la Universidad de la República ha venido impulsando e integrando a sus lineamientos estratégicos la evaluación institucional (EI) como herramienta para la mejora de los procesos en los distintos servicios, así como en la perspectiva de la acreditación de las carreras impartidas en las distintas Facultades. No obstante, desde esa fecha la EI no se ha desarrollado de manera continua ni sostenida, sino que ha transitado por diferentes momentos de implementación. En este marco, la Comisión Central de Evaluación Institucional y Acreditación (CEIyA) desde 2013 ha impulsado la reincorporación de la EI en la agenda universitaria. La CEIyA define la EI “como un proceso de amplio alcance, con el objetivo de identificar espacios de mejora y sostener el planeamiento sistemático sobre la base de criterios unificados, consensuados y adaptables a cada servicio.”<sup>1</sup>

En este sentido, la EI es entendida como un proceso sistemático de investigación, realizado participativamente, que procura identificar en qué medida las metas definidas, los medios humanos y materiales disponibles, las actividades realizadas y los resultados obtenidos por un Servicio Universitario, se encuentran en correspondencia con sus fines y objetivos (Udelar, CEIyA).

En consecuencia, la CEIyA impulsó el reinicio y actualización de lineamientos para la Evaluación Institucional de los Servicios de la Udelar para introducir esta práctica como componente estratégico desde 2015.

Para ello, desarrolló una línea de acción cuyos componentes son el apoyo a los procesos de autoevaluación de los Servicios, la Evaluación Externa, los planes de mejora y la incorporación de recursos humanos permanentes para hacer de la EI un proceso continuo.

En base a estos elementos en 2016 se aprueba la creación del Programa de Evaluación Institucional (PEI) cuyos objetivos a nivel de los servicios universitarios son:

1. Realizar en forma sistemática y regular la Evaluación Institucional.
2. Utilizar el plan de mejora para la toma de decisiones.
3. Apoyar la conformación y/o consolidación de una Unidad de evaluación o espacio institucional similar, que actúe en forma permanente.

A partir de 2018, se han realizado dos llamados [para participación de los servicios] que concretan este impulso, brindando apoyo técnico, presupuestal y logístico a aquellos servicios que quieran iniciar la instalación de un proceso recursivo de evaluación, mejora y reevaluación.

En este marco, la Facultad de Psicología (FP) participó de la primera convocatoria del Programa de Evaluación Institucional impulsado a nivel central en la Udelar en 2018. Para la implementación se integró un Equipo Técnico encargado del relevamiento y producción de la información para la Autoevaluación, así como una Comisión Cogobernada de EI que sería la encargada de redactar el informe resultante.

Este proceso se llevó a cabo en una coyuntura que se caracterizó, por una parte, por el conflicto gremial de marzo de 2019 y por otra, por la finalización del período de Decanato de la Profa. Dra. María José Bagnato, la asunción del Decanato del Prof. Mag. Enrico

---

<sup>1</sup> Universidad de la República, Comisión Evaluación Institucional y Acreditación. s.f. (<https://udelar.edu.uy/CEIyA/evaluacion-institucional>).

Irrazabal y la finalización del período de contrato de los cargos docentes del Equipo Técnico el 31 de agosto de 2019. En consecuencia, hasta marzo de 2020 la Comisión Cogobernada de El trabajó regularmente en la redacción del informe, momento en que se declara la emergencia sanitaria por el virus SARS COV 2. En consecuencia, la Comisión Cogobernada de El para dar continuidad al proceso de evaluación propuso al Consejo de FP la toma de conocimiento del informe de Autoevaluación Institucional<sup>2</sup> (Facultad de Psicología, 2020).

Posteriormente, una vez que las medidas sanitarias disminuyeron restricciones, se realizó la segunda etapa prevista inicialmente en el proceso de EI, la Evaluación de Pares Externos<sup>3</sup> (Bicalho, Godoy, y González, 2022).

Cumplidas estas dos etapas, el proceso de EI supone la elaboración de un Plan de Mejora que atienda los aspectos a ser desarrollados en el marco de las perspectivas institucionales estratégicas.

En consecuencia, para esta tarea el Consejo de FP resolvió<sup>4</sup> conformar un equipo técnico integrado por Docentes que participaron del Equipo Técnico anterior y por Docentes del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo del Instituto de Psicología Social. Dicho equipo quedó integrado por el Prof. Agdo. Mag. Tommy Wittke, el Prof. Agdo. Dr. Gonzalo Correa, la Profa. Adj. Dra. Silvia Franco, y las Asistentes Mag. Liliana Suárez y Lic. Ivana Pequeño, y por Decanato la Asistente Académica Profa. Adj. Mag. Mónica Lladó.

Es en este marco que el equipo técnico desarrolló su labor desde Noviembre de 2022 a Abril 2023. Durante este período desarrolló una agenda de trabajo que incluyó reuniones regulares en pleno e instancias de análisis y elaboraciones individuales de sus integrantes.

Simultáneamente, se reunió con la Comisión cogobernada de Evaluación Institucional en el mes de Noviembre de 2022, así como participó de las Jornadas de Planes de Mejora organizados por la CEIYA en los meses de Diciembre de 2022, Marzo y Mayo de 2023, y realizó un análisis de los documentos resultados de la Autoevaluación Institucional, de la Evaluación de Pares Externos y del Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República 2020-2024<sup>5</sup>.

En consecuencia, el equipo técnico desarrolló una metodología de trabajo para el análisis de los documentos de referencia, la detección de aspectos críticos relevantes y la definición de un formato de Plan de Mejora que permitiera la elaboración de un documento sintético para la consideración, análisis y definición por parte de los órganos de cogobierno.

Con base en estas actividades, se presenta a continuación una propuesta de Plan de Mejora de la FP, resultado de esta labor.

<sup>2</sup> Facultad de Psicología, Universidad de la República (2020). *Informe Final de Autoevaluación Institucional*. Exp.191160-001029-20. (<https://psico.edu.uy/sites/default/files/2022-05/Informe%20Evaluaci%C3%B3n%20Institucional%20Fac-Psicolog%C3%ADa-2020.pdf>)

<sup>3</sup> Bicalho, P, Godoy, J. y González, M. (2022). *Informe de Evaluación de Pares Externos. Proceso de Evaluación Institucional de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República*.

<sup>4</sup> Facultad de Psicología (2022). Resolución Exp. N° 190011-000049-22.

<sup>5</sup> Universidad de la República (2020). *Propuesta al País 2020-2024. Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República*. ([https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2020/10/Propuesta-al-pai%CC%81s\\_2020-10-06\\_web.pdf](https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2020/10/Propuesta-al-pai%CC%81s_2020-10-06_web.pdf))

El documento está organizado y estructurado en base a una síntesis de las dimensiones más relevantes y centrales de la EI, a saber:

- Dimensión Contexto Institucional.
- Dimensión Gestión
- Dimensión Integralidad de las Funciones universitarias fundamentales.
- Dimensión Enseñanza.
- Dimensión Investigación.
- Dimensión Extensión y Actividades en el Medio.

En cada ítem se presentan sintéticamente las consideraciones resultado del proceso de evaluación y se proponen objetivos, resultados críticos e indicadores en cada caso.

El propósito de este documento es ofrecer una síntesis ordenada de los aspectos más relevantes recogidos en la EI, así como una propuesta de Plan de Mejora para ser analizado y compartido por el cogobierno con todos los actores institucionales, con el objetivo de posicionar la relevancia de la EI, la planificación estratégica de la FP y la mejora como proceso en sí mismo. Conjuntamente, se propone aportar a la definición de los aspectos más relevantes para su implementación.

El Plan de Mejora se presenta al Consejo de FP y a la Comisión cogobernada de Evaluación Institucional para su consideración.

**Equipo Plan de Mejora FP  
Mayo 2023**

[Volver Índice](#)

### Dimensión: Contexto Institucional

Como se señala en el Informe de Autoevaluación de la Facultad de Psicología (FP) (2020), los planes de desarrollo institucional impulsados hasta el momento han sido el resultado de propuestas y esfuerzos de los distintos Decanatos, que han mantenido algunas líneas de continuidad de forma tácita. Entre estas orientaciones pueden incluirse la promoción de la generación de conocimiento original de calidad, el aumento de las cargas horarias de los cargos docente y el incentivo a las postulaciones a Dedicaciones Totales, la vinculación con las problemáticas sociales del país, y la integralidad de las funciones Universitarias. Sin embargo, se constata la inexistencia y al mismo tiempo, la necesidad de contar con un plan estratégico aprobado por los órganos de gobierno que defina y oriente el desarrollo institucional a largo plazo.

En este mismo sentido, en el Informe de Evaluación de Pares Externos (Bicalho, Godoy y González, 2022), se señala que el proceso de Autoevaluación Institucional implementado por la FP entre 2019 y 2020 no tuvo la suficiente difusión ni involucramiento de los distintos actores institucionales, tomando en cuenta que se realizó en período de emergencia sanitaria, pero además en el marco del proceso de cambio de autoridades del Decanato y de conflicto sindical que supuso medidas de Paro Activo implementadas por la Asociación de Docentes de Facultad de Psicología (ADUR Psicología).

En este escenario, la Autoevaluación implementada en primera oportunidad por FP, resultado del esfuerzo del Equipo Técnico ad hoc, de la Comisión Cogobernada de Evaluación Institucional y el Decanato, supone una aproximación muy relevante pero limitada a la realidad institucional, máxime por el período de tiempo transcurrido desde su implementación.

No obstante, las limitaciones señaladas, en el Informe de Autoevaluación de FP se aspira a que este proceso iniciado, permita consolidar esta práctica de evaluación institucional y se materialice en un ámbito especializado destinado a ello. En consecuencia, se señala que es significativo que esta consolidación no se haya efectuado aún, lo que supone el riesgo de perder el acumulado institucional de este proceso.

En consonancia con esta síntesis, a continuación, se proponen Objetivos y Resultados Críticos asociados a los componentes Plan de Desarrollo Institucional y Proceso de Autoevaluación Institucional de la FP.

#### Componente: Misión, Visión y Plan de Desarrollo Institucional

- **Objetivo**  
Elaborar un Plan Estratégico de la Facultad de Psicología y los mecanismos para su instrumentación, revisión y actualización alineado con el Plan Estratégico de la Universidad de la República, como una institución inclusiva, transparente y ágil, con una estructura organizativa, académica y edilicia de vanguardia.
- **Resultados Críticos**
  - a. Decanato y Consejo de Facultad asumen esta tarea como crítica y central, estableciendo procedimientos para su elaboración, definición e instrumentación.
  - b. Los Órdenes elaboran insumos para su elaboración de forma periódica.

- c. Las Unidades Académicas y la División Administrativa elaboran insumos para su elaboración de forma periódica.
  - d. Grupos de trabajo ad hoc
  - e. Documento con Plan Estratégico de la Facultad de Psicología.
  - f. Desarrollo de capacidad reflexiva en la comunidad universitaria de FP con sensibilización y acuerdos de abordaje colectivo para promover la inclusión y transparencia.
- **Indicadores**
- a. Cantidad de instancias de trabajo formales por año para la elaboración de insumos en cada Orden, Unidades Académicas y División Administrativa.
  - b. Cantidad de resoluciones del Consejo de Facultad de Psicología para la definición, instrumentación, revisión y actualización del Plan Estratégico.
  - c. Cantidad de grupos de trabajo ad hoc.

### Componente: Proceso de Autoevaluación Institucional

- **Objetivo**  
Gestionar y monitorear la autoevaluación y mejora institucional de la Facultad de Psicología de acuerdo con el Plan Estratégico de la Facultad de Psicología.
- **Resultados Críticos**
- a. Establecer procedimientos de autoevaluación y mejora continua.
  - b. Impulsar cultura organizacional y establecer compromisos de mejora continua con los Órdenes, las Unidades Académicas y la División Administrativa.
  - c. Definir una estructura responsable del proceso de autoevaluación institucional y mejora continua.
- **Indicadores**
- a. Elaboración de manuales de procedimientos e instancias de formación/capacitación para la autoevaluación y la mejora continua.
  - b. Cantidad de compromisos de mejora continua establecidos y evaluados anualmente.
  - c. Presupuesto destinado a la estructura responsable del proceso de autoevaluación institucional y mejora continua.

### Estrategia de difusión/apropiación del proceso de planificación para el servicio.

- Establecer un proceso de definición participativa y colectiva de la Misión, Visión y Propósitos institucionales, que involucre a los Órdenes, las Unidades Académicas y la División Administrativa.
- Establecer compromisos de mejora con los Órdenes, las Unidades Académicas y la División Administrativa asociados a facilitadores y estímulos específicos para cada caso.

[Volver Índice](#)

### Dimensión: Gestión

En cuanto a la Gestión Administrativa como soporte para los distintos procesos productivos en la FP, en el Informe de Autoevaluación de la FP (2020) se valora positivamente contar con un Organigrama Institucional actualizado. Sin embargo, se señala que las tareas que deben desempeñar y las reglamentaciones asociadas, tanto para Funcionarios/as Técnicos, Administrativos y de Servicio (TAS) como Docentes, se encuentran en documentos distintos y no integrados. Asimismo, se constata que se requiere esclarecer las tareas y responsabilidades de las diferentes unidades de la estructura organizativa, así como de los/as Funcionarios/as Docentes y TAS.

De manera coincidente en el Informe de Evaluación de Pares Externos (2022), se señala que la FP es una organización compleja y con dificultades de articulación entre comisiones de diverso orden y distintas unidades académicas, lo que resulta en una magra comunicación e intercambio, así como insuficiente claridad de los diferentes actores en cuanto a la estructura y sus dependencias, responsabilidades e interrelaciones, por lo que se valora que esta requiere una revisión.

En relación con los/as Funcionarios/as TAS, Pasantes, Becarios y Docentes que realizan tareas de apoyo a la Gestión, en el Informe de Autoevaluación se concluye que la FP no dispone de información exhaustiva a este respecto. Por ello, se espera poder contar con la opinión y perspectiva de las distintas jerarquías de la División Administrativa y de los Órdenes, para determinar con precisión las necesidades institucionales, así como para la adecuación de diversas situaciones a lo establecido en el nuevo Estatuto del Personal Docente.

En particular en relación con los/as Funcionarios/as TAS se entiende que se requiere aumentar la capacitación específica para el cumplimiento de sus funciones, así como especificar y/o reglamentar prácticas de gestión humana establecidas a nivel central por la Udelar como los sistemas de calificación, entre otros.

En relación con los sistemas de información institucional, se señala que no se cuenta con una herramienta específica e integrada para la gestión, la investigación y la extensión, ya que los sistemas disponibles se centran principalmente en la actividad de enseñanza y la actuación Docente, aunque también de manera limitada. En este sentido, el Informe de Autoevaluación y el Informe de Evaluación de Pares Externos, coinciden en la relevancia que reviste contar con información sistematizada y de calidad que posibilite la gestión de los diversos aspectos de la actividad institucional. Se visualiza que esta condición constituye una importante debilidad, ya que se constatan problemas en la generación de información, en su continuidad y su accesibilidad, que dificultan la acumulación y la memoria institucional, para orientar la gestión y las perspectivas estratégicas de futuro.

Otro aspecto relevante contenido en el Informe de Autoevaluación refiere a la gestión financiera. En este sentido, se señala que la Comisión de Planificación Programática Presupuestal de la FP no mantiene un funcionamiento regular. Conjuntamente, se constata que la información financiera presupuestal se encuentra fuertemente centralizada, entre otras razones por la complejidad que ésta reviste en una institución como la Udelar. Por ello, se señala que el involucramiento del cogobierno en la gestión presupuestal y financiera constituye un desafío que requiere producir información útil y procesable por los órganos de gobierno.

Como marco orientador de la mejora en esta dimensión, en el Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República 2020-2024, se propone como objetivo

generar las condiciones para la transformación organizativa y del modelo de gestión de la Universidad de la República para desarrollar funciones universitarias de calidad. En consonancia con esta síntesis, a continuación, se proponen Objetivos y Resultados Críticos asociados a los componentes Gestión Administrativa y Financiera de la FP.

#### **Componente: Gestión Administrativa**

- **Objetivo**  
Instaurar un nuevo modelo de gestión para mejorar y adecuar los procesos administrativos en función del Plan Estratégico de la Facultad de Psicología.
- **Resultados Críticos**
  - a. Definir la estructura organizativa de la Facultad de Psicología y precisar las responsabilidades y tareas de la División Administrativa.
  - b. Adecuar la dotación y capacidades de Funcionarios/as TAS y el espacio locativo destinado a sus funciones.
  - c. Instrumentar procesos de gestión humana (Ordenanzas, Capacitación, Calificación, etc.) dirigidos a los Funcionarios/as TAS.
  - d. Definir e integrar sistemas de información digitales e interoperables para la gestión administrativa.
- **Indicadores**
  - a. Reelaboración del organigrama de Facultad de Psicología y elaboración de descriptores de funciones, responsabilidades y tareas de la División Administrativa y mecanismo de revisión periódica.
  - b. Cantidad de presupuesto anual destinado a la provisión de recursos humanos en la División Administrativa.
  - c. Cantidad de metros cuadrados del local destinados a las funciones de la División Administrativa.
  - d. Cantidad de ordenanzas aprobadas relativas a la gestión humana de Funcionarios/as TAS.
  - e. Implementación y participación en instancias de capacitación y de calificación instrumentadas anualmente.
  - f. Implementación de sistema integrado interoperable de gestión administrativa.

#### **Componente: Gestión Financiera**

- **Objetivo**  
Priorizar la gestión presupuestal y financiera en los órganos de gobierno y dirección en la implementación del Plan Estratégico de la Facultad de Psicología.
- **Resultados Críticos**
  - a. Definir la modalidad de presentación y periodicidad de la información presupuestal y financiera requerida para la planificación, ejecución y control presupuestal.
  - b. Mejorar y disponibilizar información para la planificación, ejecución y control presupuestal y financiero en función del Plan Estratégico de Facultad de Psicología.
- **Indicadores**
  - a. Elaboración de informes presupuestales y financieros periódicos disponibles para los Órdenes y las Unidades Académicas.

[Volver Índice](#)

### **Dimensión: Integralidad de las Funciones Universitarias**

Del análisis del Informe de Autoevaluación de la FP (2020) y de Evaluación de Pares Externos (2022) se evidencia la necesidad de fortalecer la integralidad de las funciones universitarias fundamentales, dando especial énfasis en la generalización de la participación en experiencias de investigación y extensión a lo largo de toda la formación de los estudiantes, así como el reconocimiento de las horas de trabajo destinadas a estas funciones por parte de los docentes

#### **Componente: Fortalecimiento del desarrollo de la integralidad de las funciones universitarias fundamentales**

- **Objetivo**  
Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las funciones universitarias desde una perspectiva integral.
- **Resultados Críticos**
  - a. Definir políticas y procesos para el desarrollo integral de las funciones universitarias.
  - b. Establecer un sistema de evaluación de la integración de funciones.
  - c. Aumentar el número de proyectos concebidos de manera integral.
- **Indicadores**
  - a. Política aprobada para el desarrollo integral de las funciones universitarias.
  - b. Sistema de evaluación establecido.
  - c. Cantidad de proyectos elaborados con base en la integralidad de las funciones universitarias.

#### **Componente: Revisión perfiles y procesos de concursos**

- **Objetivo**  
Actualizar y redefinir los criterios de ingreso y evaluación de la carrera docente atendiendo la integralidad de las funciones universitarias sustantivas.
- **Resultados críticos**
  - a. Revisar la Ordenanza de concursos actual y establecer aquellas situaciones no previstas.
  - b. Definición de perfiles docentes.
  - c. Definición del proceso de evaluación docente.
  - d. Definir evidencias de desempeño según cargas horarias y grado docente.
- **Indicadores**
  - a. Perfiles definidos.
  - b. Ordenanza actualizada.
  - c. Proceso de evaluación definido e implementado.

#### **Componente: Dedicación Docente**

- **Objetivo**  
Redefinir criterios de asignación de horas docentes para el desarrollo de la integralidad de las funciones.

- **Resultados críticos**  
Definir obligaciones de enseñanza (grado y postgrado), investigación y extensión integradas.
- **Indicadores**  
Obligación docente definida para grado y postgrado investigación y extensión integradas, considerando carga horaria y grado docente.

#### **Componente: Evaluación y Permanencia del cuerpo Docente**

- **Objetivo**  
Redefinir instrumentos de evaluación docente atendiendo la integralidad de las funciones universitarias sustantivas.
- **Resultados críticos**
  - a. Revisar criterios de evaluación Docente.
  - b. Reglamentación o resoluciones que promuevan amplias fuentes de información para la evaluación.
  - c. Revisar el valor relativo de las funciones sustantivas, en particular las actividades de enseñanza y extensión, en la evaluación de méritos para renovaciones de interinatos, planes de trabajos para efectividades y en bases de concursos.
- **Indicadores**
  - a. Evidencia de la utilización de las fuentes de información implementadas para las evaluaciones.
  - b. Documento aprobado con criterios y proceso de evaluación Docente.
  - c. Protocolos definidos que integren fuentes de información, actores, instrumentos y oportunidad de la evaluación docente.

[Volver Índice](#)

### Dimensión: Enseñanza de Grado y Posgrado

El mantenimiento de la calidad educativa requiere de una evaluación y monitoreo continuo de modo de establecer necesidades, objetivos y recursos requeridos para adecuar el perfil de egreso, contenidos y metodologías educativas de manera periódica. Especialmente revisando cuestiones éticas de la formación en psicología, numerosidad estudiantil, capacidades docentes y equilibrios de la formación.

La evaluación externa y la autoevaluación coinciden en que el principal desafío para un plan de mejoras estará en mitigar los efectos de la masividad que afectan directamente las condiciones de enseñanza de los estudiantes y las condiciones de trabajo de los docentes y funcionarios de la FP. El informe de autoevaluación reconoce que -a diferencia de las otras dos funciones sustantivas de la Udelar- en Enseñanza existe una gran proliferación de información generada por diferentes comisiones, direcciones, programas, decanatos, pero dicha información se encuentra muy dispersa.

Las áreas de mejora para trabajar la dimensión académica enseñanza planteadas a continuación, intentan su articulación con los objetivos estratégicos y líneas programáticas de la Universidad citados anteriormente y recogen los señalamientos realizados en la autoevaluación de FP y la evaluación de pares.

La necesidad de adecuar las estructuras académicas y la carrera docente para el desarrollo de las funciones universitarias requiere disponer de información, reglamentaciones, perfiles y procesos de concurso del cuerpo docente que contribuya con la planificación de prácticas educativas, tanto en sus contenidos como distribución horaria de acuerdo con las capacidades docentes existentes. En este sentido, aparecen necesidades reglamentarias y de ajuste de la ordenanza de los concursos de llamados interinos y otras situaciones no previstas en la reglamentación actual. Por otra parte, aparece una necesidad de clarificar las obligaciones y dedicación horaria docente, más allá de la enseñanza (incorporando aspectos como la gestión, investigación y extensión desde una perspectiva integral).

En la evaluación se señala la necesidad de trabajar en la aprobación cogobernada de los perfiles de egreso contribuiría con la revisión de contenidos y metodologías educativas en las diferentes áreas de formación de la carrera, así como la exploración de mecanismos de participación en la investigación de los postgrados.

Por último, el desarrollo territorial de la FP, requerirá contar con un plan lo que supone abordar tensiones y procurar modos de articulación posible entre la autonomía de las sedes Litoral Norte y Este y “el área central en Montevideo”.

#### Componente: Revisión de la Dedicación docente

- **Objetivo**  
Redefinir criterios de asignación de horas docentes para el desarrollo de enseñanza de grado y posgrado atendiendo la integralidad de las funciones sustantivas.
- **Resultados críticos**  
Definir obligaciones de enseñanza (grado y posgrado).
- **Indicadores**  
Obligación docente definida para grado y posgrado considerando carga horaria y grado docente.

**Componente: Sistemas de información**

- **Objetivo**  
Contribuir al desarrollo del sistema de información a través de la integración de los requerimientos informacionales para la gestión académica de la enseñanza.
- **Resultados críticos**
  - a. Definir contenidos de información necesaria.
  - b. Desarrollar fuentes, indicadores, destinatarios, períodos y medios de difusión.
  - c. Definir proceso
- **Indicadores**
  - a. Fuentes de información identificadas.
  - b. Indicadores definidos.
  - c. Tempos de la información definidos.
  - d. Medios definidos.
  - e. Proceso definido.
  - f. Disponibilización de la información.

**Componente: Características de la formación del cuerpo Docente**

- **Objetivo**  
Contribuir a la planificación de la enseñanza integrando y potenciando las capacidades docentes en función de necesidades formativas considerando nuevas tendencias en la educación.
- **Resultados críticos**
  - a. Mapear el cuerpo docente.
  - b. Explorar recursos educativos.
  - c. Desarrollar capacidades.
- **Indicadores**
  - a. Mapeo realizado.
  - b. Plan de desarrollo docente.

**Componente: Características del cuerpo Docente y Técnico, Administrativo y de Servicio**

- **Objetivo**  
Fortalecer los equipos docentes en función de las necesidades educativas y la numerosidad estudiantil.
- **Resultados críticos**
  - a. Revisar y adecuar la dotación y dedicación horaria de docentes G1 y G2.
  - b. Adecuar la dotación y dedicación horaria de Funcionarios/as TAS acorde a las necesidades académicas
- **Indicadores**
  - a. Mejora en los indicadores de gestión estudiantes por docente y estudiantes por Funcionarios/as TAS.
  - b. Mejorar resultados educativos.

**Componente: Evidencia de una planificación y evaluación de la Gestión Académica.**

- **Objetivo**  
Coordinar la organización de la enseñanza de grado y postgrados y las tareas docentes entre las unidades académicas.
- **Resultados críticos**
  - a. Creación de Comisión de Referentes de Enseñanza que defina criterios y tareas designadas.
  - b. Jornadas de planificación a comienzo de cada semestre de Referentes con Dirección de Licenciatura.
  - c. Jornadas de enseñanza anuales de toda la comunidad FP.
- **Indicadores**
  - a. Documento con lineamientos y objetivos de enseñanza por unidad académica, elaborados en jornadas de planificación
  - b. Definiciones generadas implementadas, en los espacios institucionales competentes.

**Componente: Revisión de planes de estudio como proceso permanente en FP**

- **Objetivo**  
Actualizar y establecer mecanismos de actualización del plan de estudios de la Licenciatura de Psicología y otras carreras implementadas.
- **Resultados Críticos**
  - a. Revisar y definir estrategias, instrumentos, indicadores utilizados para llevar adelante el seguimiento y la evaluación del desarrollo del plan.
  - b. Establecer mecanismos de revisión permanente.
  - c. Integrar actividades multidisciplinares y multiprofesionales en espacios controlados y contextos de práctica.
  - d. Generar un mapeo del total de prácticas multidisciplinares.
  - e. Evaluar equilibrio entre componentes teóricos y prácticos.
- **Indicadores**
  - a. Planes de estudio ajustados.
  - b. Mecanismos de actualización y evaluación definidos.

**Componente: Mapeo y ajuste de recursos pedagógicos, docentes y locativos, en función de la matrícula estudiantil.**

- **Objetivo**  
Definir una política respecto a la adecuación de los recursos pedagógicos, docentes y locativos a las necesidades.
- **Resultados Críticos**
  - a. Analizar el mapeo de recursos y necesidades.
  - b. Analizar tendencias y características de la matrícula estudiantil.
  - c. Formular una estrategia de mejora respecto a la adecuación.
  - d. Hacer un plan de adecuación.

- **Indicadores**
  - a. Mapeo realizado.
  - b. Plan de ajuste presentado.

#### **Componente: Revisión de perfiles de Egreso de la formación de Grado**

- **Objetivo**

Actualizar los perfiles de egreso en el marco de las formulaciones estratégicas de la Facultad.
- **Resultados críticos**
  - a. Recabar demandas y necesidades sociales.
  - b. Revisar perfiles de competencias (técnicas, epistemológicas, éticas).
  - c. Estudiar articulación de estrategias, necesidades y perfiles de egreso.
  - d. Articular los perfiles en función de las formulaciones estratégicas de la Facultad.
  - e. Definir actores relevantes y mecanismos de seguimiento de dicha información.
- **Indicadores**

Perfiles de egreso definido considerando las demandas del medio y formulaciones estratégicas de la Facultad.

#### **Componente: Requerimientos de ingreso y perfiles de egreso de Posgrados**

- **Objetivo**

Fortalecer la articulación de la oferta de postgrados de la Facultad integrando los perfiles de egreso consistentes con las necesidades sociales.
- **Resultados críticos**
  - a. Revisar y actualizar perfiles.
  - b. Incluirlos en los planes de estudio.
  - c. Revisión continua de los planes de estudio, calendarios y articulación de los posgrados.
  - d. Generar un sistema integrado de posgrados
  - e. Planificación de la participación docente en los posgrados.
  - f. Creación de un centro de posgrado.
- **Indicadores**

Perfiles definidos e integrados en los planes de estudio respectivos.

#### **Componente: Articulación de la formación de Grado y Posgrado**

- **Objetivo**

Fortalecer y componer itinerarios formativos integrados de las carreras de grado y posgrado.
- **Resultados críticos**
  - a. Revisión crítica y sistemática de los planes de estudio de las carreras de grado y posgrado.
  - b. Redefinir itinerarios formativos de grado y postgrado.

- c. Revisar la relación existente entre los contenidos y las diferentes áreas de formación de las carreras.
- d. Estandarizar el sistema de acreditación curricular.

- **Indicadores**

- a. Itinerarios realizados.
- b. Reglamentación revisada, de integración de posgraduados a unidades académicas.
- c. Aumento del número de posgraduados en actividades de enseñanza, extensión e investigación dentro de las unidades académicas.
- d. Resoluciones que establezcan un sistema de acreditación curricular común entre niveles formativos.

**Componente: Desarrollo territorial**

- **Objetivo**

Potenciar el desarrollo territorial consolidando la oferta formativa de FP.

**Resultados Críticos**

- a. Conformar equipo técnico para elaboración de estrategia y plan de desarrollo territorial.
- b. Revisar mecanismos de coordinación y nodos necesarios para agilizar la misma.
- c. Evaluar necesidades de los territorios incluyendo equipos docentes.
- d. Evaluar mecanismos de apoyo y gestión de los centros descentralizados.
- e. Evaluar transversalidad de la gestión académica.

- **Indicadores**

Plan implementado.

[Volver Índice](#)

## Dimensión: Investigación

Respecto a la investigación el informe de los evaluadores externos resalta que es la función en la que se identifican más indicadores positivos (aumento del número de dedicaciones totales, aumento de la cantidad de docentes magísteres y doctores, aumento del número de investigaciones, entre otros). Tan es así que afirman que es el área que más creció en los últimos años siendo la gran apuesta en el proceso de transformación. No obstante, se aprecia que el crecimiento se percibe como “desordenado y asimétrico”, aspecto que da pie a la expresión que mencionan en el informe de las entrevistas como “crisis de crecimiento”. Como aspectos negativos se marcan los siguientes: superposición de funciones y sobrecarga laboral en pocas personas; dificultades de funcionamiento de la Comisión de Investigación; ausencia de mecanismos de evaluación interna; falta de discusión sobre el lugar que ocupan los centros de investigación en la arquitectura general de la investigación; falta de espacio físico para el crecimiento de la biblioteca y necesidad de incrementar el número de trabajadores; dificultades para el apoyo en el proceso de publicación; necesidad de más recursos para la gestión de la Revista Psicología, Conocimiento y Sociedad; escasa publicación de la comunidad de la FP en la Revista.

Sin desmedro de lo anterior, en el informe de autoevaluación se pueden encontrar más elementos para pensar un plan de mejora. Uno de los aspectos positivos que resalta este informe es el hecho de haberse incluido la formación de investigación en el grado. Se subraya que existen instrumentos (integración a programas y Módulo de prácticas y proyectos de la malla curricular) que incentivan la participación de estudiantes de grado en investigaciones en curso. En esta línea, el informe resalta como aspecto positivo que 28,5 % de los estudiantes de grado durante ese período participaron en actividades de investigación. Respecto a la formación en investigación (posgrado), se afirma que a partir de 2009 existió un estímulo al desarrollo de la investigación, pero posteriormente éste se detuvo quedando a merced de la “iniciativa particular de cada docente y de las trayectorias personales y no a lineamientos institucionales” (págs. 161 y 162). El estímulo a la formación doctoral se ralentizó. Si bien hoy en día, podría observarse una tendencia en el aumento a inscribirse en estudios de doctorado por parte de los y las docentes, el apoyo queda ligado a solicitudes parciales y a la voluntad de los Institutos, lo que hace que la formación doctoral requiera consolidarse.

Una de las dificultades más notorias que se mencionan es la escasa incidencia que ha tenido la Comisión de Investigación en la definición de una estrategia de desarrollo para esta función en particular, competencia que le fue dada por el Consejo de Facultad en su resolución N° 5 del 12/06/2013. Se trae a colación este detalle en el presente informe para remarcar que el Consejo de Facultad ya definió cuál es la instancia encargada de proyectar la estrategia respecto al desarrollo de esta función.

El informe, dadas las múltiples dimensiones que aborda, describe otra serie de debilidades que son tenidas en cuenta en la formulación de los objetivos y acciones que a continuación se describen y que toman como referencia el objetivo de consolidar a la Universidad de la República como un centro de excelencia en las funciones de enseñanza, investigación, extensión y atención a la salud, expresado en el documento “Propuesta al País 2020-2024. Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República”<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Idem 5.

**Componente: Estímulo a la formación en Investigación**

- **Objetivo**  
Promover la formación en investigación con énfasis en la formación doctoral potenciando las capacidades investigativas existentes.
- **Resultados Críticos**
  - a. Lograr que la totalidad de los grados 3, 4 y 5 alcance la titulación de doctorado en un plazo no mayor a 10 años.
  - b. Articular la formación en posgrado con el trabajo de los grupos de investigación.
  - c. Establecer un continuum formativo entre maestrías académicas y doctorado.
  - d. Evaluar la creación de un centro de posgrados.
  - e. Explorar la creación de nuevas maestrías académicas acorde a los desarrollos específicos.
- **Indicadores**
  - a. Aumento del número de maestrandos y doctorandos.
  - b. Aumento de la culminación de estudios de posgrados.
  - c. Incorporación de maestrandos y doctorandos a los grupos y proyectos de investigación.
  - d. Propuestas formativas de las maestrías y el doctorado articuladas.
  - e. Política institucional de estímulo para la culminación de tesis doctorales definida.
  - f. Apoyo y seguimiento a la postulación a becas de investigación posgrado.
  - g. Aumento del número de doctores con especial énfasis en grados 3.

**Componente: Fortalecimiento del desarrollo de la investigación**

- **Objetivo**  
Contribuir al desarrollo de la investigación a través de la mejora de sus condiciones institucionales, colectivas y financieras.
- **Resultados Críticos**
  - a. Definir una planificación estratégica en materia de investigación.
  - b. Construir un sistema de evaluación dinámico que sirva de retroalimentación para la mejora de los procesos de investigación.
  - c. Reconocer institucionalmente y adjudicar valor organizacional a los grupos de investigación.
  - d. Explorar fuentes de financiamiento nacionales e internacionales.
  - e. Aumentar los proyectos de calidad postulados a financiamiento.
- **Indicadores**
  - d. Consolidación de la Comisión de Investigación como espacio de referencia para la planificación estratégica en materia de investigación.
  - e. Planificación estratégica para el desarrollo de la investigación.
  - f. Mecanismo de evaluación interna de proyectos de investigación.
  - g. Identificación de grupos consolidados y emergentes.
  - h. Cantidad de grupos de investigación.
  - i. Cantidad de instancias de consulta y asesoramiento anuales para la postulación a proyectos de investigación.
  - j. Aumento del número de postulaciones de docentes a fondos concursables de la Udelar para obtener financiamiento para la investigación

- k. Cantidad de concreción de proyectos aprobados académicamente y no financiados por la Udelar, financiados con fuentes alternativas.
- l. Política de apoyo para la postulación y permanencia en el Sistema Nacional de Investigación definida.

#### **Componente: Fortalecimiento de las Infraestructuras y los soportes técnico-administrativos para la Investigación**

- **Objetivo**  
Desarrollar y fortalecer las infraestructuras y los soportes técnicos y administrativos de la investigación.
- **Resultados Críticos**
  - a. Establecer la coordinación y el acuerdo de todos los proyectos de investigación financiados para la definición de inversiones estratégicas que mejoren las infraestructuras de la investigación de la Facultad de Psicología.
  - b. Generar una instancia institucional para desarrollar un sistema de información y monitoreo de la investigación.
  - c. Definir en la Comisión de Investigación, Comisión de Presupuesto y en el Consejo, prioridades de inversiones en materia de equipamiento.
  - d. Priorizar la incorporación de personal de biblioteca para actividades de apoyo a la investigación.
  - e. Elaborar a través de la Unidad de Gestión Edilicia proyectos de ampliación por etapas del espacio docente y de biblioteca.
  - f. Redefinición del rol de los centros de investigación y su relación con los grupos de investigación.
- **Indicadores**
  - a. Sistema de monitoreo y de información de las actividades de investigación definido.
  - b. Prioridades de financiación y mantenimiento de infraestructuras y soportes para la investigación por parte de la FP definidas.
  - c. Adquisición de equipamientos y software así como la formación en el manejo de dichos recursos.
  - d. Uso planificado y coordinado de los fondos concursables para la compra de equipamiento de investigación
  - e. Ampliación de los espacios de trabajo docente.
  - f. Ampliación edilicia de la biblioteca y contratación de personal especializado para el apoyo a tareas de investigación.

#### **Componente: Mejora de los procesos de comunicación pública del conocimiento producido en Psicología**

- **Objetivo**  
Promover la mejora de los procesos de comunicación pública del conocimiento producido con miras a referenciar a la FP como un actor reconocido nacional e internacionalmente.
- **Resultados Críticos**
  - a. Aumentar recursos presupuestales para la contratación de personal para la gestión de la revista.

- b. Posicionar la revista para la difusión de las producciones de las redes de producción en la que participan los equipos docentes.
  - c. Mejorar el posicionamiento de la revista en las clasificaciones internacionales.
  - d. Política de difusión audiovisual de las principales producciones.
  - e. Agenda de investigación para los medios de comunicación.
- **Indicadores**
- a. Dotación de mayores recursos para la gestión de la Revista Psicología, Conocimiento y Sociedad.
  - b. Promoción de la publicación de la comunidad de la FP en la Revista Psicología, Conocimiento y Sociedad.
  - c. Establecimiento de una política institucional para el estímulo de la escritura académica.
  - d. Publicación periódica de inventario de publicaciones de los docentes de la Facultad de Psicología.
  - e. Evaluación y rediseño de la política editorial de la FP.
  - f. Cantidad de audiovisuales de las principales producciones.
  - g. Aumento de la participación en los medios masivos.

[Volver Índice](#)

### **Dimensión: Extensión y Actividades en el Medio**

Respecto a esta dimensión, tanto el Informe de autoevaluación institucional como el informe de evaluación por pares resaltan que, si bien la FP ha sido reconocida por su trayectoria en prácticas extensionistas, esta función se ha venido desvalorizando a lo largo de los años. Específicamente el informe de evaluación por pares resalta que los entrevistados percibieron que esta función ya no tiene el mismo valor de antes, debido a que en los llamados a concurso o en las evaluaciones docente es tenida en cuenta en menor medida.

Por otro lado, el informe de autoevaluación institucional hace reiteradas valoraciones sobre la falta de un sistema de información que dé cuenta cómo se está llevando a cabo esta función universitaria, cuáles son las líneas prioritarias en el trabajo extensionista de FP, que programas son ofertados, que apoyo financiero se destina a las actividades de extensión, entre otros. Específicamente se resalta que el servicio no cuenta con algún tipo de seguimiento y evaluación de las actividades de extensión por lo que la información que hay al respecto en ocasiones puede ser inconclusa e incompleta, imposibilitando llevar a cabo estrategias que fortalezcan esta función.

En ambos documentos se resalta el trabajo que se ha venido realizando por parte de la Comisión Académica de Extensión junto con el componente de Extensión de la Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamento Nacional e Internacional (SAGIRNI) de publicar periódicamente artículos que recogen las experiencias de los equipos de FP que trabajan focalizadas en esta función. No obstante, se señala en el informe de autoevaluación que es relevante que esta información se sistematice teniendo en cuenta muchos más aspectos que permitan evaluar y proyectar las futuras actividades de extensión, tales como formas de financiamiento y otros servicios participantes, entre otras.

#### **Componente: Estímulo a la formación en Extensión universitaria**

- **Objetivo**  
Promover la formación en extensión universitaria de estudiantes de grado, posgrado y docentes.
- **Resultados Críticos**
  - a. Realizar un programa de formación en extensión dirigidos al conjunto de la comunidad universitaria.
  - b. Lograr que la totalidad de los grados 3, 4 y 5 lleven a cabo actividades de extensión universitaria a lo largo de su período de renovación.
  - c. Articular la formación en posgrado con el trabajo de los grupos de extensión universitaria.
  - d. Mejorar la calidad y aumentar la cantidad de la oferta formativa en extensión tanto en grado como en posgrado.
- **Indicadores**
  - a. Incorporación de contenidos metodológicos de extensión en los cursos optativos y básicos de las maestrías.
  - b. Aumento de maestrandos y doctorandos en los grupos y proyectos de extensión universitaria.
  - c. Aumento del número de tesis de maestría y doctorado inmersas en experiencias de extensión universitaria.

- d. Aumento del número de proyectos y actividades de extensión coordinados por docentes grado 3, 4 y 5 según corresponda al EPD.

**Componente: Fortalecimiento del desarrollo de la extensión universitaria y actividades en el medio**

- **Objetivo**  
Contribuir al desarrollo de la extensión universitaria a través de la mejora de sus condiciones institucionales, colectivas y financieras.
- **Resultados Críticos**
  - a. Articular los espacios institucionales referidos a la extensión de modo de potenciar la planificación estratégica en materia de extensión universitaria.
  - b. Definir líneas prioritarias de extensión.
  - c. Construir un sistema de evaluación e información dinámico que sirva de retroalimentación para la mejora de los procesos de extensión universitaria.
  - d. Reconocer institucionalmente y adjudicarles valor organizacional a los grupos de extensión universitaria.
  - e. Explorar fuentes de financiamiento nacionales e internacionales.
  - f. Aumentar los proyectos de calidad postulados a financiamiento.
- **Indicadores**
  - a. Jerarquización y fortalecimiento del apoyo a la Comisión de Extensión.
  - b. Elaboración de un documento estratégico para el desarrollo de la extensión universitaria.
  - c. Mecanismo de evaluación interna de proyectos de extensión.
  - d. Cantidad de instancias de consulta y asesoramiento anuales para la postulación a proyectos de extensión universitaria.
  - e. Cantidad de concreción de proyectos aprobados académicamente y no financiados por la Udelar, financiados con fuentes alternativas.
  - f. Aumento del número de postulaciones de docentes a fondos concursables de la Udelar para obtener financiamiento para la extensión universitaria.

**Componente: Fortalecimiento de las Infraestructuras y los soportes técnico-administrativos para la extensión universitaria y actividades en el medio**

- **Objetivo**  
Desarrollar y fortalecer las infraestructuras y los soportes técnicos y administrativos de la extensión universitaria.
- **Resultados Críticos**
  - a. Establecer la coordinación y el acuerdo de todos los proyectos de extensión universitaria financiados para la definición de inversiones estratégicas que mejoren las infraestructuras de la extensión universitaria de la FP.
  - b. Generar una instancia institucional para desarrollar un sistema de información y monitoreo de la extensión.

- c. Definir en la Comisión de Extensión, Comisión de Presupuesto y en el Consejo, prioridades de inversiones en materia de equipamiento.
  - d. Proyectar recursos específicos propios, concursados o en convenios para el desarrollo de las actividades en el medio o de extensión
  - e. Definir en la Comisión de Extensión prioridades de inversiones en materia de equipamiento u otros recursos para el desarrollo de las actividades.
- **Indicadores**
- a. Sistema de monitoreo y de información de las actividades de extensión universitaria, implementado.
  - b. Establecimiento de criterios de financiación y mantenimiento de infraestructuras y soportes para la extensión universitaria por parte de la FP.
  - c. Uso planificado y coordinado de los fondos concursables para la compra de equipamiento y recursos para el desarrollo de actividades de extensión universitaria.

**Componente: Mejora de los procesos de comunicación pública de las actividades en el medio realizadas**

- **Objetivo**  
Promover la mejora de los procesos de comunicación pública acerca de los proyectos y actividades de Extensión universitaria con miras a referenciar a la FP como un actor reconocido nacional e internacionalmente.
- **Resultados Críticos**
- a. Sistematización y comunicación escrita de las experiencias de extensión.
  - b. Definir una política de difusión audiovisual de las principales producciones.
  - c. Establecer una agenda de extensión universitaria para los medios de comunicación.
- **Indicadores**
- a. Política institucional para el estímulo de la escritura académica, establecida.
  - b. Publicación periódica de inventario de publicaciones de los docentes de la FP con énfasis en aquellas experiencias de extensión que se difundan.
  - c. Política editorial de la FP revisada atendiendo la función extensión.
  - d. Cantidad de audiovisuales de las principales producciones.
  - e. Aumento de la participación en los medios masivos de comunicación de actividades de extensión implementadas por FP.

[Volver Índice](#)

## Referencias

Bicalho, P, Godoy, J. y González, M. (2022). *Informe de Evaluación de Pares Externos. Proceso de Evaluación Institucional de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República.*

Facultad de Psicología, Universidad de la República (2020). *Informe Final de Autoevaluación Institucional.* Exp.191160-001029-20.  
<https://psico.edu.uy/sites/default/files/2022-05/Informe%20Evaluaci%C3%B3n%20Institucional%20Fac-Psicolog%C3%ADa-2020.pdf>

Facultad de Psicología (2022). *Resolución Exp. Nº 190011-000049-22.*

Universidad de la República (2020). *Propuesta al País 2020-2024. Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad de la República.* [https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2020/10/Propuesta-al-pai%CC%81s\\_2020-10-06\\_web.pdf](https://udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2020/10/Propuesta-al-pai%CC%81s_2020-10-06_web.pdf)

[Volver Índice](#)

	<b>Expediente Nro. 190011-000049-22</b> <b>Actuación 5</b>	Oficina: SECRETARIA DE DECANATO - PSICOLOGIA Fecha Recibido: 05/09/2023 Estado: Archivado
--	---	--

## **TEXTO**

Montevideo, 12 de setiembre de 2023.-

Se toma conocimiento de las Resolución n°33 del Consejo de Facultad de fecha 15 de mayo de 2023 y Resolución n°63 del Consejo de Facultad de fecha 26 de junio de 2023.

Se informa que se vincularon los expedientes n° 190011-000049-22 y n° 190011-000019-23.

Archívese sin perjuicio.

Firmado electrónicamente por ENRICO IRRAZABAL JUANICOTENEA el 12/09/2023 14:43:28.