

# **INFORME SOBRE LAS FORTALEZAS, DEBILIDADES Y ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO IDENTIFICADAS EN EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2009-2015**

## **Introducción**

El aseguramiento de la calidad es un proceso interno constitutivo de la cultura organizacional de la UAI, previsto explícitamente en su misión. A través de diferentes mecanismos (reuniones, entrevistas, fichas de evaluación, observaciones de clases, jornadas, encuestas, entre otros) se han sistematizado prácticas de autoevaluación para mejorar la calidad de los servicios, actividades y resultados, en consistencia con los propósitos y objetivos institucionales y en el marco de los principios y valores que definen la identidad de la UAI. Asimismo la misión se sustenta en los pilares de la inclusión social y la promoción del desarrollo de la comunidad, lo que supone un trabajo articulado atendiendo el contexto social y las necesidades del sector productivo para garantizar la pertinencia de sus procesos, acciones y resultados.

Sin duda, los procesos de acreditación de carreras y de evaluación institucional coordinados por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) contribuyeron a sistematizar la información, a profesionalizar la evaluación de las diferentes áreas y a mejorar diferentes dimensiones del desarrollo institucional. **Transcurridos los 20 años desde su creación, la UAI considera haber consolidado una cultura de evaluación.**

La **segunda autoevaluación institucional** se focaliza en el período comprendido entre los años **2009-2014**, teniendo como uno de sus objetivos prioritarios la **elaboración de un Plan Estratégico 2016 – 2021** que define las políticas para cada una de sus funciones y los objetivos a largo, mediano y corto plazo. Esta planificación constituye el marco de referencia para el diseño de los planes de desarrollo específicos de cada unidad académica y técnica. Sin duda, las recomendaciones que surjan del informe de evaluación externa, sumadas a las fortalezas, debilidades y estrategias de mejoramiento que la propia institución identificó en su autoevaluación, contribuirán en el diseño del Plan Estratégico mencionado.

El proceso de autoevaluación institucional se extendió desde el año 2012 hasta el año 2015 y fue presidido por un **Comité de Autoevaluación** integrado por el **Rector**, los **Vicerrectores**, la **Delegada Regional de la Sede Rosario**, **dos Secretarias de Planificación y Evaluación** (una por sede Buenos Aires y otra sede Rosario), la **Secretaria Pedagógica**, la **Secretaria de Investigación**, la **Directora del Departamento de Apoyo a la Calidad Educativa** y **dos asesores externos**.

La Universidad adoptó como encuadre metodológico para diseñar su plan de autoevaluación, aspectos del modelo de *Gestión Interna de la Calidad* elaborado por el

Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA, así como las *Pautas para la Autoevaluación* definidas en la Resolución CONEAU N° 382/11. La **metodología implementada** privilegió la participación de los diferentes actores institucionales a través de su **integración en comisiones** conformadas para debatir en torno a instructivos de trabajo, y mediante encuestas que relevaron información, así como juicios de valor y percepciones sobre los componentes constitutivos de la Universidad. Se analizaron tanto los componentes nucleares de la institución (**los actores, los procesos, los recursos y los resultados**) como sus componentes de **gobierno y administración**. Se definieron factores de calidad concebidos como atributos de los diferentes componentes de la Institución que pueden ser transformados o intervenidos para mejorar la calidad de los servicios institucionales.

## **Misión y visión institucional**

### **Misión**

*Promover la educación superior con **calidad académica** en condiciones que favorezcan la **inclusión social** para aportar a la democratización del conocimiento y a la formación de profesionales capacitados y comprometidos con la defensa de valores y derechos relativos a la promoción de la vida, al desarrollo humano integral, a la producción y transferencia de conocimiento científico y tecnológico, a la preservación y difusión de la cultura y el patrimonio axiológico nacional, a la búsqueda de **respuestas a los problemas sociales** y al desarrollo y organización social de los sujetos.*

### **Visión**

La visión de la UAI es constituirse en uno de los **referentes relevantes de la educación superior** y contribuir al desarrollo social y nacional.

### **Informe de Autoevaluación**

El informe comienza con una presentación institucional que abarca las características de la Universidad y su contexto y se especifican las particularidades del proceso de autoevaluación institucional realizado.

El **informe examina** las funciones sustantivas y transversales de la Institución a través de un **análisis cuantitativo y cualitativo** que permitió realizar un diagnóstico de la Universidad, valorar las fortalezas y detectar las debilidades para luego proponer e implementar estrategias de mejora. Las funciones evaluadas fueron las siguientes:

- **Gobierno y gestión**
- **Docencia**
- **Estudiantes**
- **Investigación**

- **Transferencia**
- **Extensión**
- **Biblioteca**
- **Infraestructura**

Finalmente, se elaboraron los lineamientos básicos que surgieron a raíz de los núcleos críticos identificados en las distintas funciones y que se **integrarán en el Plan Estratégico 2016 – 2021**.

A través de **la autoevaluación institucional se identificaron fortalezas y debilidades** y se diseñaron estrategias superadoras para reparar las limitaciones identificadas.

## **ÁREA DE GOBIERNO Y GESTIÓN**

### ***Fortalezas***

***Gerencia participativa:*** Se consideran como fortalezas la descentralización en la toma de decisiones, la estabilidad de los cuadros directivos, la creciente apertura hacia el diálogo y la tendencia hacia un empoderamiento de los mandos de gestión. Se considera necesario mejorar la calidad de los servicios internos a través de un mayor involucramiento del personal administrativo y técnico en la revisión crítica de las actividades y responsabilidades que asumen en la atención al público.

***Delegación:*** Como fortaleza se destacan las prácticas formales de autoevaluación y de evaluación de desempeño de las autoridades institucionales en forma anual, de los profesores y del personal administrativo y técnico en forma semestral. Sin embargo, se considera que aún no se han desarrollado mecanismos de evaluación de abajo hacia arriba: la evaluación de los docentes a los decanos, de los directores a los decanos y de éstos a los vicerrectores. Se observa que en una primera instancia de desarrollo institucional primó una organización centralizada que implicó cierta homogenización de prácticas requeridas y esperadas que hoy, en el marco del proceso de transformación que vive la Universidad, no son aplicables en todas las unidades académicas. Sin embargo se considera necesario sostener la integridad institucional que es una de las mayores fortalezas que tiene la UAI a pesar del tamaño y expansión geográfica y su variedad disciplinar, para no perder la cultura organizacional que la caracteriza. En ese sentido, se hace necesario potenciar los espacios colegiados y fortalecer las estructuras intermedias como los Consejos Asesores de Facultad, las Comisiones Asesoras de Facultad y Carrera, las Coordinaciones de Ejes Socio-profesionales de cada Carrera y las reuniones periódicas del personal docente y no docente.

***Liderazgo:*** Se observa que en la Universidad está instalado el liderazgo de las primeras líneas de mando y que están dadas las condiciones institucionales para la construcción de una estructura de liderazgo en los niveles intermedios. El liderazgo es una fortaleza institucional que debe consolidarse en instancias de mandos intermedios mediante un modelo de gestión participativa y colegiada que garantice el desarrollo del proyecto institucional.

***Selección y desarrollo de los recursos humanos:*** La institución ha definido explícitamente los perfiles y funciones de cada cargo como así también mecanismos de selección de personal

docente y no docente. Se considera que la elección del personal es acorde a las necesidades institucionales y que el desarrollo de los recursos humanos ha evolucionado favorablemente en el marco de las políticas de mejoramiento continuo impulsadas por la institución.

***Consistencia de propósitos:*** La misión, la visión, y los objetivos institucionales de la UAI están definidos, documentados y son difundidos entre la comunidad. Constituyen el referente institucional a partir del cual se diseña la planificación estratégica de la Universidad. Se considera una fortaleza institucional que existan mecanismos de planeamiento y monitoreo institucional para promover la congruencia entre los propósitos institucionales y las acciones que se realizan a través de las diferentes áreas de gestión, así como su pertinencia a las demandas del contexto social.

***Gerencia de procesos:*** Se considera que la institución cuenta con reglamentos, normativas, procedimientos e instructivos que orientan la gestión académica, técnica y administrativa de la UAI a través de los circuitos creados a tal fin. Asimismo, constituye una fortaleza el nivel de formalización de los procesos que permiten la medición de la calidad educativa. Por último, se considera necesario avanzar en la mejora de los procesos de evaluación de la calidad operativa.

***Establecimiento de metas de corto y largo plazo:*** La UAI cuenta con planificaciones institucionales, planificaciones por áreas (académica, extensión, investigación, transferencia y administrativa), por Facultades y Carreras. Todas las planificaciones se registran en la Secretaría de Planificación y Evaluación, dependiente de la Vicerrectoría de Gestión, lo que permite el seguimiento de la ejecución de las metas propuestas en cada unidad de gestión.

***Transparencia:*** Se advierte un alto nivel de conocimiento de las normativas institucionales por parte de la comunidad educativa. Asimismo, existe flexibilidad y diversidad de canales de comunicación para responder a inquietudes y realizar aportes creativos con las autoridades institucionales.

***Sustentabilidad y desarrollo:*** Se evalúa positivamente que la Institución ha dado muestras suficientes de haber podido desarrollar la sustentabilidad de sus recursos y el desarrollo institucional que ha sido sostenido durante sus veinte años de existencia.

## **ÁREA DOCENCIA**

### ***Perfil docente***

Se identificaron las siguientes fortalezas:

Las metas previstas en el Plan de Desarrollo para el periodo 2009-2014 referidas a la incorporación de profesores por concursos de oposición, se han cumplimentado priorizando las categorías de profesores titulares y asociados

Los antecedentes académicos y profesionales de los profesores son adecuados a los requerimientos de las asignaturas que dictan.

Los porcentajes de profesores con titulación de posgrado previstos en el Plan de Desarrollo 2009-2014 se cumplen para los profesores concursados, superando el 50%. Asimismo, el porcentaje de profesores titulares y asociados con posgrado también supera el 50% tanto a nivel universidad como en ambas sedes.

La debilidad identificada en relación al perfil docente, se refiere a la escasa estratificación docente advertida en las Carreras con perfil profesionalista. Estas carreras cuentan con un claustro docente designado, prevalentemente, en la categoría de profesor adjunto ya que no alcanza a cubrir los antecedentes académicos exigidos en el Reglamento del Régimen Académico para los cargos docentes titulares y asociados. Para superar estas limitaciones se ha avanzado en la actualización y evaluación de los perfiles de los profesores de Carreras que no cuenten con titulares a cargo de las asignaturas troncales de cada plan de estudios con el objetivo de realizar una re-categorización de la planta docente. Asimismo se ha realizado un ajuste del Estatuto y del Reglamento del Régimen Académico para que los profesores ayudantes que hasta el año 2015 sólo acceden a esta categoría por concurso, puedan hacerlo por cualquiera de los dos mecanismos de selección docente previstos para los profesores ordinarios y así asumir la situación de revista transitoria o permanente.

### ***Prácticas Educativas***

Se identificaron las siguientes fortalezas:

El diseño curricular de cada Carrera se basa en niveles de integración creciente, estructurados en torno a situaciones problemáticas del campo socio-profesional.

Existencia de mecanismos de revisión y actualización periódica de los planes de estudio.

El programa de asignatura se valora como un organizador de la práctica educativa. Existen mecanismos de revisión y actualización periódica de los programas de las asignaturas de las diferentes Carreras.

Trabajo articulado del Departamento de Orientación Curricular, el Departamento de Orientación Pedagógica y el Departamento de Apoyo al Sistema de Calidad Educativa para orientar el mejoramiento de la calidad educativa.

Mecanismos y procedimientos diversos para evaluar a los profesores tanto en lo que refiere a actores participantes de la comunidad educativa como a instrumentos empleados.

Congruencia entre las estrategias de enseñanza, los objetivos de aprendizaje y los mecanismos de evaluación.

Normativas institucionales claras y explícitas acerca de las diferentes categorías que puede asumir un profesor así como los mecanismos de selección y de promoción de los mismos.

Respecto de las debilidades se advierte que:

Si bien la revisión y actualización periódica de los programas de las asignaturas de las diferentes Carreras resulta una fortaleza a nivel curricular, existen aún algunos aspectos de la gestión de estos cambios que requieren ajustes:

- Los niveles de participación de los profesores en el diseño de los programas no es equivalente, dependiendo de la gestión que realizan los profesores titulares y los Directores de Carrera.
- Los programas de las asignaturas transversales (idioma, informática, problemática del mundo actual) no siempre respetan la necesaria adecuación al objeto de estudio de cada Carrera.

A este respecto, se resolvió que los procesos de revisión y actualización de programas de asignaturas se apliquen cada dos años para destinar más tiempo al trabajo de evaluación. Se definieron distintas instancias de evaluación al interior de cada Carrera que contemplan: el diseño de guías acordes a la naturaleza disciplinar de las diferentes asignaturas; acuerdos evaluativos resueltos al interior de cada Eje socio profesional de la Carrera y la implementación de un modelo de evaluación integral o sistémica donde las instancias evaluativas se articulen a través de criterios de evaluación sostenidos a lo largo de toda la cursada y en finales. Para las asignaturas de naturaleza práctica, se propone que la instancia de evaluación recuperatoria sea construida en forma progresiva mediante presentaciones sucesivas hasta que se sustancie el recuperatorio. Esto implica que en el programa de la asignatura se consigne que “la instancia de evaluación recuperatoria requerirá presentaciones periódicas ante el profesor, quien evaluará los avances específicos requeridos para la recuperación de la asignatura”. Se deberán definir los momentos y los tipos de presentaciones a realizar. No obstante lo aquí detallado, aquellos programas cuya actualización disciplinar requiera de ajustes más periódicos podrán continuar con revisiones anuales.

En cada una de las Carreras, la instancia final para la graduación implica la elaboración de un trabajo de investigación científica sin ofrecer otras opciones de producción. Se evalúa necesario revisar el reglamento correspondiente a esta instancia para adecuarlo a los requerimientos de cada Carrera. Atento a la diversidad de carreras, se han realizado ajustes al Reglamento que rige los trabajos finales/tesis de Carrera de manera de ampliar las modalidades que éste puede asumir y abarcar las distintas áreas disciplinarias presentes en la Universidad.

### ***ESTUDIANTES Y GRADUADOS***

Se han identificado las siguientes fortalezas:

Existencia de variados mecanismos tendientes a favorecer la retención de los estudiantes, su adaptación a la vida universitaria y la mejora en el rendimiento.

Mecanismo de ingreso que favorece el acceso de los estudiantes a las diferentes carreras de la Universidad.

Los equipos docentes de las asignaturas y los de gestión de cada Carrera desarrollan acciones tendientes a mejorar las prácticas pedagógicas. Dichas acciones impactan en forma positiva

sobre la adaptación de los ingresantes a la vida universitaria. Algunas de estas actividades son parte de un lineamiento institucional común para todas las carreras y facultades. Otras surgen del uso de la autonomía que las carreras y facultades disponen para resolver situaciones problemáticas que ocurran en el desarrollo de las actividades académicas.

Rezago: la UAI presenta un nivel de rezago inferior al sistema: cerca el 50% de los re-inscriptos aprobó 6 o más asignaturas el año anterior (contra el 34% en las privadas en su conjunto y el 16% en las estatales). En situación de no haber aprobado ninguna asignatura se encuentra el 15,2%, resultado 4 puntos mejor que el porcentaje que se da en el conjunto de las universidades privadas y casi la mitad del 28% promedio registrado por las universidades de gestión estatal.

Tiempo empleado para la graduación: El 75% o más de quienes se gradúan lo hacen en el marco de la duración teórica o hasta 2 años más.

Con respecto a las debilidades:

Se destaca como debilidad la alta deserción en los primeros años. Se señaló que el curso de ingreso no alcanza a cumplir una función niveladora y que es necesario sistematizar la implementación del Programa de Adaptación a la Vida Universitaria iniciado en 2013. Este programa integra los siguientes mecanismos:

- Tramo Inicial de Orientación (acompañamiento y seguimiento de los estudiantes en el marco de las asignaturas de primer año).
- Evaluación del perfil de los profesores del primer año de cada carrera.
- Selección de profesores de primer año conforme un perfil adecuado y preestablecido.
- Análisis del rendimiento, en las reuniones de claustro de profesores, para la detección de dificultades en estudiantes y anticipación a la posibilidad de deserción temprana o desgranamiento.
- Convocatoria a los estudiantes identificados para reunión con una autoridad o el referente pedagógico de la carrera, según corresponda.
- Consulta del “*Estado de situación Académica del estudiante*” para el seguimiento del rendimiento individual.
- Derivación de los estudiantes con dificultades al Departamento de Orientación Pedagógica, donde un especialista en educación lo entrevista para establecer la naturaleza de tales dificultades y proponer alternativas de solución.
- Seguimiento semanal de la asistencia de los estudiantes a las actividades académicas programadas por parte de los directores de carrera, directores de localización, referentes académicos de localización para la detección de aquellos que incurran en faltas consecutivas y entrevistar al alumno a fin de relevar las problemáticas que generan las ausencias para su solución.
- Implementación del, con el objetivo de paliar el alto nivel de deserción en los primeros años. Entre otras estrategias el PAVU implica:
- Trabajo colaborativo entre el equipo de gestión de cada Carrera, los profesores de 1er año, y los integrantes del Departamento de Orientación Pedagógica para la construcción de

acuerdos didácticos entre los profesores del primer año orientados a incentivar el desarrollo de habilidades comunicacionales, habilidades para el análisis de información y para la resolución de problemas

- Implementación de tutorías de iniciación. Selección y capacitación de tutores para el acompañamiento académico de los estudiantes durante el tramo inicial de formación.

También se asume que la tasa de graduación es un aspecto a mejorar. Hay datos que permiten concluir que la existencia del requisito de presentación de tesis o tesinas para la graduación resulta un obstáculo que incide negativamente en la duración real de las carreras e incluso en la graduación, al igual que -es sabido- sucede en las carreras de posgrado del sistema universitario argentino. Para superar esta debilidad, en el año 2015 se llevó a cabo la revisión y ajuste del reglamento de tesis o trabajo final de las carreras de grado, de manera que no quedara restringido a un determinado tipo de trabajo de investigación, sino que pudiera adecuarse en cada carrera al despliegue de las competencias específicas del perfil profesional. Se realizará un seguimiento y monitoreo de la implementación de las nuevas propuestas de Trabajo Final, evaluando sus resultados en términos de mejoramiento de la tasa de graduación. Este monitoreo permitirá la toma de decisiones fundada en caso de ser necesaria la adopción de nuevas políticas que permitan la mejora de la tasa de graduación sin afectar de manera negativa la calidad de la formación.

### ***ÁREA INVESTIGACIÓN***

Las fortalezas identificadas son:

Estructuras de gestión intermedias que contribuyen a coordinar el trabajo entre diferentes áreas del desarrollo institucional: comisiones asesoras de investigación en cada Facultad/ Carrera; una comisión de investigación integrada por miembros del Consejo Superior; un Comité Superior de Asesoramiento y Evaluación en Investigación con participación de Directores de Centros, Decanos y especialistas externos, una Comisión de Ética de la Investigación Científica y Tecnológica.

Procedimientos explícitos y formalizados de acceso abierto para la presentación, seguimiento y evaluación de proyectos, incentivos y premios.

Indicadores de desempeño de evaluación de las actividades.

Una política editorial de libros y revistas académicas arbitradas de acceso abierto en constante crecimiento.

Un presupuesto específico para el desarrollo de las actividades de investigación y la difusión de sus resultados

5 Centros de Altos Estudios formalizados y con reglamentación de funcionamiento.



77 proyectos de investigación subsidiados conducidos por 77 investigadores y con equipos de investigación integrados por 98 docentes y 174 alumnos.

23 investigadores (15%) con proyecto radicado en UAI pertenecientes al CONICET; 36 investigadores (23%) con proyectos radicados en la UAI categorizados en el Programa de Incentivos.

584 publicaciones entre los años 2010 al 2014: 386 artículos en revistas con referato (66%), 126 capítulos de libros (22%) y 72 libros (12,3%).

Acuerdo con CONICET para el acceso y uso de su Banco de Evaluadores

Convenio con la Secretaría de Articulación Científico – Tecnológica del MINCyT para realizar el proceso de autoevaluación de I+D+i.

Las debilidades identificadas son:

Integración incipiente entre los investigadores de la Universidad en actividades de docencia. En tal sentido, se promoverá que los investigadores, pertenecientes a los Centros, tengan cargos docentes en las carreras de la Universidad. También se realizará una revisión crítica de las líneas de investigación de cada Facultad conforme a sus posibilidades y recursos consolidando líneas de investigación que permitan la realización de proyectos transversales.

Necesidad de mejorar el uso de espacios y equipamiento disponible y ampliar los recursos. Para mejorar las condiciones de algunos de los Centros de Altos Estudios, se trabajará en la elaboración un plan progresivo de inversión en infraestructura y equipamiento de acuerdo a los requerimientos de los CAE y las demandas específicas de los proyectos de investigación. Asimismo, se promoverá la presentación a recursos competitivos de financiamiento para equipamiento (MINCyT, CONICET, entre otros).

Necesidad de mejorar la retención de recursos humanos que han sido formados por la Universidad en investigación, a partir de la culminación de sus períodos de becarios. Se trabajará en políticas tendientes a radicar investigadores formados en los CAE mediante diferentes mecanismos de incentivos.

## **ÁREA EXTENSIÓN**

Se identificaron las siguientes fortalezas:

La función extensión en la Universidad atravesó un proceso sostenido de crecimiento y jerarquización en los últimos años, paralelamente a una profunda revisión de su organización, modalidad de trabajo y definición de objetivos.

Se destaca la relación del desarrollo del área de extensión en respuesta a las necesidades sociales, académicas y científicas, y al cumplimiento de los propósitos definidos en el Proyecto Institucional.

El crecimiento y la jerarquización de las actividades fue acompañado por un aumento del presupuesto, lo que permitió sostener y profundizar las actividades de vinculación con la comunidad.

Se desarrolló una vinculación relevante y productiva con el medio a través de convenios de cooperación con instituciones nacionales e internacionales.

La creciente intervención que realiza la Universidad mediante proyectos de acción comunitaria

La transferencia de conocimientos a través de actividades de formación a lo largo de toda la vida como cursos cortos, diplomaturas, posgrados, jornadas y seminarios, congresos y otros espacios de formación.

Las debilidades identificadas son:

Deben incrementarse los mecanismos de incentivación para que los docentes extensionistas accedan a mayores dedicaciones, incentivos y categorizaciones propias de la actividad. Se ha resuelto implementar Convocatorias a Subsidio para el Desarrollo de Proyectos de Extensión.

Escasa sistematización en los procesos institucionales para el seguimiento de los graduados y bajo nivel de participación de los graduados en las distintas actividades institucionales. En relación con los graduados, se intensificarán las instancias que permitan fortalecer los vínculos con ellos y su participación en distintas actividades institucionales. También se articularán acciones para sistematizar el seguimiento de los egresados en forma continua con las unidades académicas. Se realizará un relevamiento de los graduados que estén desempeñando tareas en la UAI de tipo académico, de extensión, de investigación y/o en relación de dependencia ya que se advierte un sub registro manifiesto en cuanto al desempeño de los graduados en nuestra institución.

## **ÁREA BIBLIOTECA**

Las fortalezas identificadas son:

Existencia de una sólida organización técnica que le permite el control total de las colecciones en cualquier soporte.

Excelente colección de recursos electrónicos

Alianzas estratégicas con otras áreas de la Universidad: la Biblioteca trabaja en equipo con UAI Editorial, representa a la Facultad de Psicología en el Comité Científico de la Biblioteca Virtual en Salud/Psicología y colabora con la Secretaría de Investigación en temas relacionados con la producción científica, tales como Premio a la Publicación Científica, Repositorio Institucional, Acceso Abierto, entre otras.

Las limitaciones identificadas son:

Es necesario realizar en el corto plazo la transición de las colecciones impresas a las colecciones digitales; la implementación de la consulta de los servicios electrónicos desde fuera de la intranet institucional; el desarrollo de una colección de e-books para la consulta y el préstamo y el desarrollo del repositorio institucional de acuerdo con los lineamientos del Sistema Nacional de Repositorios Digitales. En el mediano plazo se considera necesario organizar depósitos complementarios para la Biblioteca Central y la Biblioteca Regional Rosario; implementar un programa formal de alfabetización informacional para los estudiantes de grado y realizar con los profesores ingresantes y los profesores que concursan por primera vez encuentros formales para su capacitación en los distintos beneficios que tiene la Biblioteca.

### **ÁREA INFRAESTRUCTURA**

Se identificaron las siguientes fortalezas:

Existencia de una Secretaría Edilicia responsable de asegurar el buen estado y funcionamiento de los edificios de las localizaciones.

Excelente estado de conservación de los edificios que responden a las necesidades educativas de los estudiantes, con equipamientos y tecnología adecuada.

Contar con un servicio de higiene, seguridad y normas de bioseguridad que aseguran la protección y seguridad de los miembros de la comunidad académica.

Convenios específicos con distintas instituciones para el desarrollo de las actividades de formación práctica en todas las carreras.

Instalaciones deportivas y recreativas para la comunidad académica.

Gestión académica y administrativa informatizada e integrada en el sistema informático de gestión universitaria que permite el seguimiento y control de las áreas académicas y administrativas. Las debilidades detectadas son:

En algunas localizaciones como Lomas y Castelar debería mejorarse la acústica en las aulas.

En la Localización Ituzaingó I las aulas se consideran pequeñas y el mobiliario resulta poco adecuado para las actividades académicas.

En algunas localizaciones como Ituzaingó I, Centro, Berazategui y Castelar se observan algunas deficiencias con relación al acceso a los laboratorios en horarios fuera de clase, a los recursos tecnológicos y a la cantidad de equipos informáticos para cubrir las necesidades de la localización.

Es escaso el espacio edilicio asignado a las autoridades de las Carreras de posgrado.

***Propuestas de mejora***

La Secretaría Edilicia está trabajando junto a la Secretaría Administrativa de Egresos en el diseño y de un plan de mejoras edilicias tendiente a subsanar las debilidades detectadas