

Informe complementario de la Comisión de Evaluación Institucional (CEI) de FHCE

El presente informe tiene dos propósitos centrales, que justifican su presentación tardía. Por un lado, llevar a su término la caracterización y valoración de las dimensiones contenidas en las *Pautas para la evaluación institucional* y a la luz del informe de la Comisión Técnica (CT). En tal sentido, en I. se encontrarán desarrolladas las dimensiones *Comunidad Universitaria* e *Infraestructura*, que no figuraban en el informe anterior y que cierran el itinerario marcado por tal documento guía. Por otro lado, incorporar a la discusión los aportes derivados del tratamiento a que fueron objeto los informes de CT y CEI por parte del Consejo de la Facultad en sesión del 10 de octubre de 2019 (ver II.). Por último, y para facilitar el acceso incluimos en III. El listado completo de las sugerencias de CEI a las dimensiones incluidas en las *Pautas*.

I. Revisión de las dimensiones según CT y las *Pautas*

5. Dimensión: Comunidad Universitaria

5.1. Componente: Estudiantes

A¹. FHCE viene mejorando en su tasa de egreso pero en el contexto de una brecha marcada en relación con la cantidad de ingresos anuales. Uno de los temas vinculados al egreso es la cuestión sensible para los estudiantes montevideanos de las condiciones de cursado (horarios) y la cuestión de la explicitud de los perfiles de egreso, entre otras.

Las comparaciones tanto con el Área Social y Artística como con la Udelar confirman un perfil estudiantil que tiende a ser comparativamente mayor en cuanto a la edad, con recorridos universitarios anteriores -un alto porcentaje con un título terciario previo-, y que trabaja más de 30 horas semanales, preferentemente en el sector público. Los datos atestiguan que la mayoría de los estudiantes son montevideanos y formados en la educación pública. Un análisis de CT indicaría que, a diferencia de la Udelar, la mayoría proviene de ámbitos donde al menos uno de sus padres es egresado del nivel terciario. La situación de los estudiantes extranjeros y de los de intercambio no es evaluable para este informe.

B. Los mecanismos y requisitos de ingreso al grado y posgrado son de conocimiento público en tanto figuran en la página web institucional. La orientación y acompañamiento al ingreso consiste en un cursillo de una semana de duración que se dicta al inicio de cada semestre: "Introducción a la vida académica" y es gestionado por la UAE; y el Programa de Tutorías de Pares, un programa central que también ha sido coordinado por la UAE. Sólo la licenciatura en Lingüística tiene un cursillo introductorio para los ingresantes a su carrera. FHCE no tiene mecanismos propios de diagnóstico de los estudiantes de ingreso en cuanto a perfil sociodemográfico, conocimientos previos, dificultades de aprendizaje, etc. (CT, 112). CT recoge opiniones y sugiere la incorporación de pruebas diagnósticas (ibíd.). También refiere al problema -señalado por algunos docentes- relativo al ingreso de estudiantes con dificultades de aprendizaje y las dificultades para un acompañamiento adecuado. Otro aspecto mencionado es el del seguimiento de los cursos en casos de estudiantes con algún tipo de discapacidad.

En síntesis, en la FHCE se hace necesario implementar medidas sostenidas que atiendan a las problemáticas señaladas dentro del componente estudiantes como ser: discusión si la implementación de prueba diagnósticas es o no válida, duplicación de horarios de cursada, etc.

C. Aunque no abordado por CT, la unidad encargada de seguir las trayectorias estudiantiles y su evaluación es la UAE (CT no explicita información al respecto ni profundiza en este ítem). Los

¹ Las letras mayúsculas que encabezan los párrafos corresponden a los apartados de los componentes de cada dimensión según las *Pautas*. Así, en este caso A es el apartado de *Pautas*, p.96.

derechos y obligaciones de los estudiantes de grado se rigen por reglamentos específicos del servicio y de acceso público (CT, 111).

En cuanto a la existencia de canales o espacios institucionales claramente establecidos para viabilizar los reclamos, CT indica que deberían ser los espacios cogobernados, y en particular las Comisiones de Carrera, pero no se menciona normativa al respecto. La encuesta estudiantil arroja un dato negativo: “un amplio porcentaje de los estudiantes encuestados considera que la Facultad no les brinda una información adecuada respecto a los espacios para elevar sus reclamos y/o consultas” (CT, 112).

Si bien no es relevado en este punto las comisiones cogobernadas de Equidad y Género, la Cosset y la atención a la prevención de situaciones conflictivas y buen relacionamiento son espacios de este tipo, aunque no exclusivamente reciben reclamos sobre dificultades de relacionamiento y convivencia.

En síntesis, el seguimiento de las trayectorias estudiantiles y su evaluación no ha sido atendido sistemáticamente por el servicio. También se hace necesario clarificar los espacios donde los estudiantes puedan radicar sus reclamos y/o consultas. FHCE cuenta, en cambio, con reglamentación sobre derechos y obligaciones estudiantiles, al menos para estudiantes de grado. La cuestión de las becas de apoyo para el cursado y a cuántos estudiantes beneficia es algo a indagar más a fondo, también lo es lo relativo a los programas de atención a la salud física y mental. La CT consigna que no hay un espacio institucionalizado en el servicio para abordar el tema de la movilidad estudiantil, aunque este se encuentra en el Departamento de Enseñanza, con una funcionaria administrativa a cargo. CT enumera algunos programas y convenios, pero no se dispone en este relevamiento de los datos actuales sobre el número de estudiantes que comprende. Por último, no se detalla lo suficiente el panorama de FHCE en relación con las actividades extracurriculares (culturales, deportivas y recreativas).

En relación a los planteos realizados por los estudiantes esta Comisión observa el debilitamiento de la UAE y considera que sería importante darle un fuerte impulso para que pueda cumplir con sus tareas y cometidos.

Propuestas

1. Profundizar en el relevamiento de información en relación a las condiciones de cursado de los estudiantes. Realizar un estudio pormenorizado de lo que indican los números en relación al ingreso, trayectorias y egreso por carrera para generar políticas específicas.
2. Generar un mecanismo que dé visualización a los espacios existentes para que los estudiantes puedan hacer sus consultas.
3. Generar un mecanismo para garantizar un mejor seguimiento de la trayectoria curricular de los estudiantes.
4. Centralizar la información relativa a becas, programas de atención a salud mental y física, oferta de actividades extracurriculares, entre otros, en la UAE.
5. Generar un espacio de movilidad estudiantil.
6. Abordar el tema de la inclusión educativa en todas sus dimensiones.

5.2. Componente: Docentes

- A. CT proporciona la información descriptiva en cuanto a cantidad de docentes del servicio y por carrera, y la que hace al grado, carga horaria y tipo de vinculación al servicio y por carrera. Para este último caso se echa en falta una tabla general, puesto que la presentación está un poco disgregada entre tantos gráficos y tablas. Por otra parte, algunos de los cálculos, como

los de cantidad de horas docentes por carrera/y del servicio, o el docente equivalente por grado y carrera no fueron hechos. Un aspecto interesante adicionado por CT refiere a la cuestión del multiempleo: “65,7% de los docentes encuestados tienen otro trabajo además de su cargo docente principal en la FHCE, esta situación es más marcada en los grados uno (81% tiene otro trabajo) y dos (71%)” (CT, 124).

B. CT recurre únicamente a las encuestas a los docentes, por lo que los datos son bastante aproximativos. 81% tiene posgrados terminados o en curso, la mayoría considera que tiene alguna formación pedagógica (60%) y que lo que enseña guarda vínculo con su formación. Reconocen, por otra parte, experiencia profesional fuera del ámbito académico. En cuanto a las políticas, convenios o programas de movilidad e intercambio de docentes con otras instituciones, la información aportada por CT es insuficiente. Faltaría especificar si hay políticas específicas y dar evidencia de moviidades. En estas condiciones, la cuestión de la formación docente no es muy evaluable en esta instancia. Se necesita, entre otros insumos básicos, de los CVs para corroborar las tendencias de la encuesta de CT.

C. La producción de materiales didácticos y de difusión no fue evaluada por CT. En cuanto a la producción científica, la única fuente son las encuestas a los docentes, por lo que los datos son bastante aproximativos. En gráfico 11 se ofrece un cálculo sobre el promedio de publicaciones y presentaciones en jornadas académicas de quienes señalaron haber investigado en los últimos 5 años. Arroja una “alta productividad” en base a un estudio noruego sobre productividad en las ciencias humanas (CT, 81). Falta revisar el total de la producción académica de los docentes. Por ende, la producción académica de los docentes amerita una evaluación más a fondo.

D. Para fijar los criterios de permanencia y desvinculación de los docentes del Servicio, FHCE se apoya en la normativa central (CT, 29). El papel de la facultad como garante del cumplimiento de los procedimientos de selección, designación y evaluación de los docentes no fue abordada por CT. Se cuenta con un mecanismo de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, el que es aplicado por la UAE mediante la aplicación en cada período lectivo de un cuestionario a ser llenado por los estudiantes y que, a su vez, es un insumo para la evaluación del desempeño docente a la hora de su renovación (Cf. CT, 26, 47-8). Faltaría cubrir otras formas de evaluación, si las hay, reglamentaciones y evidencia del uso de ellas. La reglamentación sobre derechos y obligaciones de los docentes es la que emana centralmente (CT, 27). Por último, la cuestión de la existencia de canales o espacios institucionales claramente establecidos para viabilizar los reclamos de los docentes no es abordada por la CT para su informe. Figura, sin embargo, como una pregunta en el cuestionario docente (pág., 213 - preguntar a CT), por lo que quizás no hubo tiempo de procesarla.

Propuestas

1. Partiendo de la valoración positiva de la conformación del cuerpo docente es importante profundizar en el relevamiento de información y la sistematización de las actividades y producción académicas
2. Impulsar una evaluación de la formación docente para conocer en detalle situación académica, formación pedagógica, desempeño profesional, producción académica (que incorpore la generación de material didáctico). Luego de ello se podrá determinar si la plantilla es adecuada al servicio.
3. Impulsar la discusión para establecer criterios respecto al cumplimiento proporcional de las tres funciones universitarias de acuerdo a lo que se plantea en el Nuevo Estatuto del Personal Docente.

5.3. Componente Egresados

En sintonía con la preocupación que la Udelar ha tenido en los últimos años sobre el seguimiento de los egresados, la FHCE cuenta con una unidad específica, acciones concretas, como la realización de Jornadas de egresados, y producción sobre la temática. Se hace necesario un relevamiento actualizado de los datos.

FHCE ha procurado atender la situación de dicho orden especialmente a través de la Unidad creada para tal fin. Los egresados participan efectivamente de forma activa del cogobierno del servicio. Sin embargo, se hace necesaria la planificación de un relevamiento continuo de las opiniones de egresados y empleadores a los efectos de paliar el que parece ser el problema central reconocido vinculado a las posibilidades de empleo.

Propuesta

1. Generar acciones tendientes a facilitar el tránsito hacia el campo laboral de los egresados.
2. Continuar profundizando las herramientas generadas para acercar a los egresados a la vida universitaria como ser: bolsa de trabajo, incubadora de proyectos, oferta de educación permanente y posgrados.

5.4. Componente Personal de Apoyo (Funcionarios no docentes)

Para esta instancia no se priorizó este aspecto, por lo tanto los datos que se manejan en el informe de la CT no están actualizados. Las encuestas realizadas al personal TAS no pudieron ser incorporadas en esta entrega.

CT recoge lo emanado de entrevistas con las direcciones en cuanto al número satisfactorio de personal TAS para las áreas de mayor demanda (Bedelías, Biblioteca) (CT, 127). Pero también indica secciones donde se percibe actualmente una carencia (UMTEC) y problemas más generales como el nombramiento en cargos docentes de perfiles TAS que resultan más difíciles de regular (ibíd.).

CT no remite a reglamentaciones ni mecanismos específicos que pueda haber en el servicio, el que se rige básicamente por normativa central. Recoge, en cambio, las opiniones concordantes de los demás órdenes y jerarcas en cuanto al buen relacionamiento reinante (CT, 127-8)

Tanto el sexo como la carga horaria se adecuan a lo que registran los datos generales de la Udelar. En la distribución por escalafones, es notoria la mayor proporción de administrativos en comparación con los números de la Udelar y también la baja proporción del escalafón D (puede tener que ver con la estructura compleja de FHCE).

En cuanto a evaluar cuán acorde es la composición del plantel de personal de apoyo teniendo en cuenta cantidad, dedicación horaria y funciones asignadas, lo presentado por CT es insuficiente. Se desconoce, por ejemplo, si el número de funcionarios TAS es proporcionalmente acorde al total de funcionarios del servicio.

Según CT el apoyo especializado para demandas académicas proviene, al parecer, solo de UMTEC. El nivel de formación del personal reclama un estudio más reciente que el Censo de 2015. Para la capacitación se depende de la oferta del Instituto de Capacitación y Formación (Udelar). El grado de respuesta y de resultados de estas actividades deberían estudiarse con mayor profundidad. Para la evaluación, promoción y marco de derechos y obligaciones se cuenta con la normativa central. Desde CT se consigna que no parecen existir espacios institucionales específicos claramente establecidos para viabilizar los reclamos del personal de apoyo, como una unidad específica para el tema, independientemente de los jefes de sección y decanato.

Propuesta

1. Profundizar en el relevamiento de datos actualizado y sistematizarlos, para poder proponer líneas de trabajo y ajustes al organigrama existente.

5.5. Equidad de género (no incluido en las *Pautas*)

Como fuera indicado en el primer informe, CT cubre en su trabajo la cuestión de la equidad de género, ubicándola como un último componente de esta dimensión. Se recurre a un trabajo de diagnóstico organizacional relativo a FHCE de Dávalos y Gómez de 2014, cuyos resultados fueron compartidos en las entrevistas realizadas por el equipo, tomados como base y para establecer la comparación con algunos números más actuales. Así se menciona que 60% del personal de FHCE es del sexo femenino (69% en personal TAS y 52% en docentes -datos 2014). En los docentes hay un predominio de mujeres en los grados 3 y 4 y la situación inversa en los grados 5 (25%). En el cogobierno y en particular en Consejo se mantiene la proporción. También se observa que “existe una amplia mayoría de generación de proyectos por parte del personal docente femenino” (CT, 132). Se menciona la existencia de una Asamblea de Mujeres de FHCE y de la Comisión ad hoc para la Prevención de Situaciones Conflictivas, Conciliación y Buen Relacionamento. De las entrevistas con el personal no surgen constataciones de discriminaciones basadas en género.

6. Dimensión: Infraestructura

6.1. Componente Infraestructura Física y Académica

A. CT enumera los espacios destinados a la enseñanza y proporciona una tabla en metros cuadrados (aunque no en superficie aula por estudiante) (CT, 131-2). También especifica los laboratorios y otros espacios destinados a la investigación (CT, 134) y a la extensión y asistencia (CT, 135). Para la evaluación del acondicionamiento de tales espacios y su adecuación se apoyan en las entrevistas realizadas. El balance es negativo en varios órdenes (edificio añoso, insuficiencia o inadecuación del espacio, superposición de unidades -la UAE y la Unidad de Extensión-, etc.). CT indica a Bedelía como la encargada de coordinar la utilización de las aulas (CT, 136), y señala los avances registrados en relación con la accesibilidad del edificio central para personas con dificultades de desplazamiento, en un espacio complejo dado las características del edificio (CT, 133-4). Se menciona la sala de informática con 20 computadoras y la sala de Videoconferencia, en ambos casos se señalan algunas dificultades para su uso (CT, 135). FHCE cuenta como plataforma a distancia la de Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA), valorada positivamente por los usuarios (CT, 136). Los espacios destinados a recreación y bienestar son muy escasos (ibíd.). Existe una pequeña cantina y espacio con mesas para comer. Una debilidad importante consignada es la de la intermitencia al acceso a internet, que dificulta el desarrollo del proyecto académico (CT, 133). En cuanto a medios de transporte, CT señala que habría un vehículo de la Facultad y muy demandado (CT, 136-7.)

6.2. Componente Biblioteca

A. La cobertura de CT sobre Infraestructura Física y Académica es muy general (y con algunos errores). La enumeración de las bibliotecas del servicio no jerarquiza debidamente y tampoco se apoya en los planos. CT restringe sus consideraciones a la sede Central. Calidad y cantidad del acervo (incluido el digitalizado) y procedimientos de selección y actualización demandan mayores insumos para poder ser evaluados. Para medir su adecuación a las demandas académicas habría que cotejar lo disponible con la bibliografía que acompaña a los programas de los cursos, y la utilización que de la Biblioteca hacen los investigadores del servicio. Se hace un relevamiento periódico de necesidades bibliográficas de los Institutos (aunque solo se compra material disponible en plaza). Faltaría saber cuánto se compra de lo que efectivamente se pide. No hay un

rubro específico para el Departamento. La Biblioteca central tiene un horario de atención extendido y con posibilidad de lectura en sala. Faltaría saber la opinión de los usuarios. (No muy evaluable)

B. Lo que hace al personal asignado a la Biblioteca no es evaluable. Según la Separata, hay 16 personas en las diversas secciones del Departamento (Adquisiciones, Procesos Técnicos, Hemeroteca, Préstamo e Información y Consulta) y dos cargos vacantes (p.16). CT no informa sobre nivel de capacitación, grado de especialización para trabajar con la catalogación del acervo, ni si el servicio provee de instancias de capacitación y actualización.

Propuestas:

1. Ya que varios aspectos de los componentes Infraestructura Física y Académica y Biblioteca no pueden ser evaluados por falta de información, es central el relevamiento de datos en profundidad sobre esta dimensión.
2. En vistas a la concreción de una nueva sede, se considera importante realizar una evaluación de la Biblioteca que incorpore los indicadores manejados por las *Pautas* y quizás otros.
3. Tomando en cuenta una propuesta de CT referida al mantenimiento del edificio de la sede central, se recomienda intentar generar nuevos espacios, destinados especialmente a salones ante la perspectiva de una creciente matrícula y mayor oferta académica de grado, posgrado y educación permanente.
4. En sintonía con CT, alentar a que se continúen presentando propuestas en las convocatorias de PCET- MALUR, identificando necesidades propias del servicio en relación a las condiciones de estudio y trabajo; a la vez, orientar y asesorar, desde Decanato, al personal TAS en la formulación de los proyectos correspondientes;

II. Discusión a partir de la sesión del Consejo del 16 de octubre de 2019

El trabajo realizado fue evaluado positivamente. Se consideró que constituye una base con un conjunto de información necesaria para establecer los elementos determinantes del estado de situación y de las debilidades. Se hizo mención al aprendizaje que el propio proceso comportó para la Facultad en lo que respecta a retomar esta línea de trabajo poco frecuentada en los últimos tiempos y también en términos de su implementación, dadas las dificultades reconocidas sobre el desfase que se produjo entre las dos Comisiones al frente del proceso.

Se enfatizó la importancia de que el Plan de Mejoras que surja del proceso debía coadyuvar a generar un proceso continuo de evaluación y también de planificación más a largo plazo (visión prospectiva). También la necesidad de integrarlo al proceso de transformación de la propia Udelar. La proyección de la Facultad se ve afectada por la reforma del estatuto del personal docente, los cambios en el personal TAS en cuanto a incentivar la capacitación y la descentralización medida en base a la creación de los Cenures y su progresiva asunción de responsabilidades.

Se observó de manera crítica que ambos informes enfatizan sobremanera los aspectos negativos, lo que no hay o falta lograr, en detrimento de los hechos relevantes que han permitido el posicionamiento actual del servicio y lo que este contribuye a la Udelar y la sociedad entera.

Los consejeros que profundizaron en las sugerencias y propuestas de ambos informes remarcaron las siguientes cuestiones como sumamente relevantes²:

1. Generar un Plan de Desarrollo que contemple el mediano y largo plazo, articulado con una Unidad de Evaluación y Prospectiva. (Dimensión Institucional)
2. Establecer un reglamento de las funciones docentes (Dimensión Institucional)
3. Promover la concreción de un Reglamento General de los Planes de Estudio (Dimensión Enseñanza).
4. Realizar la evaluación de los Planes de Estudio (Dimensión Enseñanza)
5. Concretar la participación de los estudiantes de Posgrado en el cogobierno. (Dimensión Enseñanza)
6. La cuestión del establecimiento de líneas prioritarias de investigación (Dimensión investigación)
7. La cuestión del fortalecimiento de los fondos para los proyectos de investigación (vía apoyo a Institutos y áreas o vía impulso a la Unidad de Proyectos y de Cooperación) (Dimensión investigación)
8. La sugerencia de darle un impulso general a la extensión (Dimensión Extensión)

De esta enumeración, los puntos 6 a 8 fueron los que propiciaron mayor intercambio de opiniones, pudiéndose constatar puntos de vista divergentes en algunos casos. Así por ejemplo, si la Facultad ha de definir orientaciones generales (punto 6), si la Unidad de Proyectos y Cooperación, creada hace un tiempo, ha de ser la indicada para promover la obtención de otras fuentes de fondos (punto 7), qué énfasis darle al peso de la Extensión en el servicio y si cabe impulsar una Comisión de Extensión que aporte insumos para la evaluación docente (punto 8).

Desde el orden estudiantil se plantea especialmente la necesidad de indagar acerca de las condiciones de cursado, en particular acerca de los horarios, en tanto central en efectos como el egreso. Generar mayor información acerca de las problemáticas de los estudiantes es un aspecto que deberá formar parte de las líneas de trabajo de la Unidad de Evaluación.

En clave más general, otros temas abordados fueron lo relativo a la buena calidad de la formación de grado que históricamente proporciona la Facultad, la necesidad de evaluar los perfiles de egreso de las carreras de grado y, particularmente lo relativo a la oferta horaria (duplicaciones, etc.). Uno de los intercambios finales versó sobre la conveniencia de establecer la finalidad de las

² No figuran las últimas dos dimensiones de las Pautas porque no estaban incluidas en el primer informe de CEI.

diversas formaciones en términos de la demanda social frente a una posición que rescata el papel de las humanidades como enclave de pensamiento, con un sentido de “utilidad” que escapa al cortoplacismo.

III. Listado de sugerencias de CEI por dimensión.

1. Dimensión CONTEXTO INSTITUCIONAL

En el marco de la concreción de un plan de desarrollo unificado e incorporando sugerencias de la Comisión Técnica, la Comisión de Evaluación Institucional sugiere:

1. Crear una unidad de evaluación con estructura presupuestada con la finalidad de profundizar y dar continuidad al proceso de evaluación iniciado en esta instancia.
2. Propiciar la reflexión y profundización sobre los parámetros fundacionales vinculados a la misión y visión del servicio con el fin de actualizarlos a la realidad actual de nuestra Facultad.
3. Generar mecanismos para avanzar en la elaboración de criterios de evaluación, la centralización de la información mediante un sistema u unidades específicas, y una comunicación interna exclusiva.
4. Elaborar documentos que contribuyan a una mejor definición de la función docente, delimitando roles y responsabilidades de acuerdo al grado y a la dedicación horaria.
5. Generar políticas específicas y permanentes para el incentivo al ingreso de RDT

2. Dimensión ENSEÑANZA

2.1. Componente Enseñanza de Grado

1. Si bien la CT no releva información en relación al Reglamento General, dado que en las *Pautas* no es un tema que se aborde en profundidad, esta comisión considera central un abordaje que incentive la concreción del Reglamento General para los planes de estudio 2014.

2. Generar una estrategia institucional para la evaluación de la enseñanza de grado, y más concretamente para la evaluación de lo relativo a los planes de estudio aprobados mayoritariamente en 2014. A juicio de esta comisión, estas tareas se enmarcarían en los cometidos de la Unidad de Evaluación.

3. Promover una estrategia específica para evaluar los mecanismos de orientación curricular y generar un abordaje integral de la enseñanza de grado dinamizado por la UAE.

2.2. Componente Enseñanza de Posgrado

Se considera fundamental generar una estrategia institucional para la evaluación de la enseñanza de posgrado en su totalidad. En este marco deberían procesarse sistemáticamente los insumos producidos en la evaluación de la maestría de 2016-2018. De esta manera, se podrían proponer acciones para desarrollar un plan de mejoras general de la enseñanza de posgrado.

Por otro lado, y a raíz de la propuesta de la CT sugerimos que en el marco de esta estrategia institucional debería profundizarse la discusión sobre:

1. La articulación de las distintas funciones de enseñanza de grado y posgrado dentro de los cargos docentes.
2. La necesidad de ampliar y organizar la representación de estudiantes y egresados en el gobierno de los posgrados

2.3. Y 2.4. Componentes Educación Permanente y Otros Programas de Formación

Aunque tanto Educación Permanente como los otros programas de formación ameritarían una evaluación pormenorizada, esta Comisión considera no tener elementos para desarrollar propuestas de mejoras en este proceso. Consideramos, sin embargo, que una unidad de evaluación del servicio (como se propone más arriba) debería tener entre sus cometidos cubrir estos ámbitos.

3. Dimensión INVESTIGACIÓN

1. Se recomienda generar una estrategia institucional para la evaluación de la investigación en todos sus aspectos. Ella permitiría revelar las características específicas de su ejercicio en las distintas áreas, institutos y centros de FHCE, datos fundamentales para el desarrollo de cualquier política. A juicio de esta comisión, esta tarea se enmarcarían en los cometidos de la Unidad de Evaluación.
2. Se recomienda impulsar la Comisión de Investigación Científica o generar otro ámbito interno para abordar el desarrollo de la investigación y el establecimiento de políticas. En dicho espacio habría que discutir la pertinencia o no de fijar líneas prioritarias, la vinculación con los problemas de interés general y con líneas estratégicas nacionales, el impulso a la formación en investigación (principalmente en los grados bajos), la articulación con enseñanza y extensión, entre otras cuestiones.
3. En consonancia con sugerencias de CT, se recomienda fortalecer la Unidad de Proyectos y Cooperación para que se encargue de, entre otras cosas, la búsqueda y promoción de fondos alternativos para la financiación de proyectos (de modo de no depender únicamente de fondos centrales de Udelar o de otros ámbitos públicos), el fomento al establecimiento de nuevos convenios nacionales e internacionales, la debida difusión de los ya establecidos. La generación de estrategias que fomenten la cooperación de los investigadores de la FHCE con investigadores externos incrementaría la producción, según lo indicado por CT.

4. Dimensión EXTENSIÓN y ACTIVIDADES EN EL MEDIO

En concordancia con parte de las sugerencias de la CT, proponemos:

1. Impulsar una transformación de la cultura institucional que habilite el desarrollo sistemático y en profundidad de la extensión en todas las áreas académicas; para lo que sería imprescindible estudiar la normativa interna de FHCE respecto a la renovación y contratación de los grados docentes, de modo de ponderar la extensión en condiciones similares a la enseñanza e investigación; así como evaluar estrategias para aumentar la oferta de cursos, EFIs y generación de proyectos en áreas académicas.
2. Incentivar y promover programas o actividades para la formación de los docentes en el área, así como estimular la obtención de fondos externos.

5. Dimensión: COMUNIDAD UNIVERSITARIA

5.1. Componente: Estudiantes

En relación a los planteos realizados por los estudiantes esta Comisión observa el debilitamiento de la UAE y considera que sería importante darle un fuerte impulso para que pueda cumplir con sus tareas y cometidos.

1. Profundizar en el relevamiento de información en relación a las condiciones de cursado de los estudiantes. Realizar un estudio pormenorizado de lo que indican los números en relación al ingreso, trayectorias y egreso por carrera para generar políticas específicas.
2. Generar un mecanismo que dé visualización a los espacios existentes para que los estudiantes puedan hacer sus reclamos y consultas.
3. Generar un mecanismo para garantizar un mejor seguimiento de la trayectoria curricular de los estudiantes.
4. Centralizar la información relativa a becas, programas de atención a salud mental y física, oferta de actividades extracurriculares, entre otros, en la UAE.
5. Generar un espacio de movilidad estudiantil.
6. Abordar el tema de la inclusión educativa en todas sus dimensiones.

5.2. Componente: Docentes

1. Partiendo de la valoración positiva de la conformación del cuerpo docente es importante profundizar en el relevamiento de información y la sistematización de las actividades y producción académicas.
2. Impulsar una evaluación de la formación docente para conocer en detalle situación académica, formación pedagógica, desempeño profesional, producción académica (que incorpore la generación de material didáctico). Luego de ello se podrá determinar si la plantilla es adecuada al servicio.

5.3. Componente Egresados

1. Generar acciones tendientes a facilitar el tránsito hacia el campo laboral de los egresados.
2. Continuar profundizando las herramientas generadas para acercar a los egresados a la vida universitaria como ser: bolsa de trabajo, incubadora de proyectos, oferta de educación permanente y posgrados.

5.4. Componente Personal de Apoyo (Funcionarios no docentes)

1. Profundizar en el relevamiento de datos actualizado y sistematizarlos, para poder proponer líneas de trabajo y ajustes al organigrama existente.

6. Dimensión: Infraestructura

1. Ya que varios aspectos de los componentes Infraestructura Física y Académica y Biblioteca no pueden ser evaluados por falta de información, es central el relevamiento de datos en profundidad sobre esta dimensión.
2. En vistas a la concreción de una nueva sede, se considera importante realizar una evaluación de la Biblioteca que incorpore los indicadores manejados por las *Pautas* y quizás otros.
3. Tomando en cuenta una propuesta de CT referida al mantenimiento del edificio de la sede central, se recomienda intentar generar nuevos espacios, destinados especialmente a salones ante la perspectiva de una creciente matrícula y mayor oferta académica de grado, posgrado y educación permanente.
4. En sintonía con CT, alentar a que se continúen presentando propuestas en las convocatorias de PCET- MALUR, identificando necesidades propias del servicio en relación a las condiciones de estudio y trabajo; a la vez, orientar y asesorar, desde Decanato, al personal TAS en la formulación de los proyectos correspondientes;