

Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria
Acreditación de Carreras de Grado
Medicina Veterinaria - 2007



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL
LITORAL

***FACULTAD DE
CIENCIAS VETERINARIAS***

DIMENSION 3

CUERPO ACADÉMICO

Esperanza (Santa Fe) - Julio, 2007

Dimensión 3. Cuerpo Académico

3.1.	página 2
3.2.	página 9
3.3.	página 16
3.4.	página 20
3.5.	página 23
3.6.	página 24
3.7.	página 27
3.8.	página 28
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA CARRERA E IDENTIFICACIÓN DE LOS DEFICITS PARA ESTA DIMENSIÓN	página 34
DEFINICIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS	página 36

3.1 Analizar, en forma general, la suficiencia en cantidad, dedicación y formación del cuerpo académico. Evaluar la necesidad de introducir mejoras justificando sintéticamente las causas.

Antes de comenzar el análisis de las características del cuerpo académico, resulta necesario aclarar que para este propósito se considerará al personal docente que se encuentra afectado al desarrollo del plan de estudios de Medicina Veterinaria (2001). Por ello, este claustro de la FCV involucra a 142 docentes, incluyendo en el conjunto a profesores y auxiliares de docencia (JTP y Ayudantes). Es importante considerar que este número incluye siete ayudantes graduados no rentados.

A continuación se detalla la distribución en cargos docentes y la dedicación horaria correspondiente a la planta docente de la FCV.

Cargo	Dedicación expresada en horas				TOTAL
	Igual a 9	Entre 10 y 19	Entre 20 y 29	40 o mas	
Profesor Titular	0	1	4	4	9
Profesor Asociado	0	4	16	13	33
Profesor Adjunto	1	3	17	8	29
Jefe de T. Prácticos	0	16	11	4	31
Ayudantes graduados	7	19	14	0	40
TOTAL	8	43	62	29	142

Según se desprende de estos datos y teniendo en cuenta tanto el número de asignaturas como de alumnos, se puede considerar que la planta docente no es lo suficientemente adecuada para cumplimentar con el desarrollo de las actividades previstas en las distintas asignaturas.

A pesar de lo expresado anteriormente, cabe destacar que las actividades académicas se llevan a acabo de manera apropiada, particularmente en lo que respecta al dictado de clases teóricas, evidenciándose mayores dificultades durante el desarrollo de las actividades prácticas. Esto presupone que en la mayoría de los

casos, existe un considerable esfuerzo de los docentes, quienes demuestran como denominador común, un importante compromiso con la actividad académica.

Las mayores dificultades en cuanto a la relación docente-alumno se observa en las asignaturas de los primeros años de la carrera, lo que conlleva a la conformación de comisiones para la realización de los trabajos prácticos con numerosos alumnos.

La posibilidad de incrementar el número de los auxiliares de docencia beneficiaría el proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo se observa que en las actividades posteriores o de los últimos años, esta problemática se repite por la índole de las asignaturas que requieren una atención personalizada del estudiante.

Las dificultades descritas precedentemente, tienen incidencia tanto en las estrategias didácticas (prácticas, seminarios, talleres, entre otros) propuestas por los docentes en las distintas asignaturas, como en las instancias de evaluación (exámenes parciales y finales) adoptadas.

La situación se dificulta aún más cuando además de la tarea docente, deben desarrollarse otras actividades académicas, tales como investigación y extensión.

En lo que respecta a la formación del cuerpo docente, resulta necesario hacer la siguiente diferenciación: a) formación de posgrado y b) trayectoria en determinados ámbitos de la profesión.

a) En cuanto a la formación de posgrado de los docentes se inició de manera incipiente a finales de la década del 80, situación que tomó mayor impulso en los años sucesivos. En esa primera etapa, los estudios de posgrado eran ofrecidos en el exterior, pero a partir de 1997 se generaron propuestas en la propia Institución, a partir de la creación de la Maestría en Ciencias Veterinarias.

Actualmente, el total de posgraduados con los que cuenta la Institución es de 43, de los cuales 15 accedieron al título doctoral, en tanto que 23 de ellos son magíster y 5 alcanzaron el título de especialista. Estos docentes desarrollan su actividad en distintas asignaturas, de forma tal que casi todas ellas tienen en su equipo uno o más posgraduados. No obstante, existen áreas de vacancia que se considera necesario cubrir adecuadamente.

- b) En numerosas actividades curriculares, sobre todo las del último tramo de la carrera, participan docentes con una amplia experiencia profesional, que dada la especificidad de las asignaturas en las cuales se desempeñan, generan un impacto positivo en la formación de los estudiantes. Ellos combinan los conocimientos impartidos con significativas vivencias profesionales prácticas.

En función de lo expresado, cuando se plantea la necesidad de mejorar el plantel académico, se planifica incrementar el número de docentes y las dedicaciones de algunos de ellos. También se considera necesario jerarquizar a docentes que a lo largo de los años, han demostrado compromiso y excelencia académica, tendiendo además a consolidar el número de dedicaciones exclusivas, en un todo de acuerdo al Programa de Desarrollo Institucional de la UNL.

Cuantificando lo expresado, representa para cada situación la necesidad de contar con:

- 37 Jefe de Trabajos Prácticos dedicación Exclusiva, incluyendo docentes actualmente contratados
- 10 % de jerarquizaciones de la planta docente actual
- 10 % de unificaciones de dedicaciones simples o semiexclusivas de la planta docente actual, tendiendo preferentemente a la dedicación exclusiva
- 10 % de ampliación de dedicaciones de la planta docente actual, tendiendo a la dedicación exclusiva

Con el propósito de establecer la relación docente-alumno, se detallan a continuación los datos correspondientes a dicho parámetro, en cada asignatura:

ASIGNATURAS OBLIGATORIAS

ASIGNATURA	Alumnos	Docentes equivalentes Ded. Excl.	Relación D/A
Acreditación de Informática	390	0,75	1/520
Introducción a la Veterinaria	320	0,5	1/640
Química I	294	1,25	1/216 (*)
Química II		1,25	
Anatomía Veterinaria I (1-2)	386	2,5	1/154 (*)
Biología Celular	386	2,25	1/171 (*)
Matemática (1)	355	1,5	1/237 (*)
Biofísica (1)	386	2,25	1/171 (*)
Anatomía Veterinaria II	330	2,5	1/132 (*)
Zoología y Ecología	276	1,5	1/184 (*)
Histología y Embriología	227	3,5	1/65
Fisiología I	252	1,625	1/154 (*)
Fisiología II		1,625	
Bacteriología y Micología	219	2,75	1/80
Virología e Inmunología	207	3,5	1/59
Bioestadística (3)	297	1	1/297 (*)
Sociología	279	0,83	1/336 (*)
Economía	326	2	1/163 (*)
Genética y Mejoramiento Animal	197	1	1/197 (*)
Farmacología	207	1,66	1/125
Patología Básica	149	1,75	1/85 (*)
Semiología	185	1	1/185 (*)
Producción Animal I	194	1,75	1/111 (*)
Cirugía General	208	1,25	1/166 (*)
Toxicología	187	1,16	1/161
Infectología y Enfermedades Infecciosas	179	1,5	1/119

Parasitología y Enfermedades Parasitarias	182	1,5	1/121 (*)
Tecnología de Alimentos	204	1,225	1/166 (*)
Medicina Interna	121	0,5	1/242 (*)
Patología Quirúrgica	165	1,45	1/114 (*)
Salud Pública y Zoonosis	147	1,17	1/126 (*)
Teriogenología	152	2,17	1/70
Epidemiología	133	0,25	1/532 (*)
Bromatología	130	0,52	1/250 (*)
Producción Animal II	109	2,05	1/53 (*)
Extensión	180	0,58	1/310 (*)
Política y Legislación	203	0,9	1/226 (*)
Bienestar Animal	-	0,5	-
Practica Hospitalaria de Pequeños Animales	103	1,5	1/69 (*)
Practica Hospitalaria de Grandes Animales	153	2,8	1/55 (*)

(*) Áreas de vacancia

(1) Docentes de esas asignaturas participan en el desarrollo de la asignatura electiva Introducción a la Investigación Científica

(2) Docente responsable desarrolla la asignatura electiva Actividades y Terapias Asistidas por Animales.

(3) Docente responsable desarrolla la asignatura electiva Bienestar Animal

ASIGNATURAS OPTATIVAS

ASIGNATURA	Alumnos	Docentes equivalentes Ded. Excl.	Relación D/A
S.A.01 Clínica de Rumiantes	6	1	1/6
SA.02. Clínica de Equinos	6	1,25	1/5
SA.03. Inmunología II	20	0,75	1/27
SA.04. Clínica de Animales de Compañía	1	0,5	-
SA.05. Cirugía II	38	1,175	1/32
SA.06. Biotecnología de la Reproducción	1	0,42	-
SA.07. Farmacoterapia	41	0,96	1/43
SA.08. Diagnóstico por Imágenes	59	0,5	1/118
SA.09. Análisis Clínico	25	0,6	1/42

ASIGNATURA	Alumnos	Docentes equivalentes Ded. Excl.	Relación D/A
Microbiología de Alimentos	31	0,5	1/62
Tecnología de Carnes	30	0,67	1/45
Tecnología de Leche	38	0,612	1/62
Saneamiento Ambiental		0,1	
Educación para la Salud		0,1	
Administración Sanitaria		0,17	
Epidemiología Aplicada a Zoonosis ETAS		0,17	
Seminarios de Ecología	12	0,85	1/14

ASIGNATURA	Alumnos	Docentes equivalentes Ded. Excl.	Relación D/A
Producción de Bovinos de Carne	25	0,83	1/30
Producción de Bovinos de Leche	26	1,350	1/19
Producción de Aves	18	0,5	1/36
Producción de Pequeños Rumiantes	2	0,58	1/4
Administración de Empresa	23	1	1/23
Producción Porcina	14	0,25	1/72
Nutrición de Rumiantes	44	0,125	1/352
Nutrición de Monogástricos	21	0,125	1/168

Nota: la relación docente-alumno, se realizó tomando como una unidad docente a una dedicación exclusiva (igual o mayor a 40 horas) y se otorgaron los puntajes de acuerdo a lo destinado a cada actividad curricular. Si un docente desempeña su labor en dos asignaturas, su dedicación se divide en dos, asignándole a cada una, esa fracción.

Se evidencia que en la mayoría de las asignaturas obligatorias, con excepción de algunas ellas, la relación docente-alumno no es la óptima.

Con respecto a las asignaturas optativas, actualmente se observa que la relación docente-alumno es más adecuada.

Conclusiones

A partir de lo expresado, se puede evidenciar que la relación docente-alumno no es satisfactoria para desarrollar de manera adecuada las actividades previstas en las distintas asignaturas y en la Institución.

En lo que respecta a la formación de posgrado, resulta imprescindible que mayor número de docentes logren la formación de cuarto nivel, para lo cual la FCV tiene propuestas en todos los niveles: especialidad, maestría y doctorado.

Al respecto, debe ser un objetivo institucional, que los docentes actualmente en formación, culminen dicho proceso y los que se incorporen a la planta, inicien sus estudios de posgrado, teniendo en cuenta las áreas de vacancia.

3.2. Considerando la opinión de los equipos docentes que figura en las Fichas de Actividades Curriculares y la siguiente información que figura en el Módulo de Carrera:

la cantidad de ingresantes y la cantidad total de alumnos de la carrera durante los últimos 8 años,

las situaciones de desgranamiento o deserción que pueden apreciarse a partir de los cuadros de alumnos y graduados por cohorte,

la cantidad total de docentes agrupados según su cargo y su dedicación,

la diferencia en la composición del equipo docente actual respecto del existente hace 5 años,

los resultados del ACCEDE que puedan dar información sobre la relación del desempeño de los alumnos con las características del cuerpo docente, su integración, reuniones de trabajo sobre el plan y los contenidos, revisión curricular y otras acciones de trabajo integrado

señalar la adecuación en la cantidad total de docentes y, particularmente, en la cantidad de docentes de determinada jerarquía y dedicación. Establecer si resulta necesario o conveniente efectuar cambios generales y si estos cambios resultan de mayor relevancia en algunos ciclos, áreas o actividades curriculares. Justificar la conclusión.

- **la cantidad de ingresantes y la cantidad total de alumnos de la carrera durante los últimos 8 años**

Año de Ingreso	Nro. de ingresantes	Alumnos totales
1999	285	1560
2000	298	1780
2001	301	1714
2002	273	1676
2003	336	1780
2004	327	1605
2005	331	1693
2006	315	1727
2007	321	2140

Se comprueba que en los últimos ocho años, la Facultad de Ciencias Veterinarias, mantiene el número de ingresantes, superando los 300 alumnos durante los últimos cuatro.

- **las situaciones de desgranamiento o deserción que pueden apreciarse a partir de los cuadros de alumnos y graduados por cohorte,**

Año de Ingreso	Nro. de ingresantes	Deserción al 1er año (%)	Permanencia al 2007 (%)
2001	301	29,00	54,15
2002	273	25,50	57,82
2003	336	26,20	61,31
2004	327	21,10	67,28
2005	331	19,70	75,83
2006	315	12,07	87,93

Del cuadro precedente se infiere que los promedios de desgranamiento disminuyen paulatinamente en los últimos años. El desarrollo de mecanismos de articulación disciplinar en etapas previas al ingreso, puede haber impactado positivamente en el desempeño de los alumnos en esta etapa tan crítica de la carrera.

- **la cantidad total de docentes agrupados según su cargo y su dedicación**

Cargo	Dedicación expresada en horas				TOTAL
	Igual a 9	Entre 10 y 19	Entre 20 y 29	40 o mas	
Profesor Titular	0	1	4	4	9
Profesor Asociado	0	4	16	13	33
Profesor Adjunto	1	3	17	8	29
Jefe de T. Prácticos	0	16	11	4	31
Ayudantes graduados *	7	19	14	0	40
Ayudantes graduados **	0	0	0	0	0
TOTAL	8	43	62	29	142

Nota: *rentados, **no rentados

Además, se debe tener en cuenta que existen 6 cargos de ayudantes de docencia, cubiertos por estudiantes (con mas del 75% de la carrera aprobada), y 21 cargos de ayudantes alumnos rentados (con mas del 50% de la carrera aprobada).

En lo que respecta a la jerarquía docente, se observa una composición que tiene como característica no poseer la estructura piramidal deseable para todas las actividades curriculares de la carrera. Si se analiza particularmente la categoría de Profesores, los cargos de titulares resultan escasos, en tanto que la mayoría de las asignaturas tiene como responsable a un Profesor Asociado. Pocas asignaturas disponen de profesores adjuntos. Por otra parte, el número de cargos de auxiliares de docencia (Jefes de Trabajos Prácticos y Ayudantes) resulta insuficiente para la matrícula estudiantil que posee la Institución.

Al analizar las dedicaciones de la planta docente, se observa que 29 de ellos (20,42 %) poseen dedicación exclusiva, en tanto 51 (44,35 %) tienen dedicación semiexclusiva y el resto de los docentes (35,23%) posee dedicaciones simples.

- **relación del desempeño de los alumnos con las características del cuerpo docente**

El cuadro de situación descrito conlleva a las siguientes dificultades:

Las clases teóricas generalmente son desarrolladas por un solo docente y en algunos casos por el único integrante de la actividad curricular. En el caso en que se requiera dividir el curso, no se dispone de un suficiente número de profesores para hacerlo y algo similar ocurre con los espacios físicos necesarios para tal fin.

Para el desarrollo de los trabajos prácticos existe una inadecuada relación docente-alumno, lo que resiente las posibilidades para el desarrollo de habilidades y destrezas por parte de los estudiantes.

Se verifica una importante proporción de alumnos que evidencian dificultades en la comprensión de diferentes contenidos, según se desprende de los datos referidos a la regularización y aprobación de las asignaturas en el siguiente cuadro

Espacio curricular	Promedio de las calificaciones considerando los aplazos	Promedio de las calificaciones sin considerar los aplazos	Porcentaje de alumnos aprobados en el año 2006
Introducción a la Veterinaria	8,28	8,38	94,7
Bioquímica (Química I y II)	5,21	7,13	46,5
Anatomía Veterinaria I	5,73	7,15	56,8
Biología Celular	5,29	7,43	30,8
Matemática	5,37	7,36	47,6
Biofísica	4,89	7,28	48,5
Anatomía Veterinaria II	6,28	7,52	59,3
Zoología y Ecología	4,32	6,79	37,4
Histología y Embriología	5,09	7,59	43,6
Fisiología (Fisiología I y II)	4,78	7,59	41,9
Bacteriología y Micología	6,44	7,65	60,6
Virología e Inmunología	6,03	7,61	52,2
Bioestadística	5,93	7,00	60,1
Sociología	6,82	7,73	72,6
Economía	4,85	7,14	54,2

Genética y Mejoram. Animal	7,09	7,88	80,1
Farmacología	6,37	8,04	63,0
Patología Básica	5,54	6,98	45,2
Semiología	7,02	7,41	80,8
Producción Animal I	6,43	7,48	70,4
Cirugía General	7,88	8,16	92,5
Toxicología	7,19	8,01	83,6
Infectología y Enf. Infecciosas	6,28	7,32	66,4
Parasitología y Enf. Parasitarias	6,75	7,87	68,5
Tecnología de Alimentos	6,36	6,94	74,4
Medicina Interna	7,27	8,02	80,0
Patología Quirúrgica	5,38	7,15	51,7
Salud Pública y Zoonosis	7,36	7,41	98,0
Teriogenología	5,59	6,94	58,2
Epidemiología	7,66	7,96	94,7
Bromatología	6,62	7,16	76,9
Producción Animal II	7,33	7,33	0,00
Extensión	7,89	8,09	90,9
Política y Legislación	6,98	7,14	94,8
Bienestar Animal	-	-	-
Práctica Hospitalaria de G. A.	7,38	7,61	91,7
Práctica Hospitalaria de P. A.	7,78	8,38	90,2

Con relación a las dificultades detectadas a través del ACCEDE, es posible que parte de sus causales estén vinculadas al reducido número absoluto y relativo de docentes de la Institución, que dificultan el desarrollo de un adecuado proceso formativo en aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales - particularmente para estos dos últimos - para todos los estudiantes. Deberá además revisarse el enfoque pedagógico aplicado.

En virtud de que no se dispone de una unidad de asesoramiento pedagógico, no se ha logrado instrumentar procedimientos para atender debidamente los problemas de desgranamiento y/o deserción. A pesar de ello, se destaca que a partir del año 2007 se instrumentó un Sistema de Tutorías para ingresantes, no obstante lo cual dado su carácter incipiente, aún no permite determinar su impacto. Además existe un Programa de Becas de Tutorías para el apoyo y permanencia de estudiantes en la UNL, nuestra unidad académica cuenta

con tres becas de este tipo; consideramos que su incremento contribuirá a mejorar la retención de alumnos ingresantes.

La conformación inapropiada de la planta docente, es particularmente relevante en las asignaturas de mayor número de alumnos cursantes (Ciclo Básico) y en las que el tipo de tareas prácticas requiere de la presencia y guía docente personalizada o en pequeños grupos (prácticos de laboratorio, cirugía, prácticas hospitalarias, diagnóstico por imágenes, entre otros).

Haciendo un análisis pormenorizado, se detecta que existen cátedras con mayores dificultades que otras, lo que se observa en el cuadro incluido en punto 3.1.

La disponibilidad de espacios físicos y de docentes, dificulta la posibilidad de incrementar el número de comisiones de actividades teóricas y de trabajos prácticos en grupos menores de alumnos.

El equipamiento para mejorar la realización de determinados prácticos debería, reforzarse con la adquisición de microscopios, lupas, equipos de laboratorio, mesas de disección, entre otros.

Se hace necesaria la incorporación a la planta no docente, de personal técnico de apoyo a la labor académica, lo que actualmente constituye una sobrecarga para el cuerpo docente.

Conclusiones

Es necesario alcanzar una planta docente acorde a las necesidades que se plantean, en función de los requerimientos académicos de la carrera de grado.

Estos requerimientos, implican la implementación de distintas estrategias didácticas, tendientes a lograr que los estudiantes alcancen diferentes tipos de competencias.

De igual manera, esta situación, conlleva la necesidad de incrementar la cantidad, dedicación horaria y jerarquías del equipo docente, con el fin de procurar el logro de los objetivos proyectados. Simultáneamente, se debe tender a

incrementar la formación de los equipos docentes en dos aspectos sustanciales: capacitación pedagógica y formación de posgrado, en especial doctorados.

Además, es necesario profundizar en la instrumentación de mecanismos tendientes a reducir el desgranamiento y deserción estudiantil, sobre todo al inicio de la carrera.

De lo anterior se desprende que debe atenderse el déficit derivado de la escasez y/u obsolescencia de equipamiento destinado a docencia.

3.3. Con el apoyo de los datos que aporta cada ficha de actividad curricular (cantidad de alumnos, cantidad de docentes, cargos que ocupan, títulos de grado y posgrado, dedicaciones) y su relación con las fichas docentes vinculadas, indicar si se detecta la necesidad de concretar ajustes en la composición de los equipos docentes, particularmente en relación con su trayectoria y formación. Tener en cuenta la opinión de los equipos docentes que figuran en las Fichas de Actividades Curriculares. De considerar necesario un cambio, justificar la respuesta estableciendo la diferencia entre un cambio beneficioso o imprescindible.

Dado que un número significativo de las asignaturas presenta una relación docente-alumno la cual no es lo suficientemente adecuada, la mayoría de los docentes se abocan prioritariamente al desarrollo de clases teóricas y prácticas, exámenes parciales, finales y los requerimientos administrativos vinculados a estas actividades. Esta situación dificulta la posibilidad de profundizar en las tareas de investigación y extensión, como así también incrementar la producción científica.

La formación de posgrado alcanzada, si bien no es lo anhelable por parte de la Institución, ha logrado experimentar un crecimiento importante en los últimos años. A continuación se detallan los docentes con títulos de posgrado que conforman la masa crítica de la FCV.

Doctores (sobre un total de 15, 10 se graduaron en los últimos seis años)

ALTHAUS, Rafael Lisandro
BARONI, Eduardo Eliseo
BOGGIO, Juan Carlos
CALVINHO, Luis
DALLARD, Bibiana
FORMENTINI, Enrique
LORENTE, Juan Alberto
ORTEGA, Hugo
OTERO, José Luis

ROLDÁN, Viviana
ROSMINI, Marcelo Raúl
SCAGLIONE, María Cristina
SOSA, Jorge Luis
TARABLA, Héctor
WILDE, Hugo

Magíster (sobre un total de 23, 17 se graduaron en los últimos 6 años)

BERTERO, Jorge
BONO BATTISTONI, María Florencia
CADOICHE, Lilian
CANAL, Ana María
CERUTTI, Raúl Delmar
CONTI, Gerardo
DÍAZ, Diego
ELIZALDE, Eduardo
GALVÁN, Stella Maris
GAPEL, César Manuel
GASTALDI, Roque Juan
GERVASONI, Silvia Hebe
LAVARONI, Onelia
MAIZTEGUI, José
MALANO, Daniel
MARTÍ, Luis Enrique
MENDOZA, Ulises Carlos Ramón
ORCELLET, Viviana
PASTOR, Raquel
PICCO, Eduardo
ROMANO, Gabriela Susana
SEQUEIRA, Gabriel
WIDENHORN, Nelsa Inés

Especialistas (sobre un total de 5, 2 se graduaron en los últimos 4 años)

ERNI, Norberto
LÓPEZ, Alberto
PERALTA, Carlos
PERALTA, José Luis
ZORATTI, Omar Antonio

Además, es de destacar que 38 docentes se encuentran actualmente cursando determinadas instancias de alguna carrera de posgrado. Al discriminar estos datos se observa que 15 docentes cursan una carrera de Doctorado, 21 se encuentran cursando una carrera de Magíster y 2, una carrera de Especialidad.

Es importante destacar que cerca del 50% de los docentes mencionados se encuentra demorado en la obtención de su grado académico. Entre las razones que estarían justificando esta situación, se puede mencionar el hecho de que muchos de estos docentes deben continuar desempeñando simultáneamente las funciones docentes y/o de gestión, dado que la escasa dotación de recursos humanos no permite que estos docentes se dediquen exclusivamente a su formación de posgrado.

Cabe destacar al respecto que sería factible lograr la posgraduación de un 40 % de los 38 docentes, en el término de tres años.

Si se pudiese incrementar el número de docentes de la FCV, también se lograría que un mayor número de los mismos accedan a ese nivel de formación, aportando un cambio cuanti y cualitativo imprescindible, que beneficiaría las actividades académicas, de investigación y transferencia.

Por otro lado, la experiencia profesional de algunos docentes, que no tienen formación académica de posgrado, y que han logrado prestigio regional y nacional con importantes participaciones en países limítrofes, se considera de importancia estratégica para nuestra Institución. Por ello en algunos casos de dedicaciones simples o semiexclusivas, se debe tender a incrementar la dedicación de su cargo, lo que conllevaría beneficios para la formación de los estudiantes.

Conclusiones

Sin dejar de remarcar el gran esfuerzo que desarrollan los docentes de la FCV para garantizar una formación adecuada de los futuros profesionales, es imprescindible mejorar la composición de los equipos docentes, en muchos casos cuantitativamente, pero en general cualitativamente. Estos logros permitirían aumentar la disponibilidad de posgraduados y de investigadores formados, con dedicaciones exclusivas. Además se debe propiciar el incremento de dedicaciones de docentes con amplia trayectoria profesional, que potencie la posibilidad de transmitir sus valiosas experiencias a los estudiantes.

3.4. Considerar si la cantidad de docentes, su formación y su dedicación, facilitan el desarrollo de las acciones que se llevan adelante en el marco de las políticas de investigación, extensión y vinculación con el medio, actualización y perfeccionamiento docente. Corroborar esta capacidad en función de la cantidad de docentes incorporados en sistemas de categorización de la investigación.

En función de lo expresado precedentemente, el número de docentes de la Carrera de Medicina Veterinaria es reducido en relación con el número de alumnos, lo que requiere que la mayoría utilice el tiempo asignado por su dedicación a las tareas frente a ellos.

No obstante, y a pesar de la débil estructura cuantitativa de la planta docente, la mayoría de los mismos participa en proyectos de investigación y extensión. Esto puede verificarse en el número de proyectos en ejecución y en la cantidad de docentes involucrados (ver 1.11). Además, es importante destacar que se desarrollan numerosas actividades de relación con el medio, las que no se encuentran sistematizadas.

Sin embargo, es necesario considerar que las numerosas acciones citadas se desarrollan implicando un esfuerzo significativo de los docentes, dado los escasos recursos humanos disponibles, lo que constituye un denominador común en la carrera.

En relación a la formación académica, la dotación de posgraduados es de 43, lo que representa el 30,28 % de los 142 docentes.

Los esfuerzos de capacitación del cuerpo docente han sido importantes, ya que los posgrados realizados fuera de la Facultad, implicaron un mayor incremento en las tareas del resto de los integrantes de las cátedras. Desde el punto de vista institucional estas acciones se afianzaron con la puesta en marcha de la carrera de Maestría en Ciencias Veterinarias, así como de las especialidades de Ciencia y Tecnología de la Leche y Productos Lácteos, de Buiatría y la recientemente creada Ciencia y Tecnología de la Carne. El Doctorado en Ciencias Veterinarias, ha sido aprobado recientemente por el Consejo Superior de la Universidad. Es de destacar, como ha sido citado anteriormente, que la mayoría de los posgraduados no ha

tenido apoyo económico-institucional, como becas, ni han sido relevados de las actividades académicas.

Desde el año 2000, se instrumentó el programa de becas de maestría y doctorados de la UNL y nuestra unidad académica ha logrado que 15 docentes se beneficiaran con las mismas, en tanto ya se han posgraduados como doctores.

En relación con la formación académica, se implementaron en las décadas del 80 y 90, cursos que involucraron temáticas sobre didáctica y pedagogía, de los que participaron numerosos docentes. Como resultado de estas experiencias, se fueron adecuando progresivamente los métodos de enseñanza y evaluación de muchas cátedras, por lo que se considera que mediante las mismas se logró mejorar la calidad de la enseñanza. No obstante, en función de posibilitar un crecimiento continuo en la formación pedagógica del cuerpo docente, es necesario contar con instancias permanentes de perfeccionamiento.

Los proyectos de investigación en el área de educación contribuyeron en la formación de quienes participaron del desarrollo de los mismos.

La implementación del Programa de Incentivos por parte de la Secretaría de Políticas Universitarias, ha estimulado la participación de los docentes en actividades de investigación, en el último tercio de nuestra historia institucional. Sin embargo, sólo aproximadamente el 50% del cuerpo docente acredita estar categorizado en el mismo.

Se observa que el escaso número de docentes y sus dedicaciones horarias no permiten el seguimiento de instancias de formación y perfeccionamiento. Caso similar se evidencia con la posibilidad de destinar una mayor dedicación a la investigación y producción científica, entre otras.

Conclusiones

La cantidad de docentes y las dedicaciones no resultan suficientes para desarrollar adecuadamente las actividades de docencia, investigación y extensión. Además, se dificulta la posibilidad de destinar tiempo y dedicación para continuar con la capacitación docente.

Como estrategia para superar estas dificultades, resulta necesario fortalecer el número y dedicación de profesores y auxiliares de docencia (JTP), como así también la unificación de cargos en los casos que se consideren necesarios, posibilitando su formación y perfeccionamiento, así como su participación en las diferentes instancias de la vida académica.

3.5. Si corresponde, justificar aquellos casos excepcionales de docentes que acrediten méritos sobresalientes que fundamentan su inclusión en el cuerpo académico a pesar de no poseer título universitario (Ley 24521 artículo 36. No incluir en esta justificación a los ayudantes no graduados).

No existe ningún caso excepcional para contemplar en ésta condición.

3.6. Analizar los mecanismos de selección, evaluación y promoción así como también la continuidad de la planta docente en relación con los objetivos de la carrera.

Valorar los procedimientos implementados para la evaluación docente; indicar si los resultados tienen incidencia en promociones o sanciones, y describirlos sintéticamente. Señalar la forma en que todos estos mecanismos se dan a conocimiento público. Indicar la forma en que se encuentra documentada la trayectoria académica y la formación profesional de los miembros del cuerpo académico.

La selección de docentes se realiza conforme a la normativa de la Universidad Nacional del Litoral, (Texto Ordenado por Resolución Rectoral N° 355/96) mediante Concurso Público de Antecedentes y Oposición, evaluados por un Jurado compuesto por tres miembros, de igual o mayor jerarquía al cargo a concursar, que para Profesores estará constituido por dos expertos externos a la UNL y uno perteneciente a ella.

Por Resolución C.S n° 206/95 y C.S. n° 52/96, se establece el sistema de Concursos para Docentes Auxiliares, Jefes de Trabajos Prácticos y Ayudantes de Cátedra de la UNL y el tribunal se conforma con dos docentes de la UNL y uno externo; en ambos casos integra el Jurado un estudiante con voz y sin voto.

En ambos sistemas de concursos, el dictamen es aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Veterinarias y luego el Consejo Superior de la UNL considera lo actuado, designándolo de acuerdo al período establecido en el Art. 52° del Estatuto de la UNL, que en el caso de Profesores es por siete años y de Docentes Auxiliares, por cinco años.

Asimismo reglamentariamente se permite la cobertura de cargos en forma interina, hasta concurso (Art. 62° Estatuto de la UNL). La selección se realiza mediante un registro de aspirantes en forma pública. De los inscriptos, el Consejo Directivo a través de la Comisión de Enseñanza, selecciona por antecedentes, en especial del área disciplinar objeto de la necesidad y se designa interinamente. Una forma excepcional, es a través de contratos, que constituyen un medio de jerarquización temporal hasta concursos o para utilizar la masa salarial ante licencias sin goce de haberes de cargos obtenidos por concursos.

La evaluación para la renovación de las designaciones, se hace mediante un sistema establecido por la UNL, con tribunales de igual forma que en los concursos (Res. C.S. Nº 126/05 y Res. C.S. Nº 54/96).

Si la evaluación es aprobada, se designa al docente por un período igual al correspondiente a la categoría (Art. 53 Estatuto UNL).

Como procedimiento interno, por Resolución C.D. Nº598/99, la Facultad de Ciencias Veterinarias efectúa el Control de Gestión en forma anual, donde se evalúa la actividad de cada docente y de la asignatura. Esta información es notificada a cada uno de los involucrados y suministrada a los jurados de evaluación de renovación como antecedente del aspirante (Art. Nº 35º I – b) b-1) y b-2) de la Res. C.S. Nº 126/95) y (Art. Nº 35º I – b) b-1) y b-2) de la Res. C.S. Nº 54/96).

Este sistema de Control de Gestión es cualitativo y anual, incluyendo la opinión de los alumnos a través de una encuesta, así como el análisis de la Memoria de Cátedra (actividades de docencia, investigación, extensión y servicios a terceros, entre otros) en comparación con la Planificación y la asistencia registrada.

La trayectoria académica de los docentes se encuentra documentada en los legajos personales y archivados en la oficina correspondiente de la FCV.

La reglamentación vigente no prevé un sistema de promoción si no es por medio de concursos, cuando queda vacante un cargo de mayor jerarquía.

Tanto la convocatoria a concursos y evaluaciones, como la publicidad, contenidos y difusión, están reglamentados en los Art. 1º a 6º de los correspondientes reglamentos, publicitándose en medios locales y regionales de acuerdo a la normativa vigente.

Por otra parte, el sistema de sanciones está previsto en el Estatuto de la UNL. (Capítulo VII - Régimen Disciplinario).

Conclusiones

Todos los procedimientos detallados, son considerados adecuados para nuestra Institución, dado que se ajustan a la normativa de la Universidad Nacional del Litoral. En este sentido, el sistema de ingreso de personal a la Universidad se realiza por orden de méritos, mediante concursos de antecedentes y oposición, lo que garantiza la cobertura de los diferentes cargos con las mejores capacidades, de acuerdo con los perfiles requeridos.

Además y como dato particular resaltamos como muy significativa, la disponibilidad de un Control de Gestión cualitativo propio, que no tiene antecedentes en relación a otras unidades académicas de la misma universidad.

3.7. Describir y analizar los programas de pasantías para docentes y considerar sus efectos en la carrera.

Las pasantías para los docentes de esta Facultad, se encuentran enmarcados en los programas centralizados de la Universidad; a continuación se enuncian:

Programa de Movilidad Académico (PROMAC)

Programa de Movilidad Académico Posgrado (PROMAC-POST)

Programa de Movilidad Escala (para las Universidades que componen el Grupo Montevideo).

Con respecto a ello, cabe mencionar que las postulaciones de docentes de nuestra Facultad no evidencian los niveles deseados y en determinadas ocasiones no se observan inscripciones para estos programas.

Las causas referidas a la situación anterior son variadas; se pueden enunciar como más sobresaliente la escasa dotación de docentes en la mayoría de las cátedras, las dedicaciones horarias, y cuestiones de índole económica ya que estos programas no cubren en su totalidad los costos derivados de estas instancias.

En los casos de docentes que han participado en estas alternativas, las experiencias han sido satisfactorias y los impactos incidieron fundamentalmente en el área de la investigación científica y en actividades de posgrado.

Conclusiones

En función de los antecedentes descriptos, se considera necesario estimular la participación de integrantes del cuerpo académico en lo que hace al aprovechamiento de estas pasantías o estadias en centros de interés para nuestra Institución, lo que contribuirá al fortalecimiento del conjunto de las actividades académicas de esta Unidad Académica.

3.8. Tomando en cuenta los cuadros de composición del cuerpo académico de la carrera (Formulario Electrónico de Carrera), junto con los antecedentes científicos, de investigación y el área de desempeño del docente (Fichas Docentes) y los docentes que participan en actividades de investigación y vinculación con el medio (Fichas de Actividades de Investigación Científico – Tecnológicas y Fichas de Actividades de Vinculación con el Medio) indicar y justificar si resulta conveniente o indispensable incrementar:

la formación de posgrado del cuerpo académico (indicar si resulta necesario hacerlo en determinadas áreas),

la dedicación de los docentes que tienen formación de posgrado,

la proporción de docentes que realizan investigación o vinculación con el medio,

las actividades de investigación y desarrollo tecnológico o las actividades profesionales que llevan a cabo los docentes,

la difusión de los conocimientos producidos, incluyendo una mejora en los medios utilizados.

En caso de una respuesta afirmativa, estimar si existen áreas o ciclos en los cuales estas características se acentúan. Señalar si se están desarrollando acciones para mejorar estos aspectos y describirlas o, en su defecto, señalar las acciones que sería necesario desarrollar.

A los fines de determinar si se justifica incrementar algunos componentes de la vida académica vinculados con la calidad del cuerpo docente, se procede a describir ciertos aspectos que indican el estado de situación actual.

En función de ello, se detalla a continuación el listado de los docentes posgraduados, agrupados por su grado académico, así como el área de desempeño más importante y la dedicación horaria.

Docente	Grado Académico	Área de desempeño	Dedicación
ALTHAUS, Rafael	Doctor	Biofísica	Exclusiva
BARONI, Eduardo	Doctor	Farmacología; Toxicología	Exclusiva
BOGGIO, Juan	Doctor	Farmacología	Exclusiva (lic. s/sueldo)
CALVINHO, Luis	Doctor	Bacteriología y Micología	Simple
DALLARD, Bibiana	Doctor	Histología y Embriología	Semiexclusiva
FORMENTINI, Enrique	Doctor	Farmacología	Exclusiva
LORENTE, Juan	Doctor	Histología y Embriología	Exclusiva
ORTEGA, Hugo	Doctor	Biología Celular	Exclusiva
OTERO, José Luis	Doctor	Tecnología de Alimentos	Exclusiva
ROLDÁN, Viviana	Doctor	Química	Exclusiva
ROSMINI, Marcelo	Doctor	Tecnología de Alimentos	Exclusiva (en licencia)
SCAGLIONE, María	Doctor	Biofísica	Semiexclusiva
SOSA, Jorge Luis	Doctor	Producción Animal	Semiexclusiva
TARABLA, Héctor	Doctor	Epidemiología	Simple
WILDE, Hugo	Doctor	Política y Legislación	Simple
BERTERO, Jorge	Magíster	Semiología	Semiexclusiva
BONO, María	Magíster	Parasitología	Exclusiva
CADOICHE, Lilián	Magíster	Matemática	Exclusiva
CANAL, Ana María	Magíster	Patología	Semiexclusiva
CERUTTI, Raúl	Magíster	Tecnología de Alimentos	Simple
CONTI, Gerardo	Magíster	Producción Animal	Semiexclusiva
DÍAZ, Diego	Magíster	Farmacología	Exclusiva
ELIZALDE, Eduardo	Magíster	Producción Animal	2 Semiexclusiva
GALVÁN, Stella	Magíster	Anatomía Veterinaria	Exclusiva
GAPPEL, César	Magíster	Teriogenología	Exclusiva
GASTALDI, Roque	Magíster	Bioestadística	Exclusiva
GERVASONI, Silvia	Magíster	Zoología y Ecología	2 Semiexclusiva
LAVARONI, Onelia	Magíster	Inmunología	Semiexclusiva
MAIZTEGUI, José	Magíster	Producción Animal	Semiexclusiva
MALANO, Daniel	Magíster	Sociología	Exclusiva

MARTÍ, Luis Enrique	Magíster	Salud Pública	Semiexclusiva
MENDOZA, Ulises	Magíster	Matemática	2 Semiexclusiva
ORCELLET, Viviana	Magíster	Parasitología	2 Semiexclusiva
PASTOR, Raquel	Magíster	Histología y Embriología	2 Semiexclusiva
PICCO, Eduardo	Magíster	Farmacología	Semiexclusiva
ROMANO, Gabriela	Magíster	Fisiología	Exclusiva
SEQUEIRA, Gabriel	Magíster	Salud Pública	Semiexclusiva
WIDENHORN, Nelsa	Magíster	Práctica Hospitalaria	2 Semiexclusiva
ERNI, Norberto	Especialista	Política y Legislación	Simple
LÓPEZ, Alberto	Especialista	Economía	Semiexclusiva (lic. s/s)
PERALTA, Carlos	Especialista	Patología	Semiexclusiva
PERALTA, José Luis	Especialista	Parasitología	Exclusiva
ZORATTI, Omar	Especialista	Producción Animal	Exclusiva

Nota: Licencia s/s implica que el docente tiene licencia sin sueldo en ese cargo, pues se desempeña en uno de mayor jerarquía.

En función de los datos presentados, si analizamos el agrupamiento de actividades curriculares en el que se desempeñan los posgraduados, de acuerdo a la Resolución Ministerial 1034, la Institución posee:

15 posgraduados en Ciencias Básicas: 7 Doctores y 8 Magíster

9 posgraduados en Salud Pública: 3 Doctores y 6 Magíster

9 posgraduados en Salud Animal: 3 Doctores, 5 Magíster y 1 Especialista

6 posgraduados en Producción Animal: 1 Doctor, 4 Magíster y 1 Especialista

4 posgraduados en Formación General: 1 Doctor; 1 Magíster y 1 Especialista

Analizada la documentación, cabe destacar que la FCV dispone de un número importante de posgraduados que constituye una proporción del 30,28% de

la planta docente. Si se tiene en cuenta que el proceso comenzó a finales de los años 80 y que se consolidó luego en el 1997, este dato resulta trascendente.

No obstante, es necesario incrementar la proporción de posgraduados, en especial de los jóvenes que se incorporan al plantel docente, sobre todo en algunas áreas que se consideran de vacancia.

Esto debe lograrse desde dos perspectivas:

- estimular la culminación de las carreras de posgrado de los docentes que actualmente se encuentran desarrollándolas.
- propender a la posgraduación, en especial de nivel de doctorado, particularmente de los jóvenes que ingresen a la carrera docente.

Para cumplir con este propósito, es importante mencionar que desde la UNL se desarrollan diversos espacios, los cuales propician el acceso a la posibilidad de continuar con estudios de posgrado; entre ellos se puede citar a los siguientes: las becas de Maestría y Doctorado y el PROMAC POS; estos brindan un apoyo económico para la realización de esas carreras, a pesar de no ser suficientes, en especial para la formación en universidades extranjeras.

Respecto a las dedicaciones de los docentes posgraduados, es necesario el incremento de algunas de las mismas, además de jerarquizar a quienes poseen cargos de Jefe de Trabajos Prácticos o Ayudantes Graduados, priorizando a los que acrediten mayor antigüedad.

A continuación se detallan los docentes que se encuentran en la situación descripta anteriormente:

Docente	Grado Académico	Cargo y dedicación
Bono, María Florencia	Magíster	Prof. Adjunto, DE (Contrato)
Cerutti, Raúl	Magíster, Doctorado en curso	Ayudante, DS
Conti, Gerardo	Magíster	Ayudante, DSE
Dallard, Bibiana	Doctor	Ayudante, DSE
Díaz, Diego	Magíster, Doctorado en curso	Ayudante, DSE x 2
Elizalde, Eduardo	Magíster	Ayudante, DSE x 2
Gapel, César	Magíster	JTP, DE
Orcellet, Viviana	Magíster	JTP; DSE x 2 (contrato Titular DE)
Picco, Eduardo	Magíster, Doctorado en curso	Prof. Adjunto, DSE (Contrato)
Wilde, Hugo	Doctor	Ayudante, DS
Zoratti, Omar	Especialista, Magíster en curso	JTP, DE

Nota: DE, dedicación exclusiva; DSE, dedicación semiexclusiva; DS, dedicación simple

En relación al desempeño en investigación, la proporción de docentes que la realiza supera el 50 % de la planta, especialmente en investigación aplicada. Sin embargo, si se considera la labor científica en función de las publicaciones que se realizan, se verifica una marcada deficiencia, la que debe ser modificada en el mediano plazo.

En lo que respecta a las actividades profesionales desarrolladas por docentes fuera del ámbito universitario - en especial de aquellos docentes de las asignaturas de tercero a quinto año - se observa que un número significativo posee una fuerte inserción profesional en el ámbito privado de la región, tanto en Salud Animal como en Producción Animal y Salud Pública.

Cabe destacar que esta vinculación directa de los docentes y alumnos con el medio, se constituye en una fortaleza de nuestra Institución, que debe ser sostenida y acompañada con una profundización de las relaciones interinstitucionales.

Como consecuencia de esta interacción con el medio, surgen diversas actividades de vinculación y difusión entre las que se destacan:

- Charlas para productores
- Jornadas y cursos para profesionales
- Entrevistas en medios de difusión
- Publicaciones en congresos
- Publicaciones en revistas técnico- científicas.

Conclusiones

A partir del análisis de la información explicitada, se observa la necesidad de realizar las siguientes acciones tendientes a superar el mayor déficit cuanti y cualitativo de la planta docente:

- Incrementar el número de posgraduados, especialmente doctorados.
- Aumentar la jerarquía y dedicación de los actuales docentes posgraduados.
- Propender al incremento del número de docentes que realicen investigación o desarrollo tecnológico.
- Estimular la incorporación de docentes a la carrera de investigación científica.
- Radicar investigadores por medio del Programa SIRHCA de la UNL.
- Aumentar el número de publicaciones científicas.

ANALISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA CARRERA E IDENTIFICACIÓN DE LOS DEFICITS PARA ESTA DIMENSIÓN

Resumir, en no más de 50 líneas, los aspectos más destacados del Cuerpo Académico así como también aquellas cuestiones que son considerados déficits y que impiden que la carrera cumpla con los criterios de calidad establecidos en los estándares. En tal sentido, las argumentaciones y conclusiones de la dimensión orientan y organizan la búsqueda e identificación de los déficits. También se recomienda realizar un repaso de las pantallas que brindan información sobre la unidad académica y la carrera.

Para hacer este resumen es necesario tener presente los estándares relativos a la Dimensión señalados en el Anexo IV de la resolución ministerial.

Teniendo en cuenta la relación docente-alumno, se observa que la planta docente de la FCV desde una perspectiva cuantitativa, no resulta adecuada para desarrollar las diferentes actividades de la vida académica.

Los problemas más evidentes se relacionan con la poca disponibilidad de cargos para las diferentes categorías docentes, que se agudiza por el crecimiento que ha tenido la matrícula estudiantil en la última década. Del mismo modo, existe una escasa proporción de cargos con dedicación exclusiva, lo que dificulta la ejecución de estrategias tendientes a conjugar la tarea docente, con la generación de nuevos conocimientos y la transferencia de los mismos al sector socio-productivo.

En lo que hace a las prácticas áulicas, esta debilidad estructural obstaculiza la aplicación de modalidades de enseñanza tendientes a promover la autogestión educativa, así como el desarrollo de competencias interpretativas y resolutivas, en concordancia con los estándares de calidad demandados por el ejercicio moderno de la profesión.

Desde una perspectiva cualitativa, resulta imprescindible fomentar la formación continua de los docentes, en especial en los niveles más elevados del cuarto nivel. Del mismo modo, se debe propender a acrecentar el número de docentes que adquieran y perfeccionen su formación en aspectos pedagógicos.

La mejora en la planta docente permitirá diseñar experiencias educativas tendientes a aumentar la retención de alumnos, acortando además la permanencia de los mismos en la Institución. Esto incidirá positivamente en la futura inserción laboral de los egresados.

Con respecto a la necesidad de articular la docencia con la investigación, la mejora en la conformación de la planta docente incidirá favorablemente en la generación de diferentes líneas de investigación, a partir de la consolidación de los equipos docentes.

Dicha aspiración se concretaría más efectivamente si se logra incrementar la disponibilidad de posgraduados y de investigadores formados, aumentando simultáneamente las dedicaciones docentes.

La incorporación de nuevos docentes e investigadores deberá ajustarse a los procedimientos normativos de la UNL, que regulan el acceso a los cargos docentes.

Por otra parte, la Institución deberá revisar permanentemente los instrumentos y procedimientos que permitan monitorear la calidad de la propuesta educativa, atendiendo a la necesidad de mejorar de manera sistemática la formación de los futuros profesionales.

DEFINICIÓN DE LA NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

Si corresponde, y en no más de 50 líneas, **establecer** la relación entre los déficit que impiden que la carrera cumpla con los criterios de calidad establecidos en la resolución ministerial y los problemas a partir de los cuales se originan, desarrollando las características de estos últimos. Tomar en cuenta la planilla que se incluye en el Anexo a fin de facilitar la vinculación solicitada.

Para analizar las causas que generaron determinados déficit de la estructura académica, resulta necesario considerar el escenario en el que se desarrolló el devenir institucional desde sus inicios. En tal sentido, por cuestiones vinculadas a la ausencia de políticas destinadas a fomentar la formación de recursos en instancias de cuarto nivel, una gran parte del cuerpo docente careció de la posibilidad de desarrollar estudios de posgrado. Estos docentes vieron limitadas sus posibilidades de desarrollo científico, lo que queda claramente reflejado en la proporción de docentes incorporados al Programa de Incentivos de la Secretaría de Políticas Universitarias.

En la última década y en consonancia con los nuevos lineamientos nacionales e internacionales para el desarrollo académico y científico, surgieron variadas ofertas para la formación de posgrado y como consecuencia de ello para la generación de conocimiento. No obstante, sólo se han visto beneficiados los docentes más jóvenes, quienes se constituyen en recursos sustanciales al momento de proyectar nuevas propuestas de investigación y desarrollo.

Por otra parte, y tal como se expresara, los docentes que han podido mejorar cualitativamente sus condiciones académicas, lo han hecho a pesar de haber tenido que sostener su formación con sus propios recursos; además, la mayoría de ellos careció de la posibilidad de desvincularse de sus tareas académicas.

Desde un punto de vista cuantitativo, el déficit estructural de la planta docente se relaciona con la falta de disponibilidad presupuestaria para lograr una mayor cantidad de cargos docentes en todas las jerarquías, así como para aumentar las dedicaciones horarias de docentes de los diferentes ciclos de formación.