



XIV COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA

La gestión del conocimiento
y los nuevos modelos de Universidades

Florianópolis, 3 al 5 de Diciembre de 2014

CIGU2014

ÁREA TEMÁTICA 8 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, CARRERA DOCENTE Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**TÍTULO: CONSTRUCCIÓN DE LA PERCEPCIÓN
ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE MAR DEL PLATA. COMPARACIÓN
INTERGENERACIONAL.**

Esp. Carlos Alejandro Musticchio
camusticchio@hotmail.com

Esp. Mariana C. Arraigada
marianaarraigada@gmail.com

INDICE.

Resumen	pag. 3
Palabras clave.	pag. 3
Introducción	pag. 4
Marco Teórico	pag. 4
Sujetos	pag. 5
Evaluación Institucional	pag. 5
Metodología Aplicada	pag. 5
Cuestiones detectadas	pag. 6
Solución propuesta	pag. 8
Bibliografía	pag. 10

RESUMEN.

Este trabajo está enmarcado en un proyecto de investigación cuyo objetivo general es caracterizar la identidad, la cultura y el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (UNMDP) y su influencia en el desarrollo de la profesión académica. Respecto de la cultura “sólo una vez que se hayan descubierto los estratos más profundos de lo que se define como cultura, se podrá especificar lo que es o no es un artefacto que refleje la cultura organizacional” (Schein, 1985:25). Así, será necesario arbitrar los instrumentos necesarios para lograr esta profundidad de análisis. El sistema cultural no se estructura en forma jerárquica y esto significa que coexisten culturas locales o micro-culturas con distintos grados de compatibilidad. Según Hellriegel (2002) respecto de la edad, los empleados dentro de cada generación tienden a compartir experiencias y valores que son algo distintos de las otras generaciones. No todos los miembros de cada generación son iguales. Se trata de una distinción que, a nuestro juicio, resulta interesante tanto a nivel de los propios profesionales académicos como de la percepción que de ellos tienen otros participantes de la organización.

Es necesario analizar si en dicha cultura existen factores de salud organizacional como el capital psicológico positivo que es el conjunto de características positivas de personalidad que se manifiestan en cómo somos en nuestro trabajo, qué comportamientos manifestamos, qué valores y actitudes asumimos. (Salanova y Schaufeli, 2009). Algunos de los componentes del CPP son la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, aunque esta lista no es exhaustiva (Luthans y Youssef, 2004; Stanjovik, 2006).

Este trabajo busca presentar los resultados de un desayuno de trabajo realizado con 115 docentes de distintas áreas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (UNMDP) donde se relevaron percepciones organizacionales individuales y grupales. Se propondrá un análisis intergeneracional y orientado al desarrollo de la salud organizacional.

Palabras clave: cultura organizacional, profesión académica, intergeneracional, salud organizacional.

INTRODUCCIÓN

Respecto de la cultura organizacional, “sólo una vez que se hayan descubierto los estratos más profundos de lo que se define como cultura, se podrá especificar lo que es o no es un artefacto que refleje la cultura organizacional” (Schein, 1988). Así, será necesario arbitrar los instrumentos necesarios para lograr esta profundidad de análisis.

Este trabajo busca presentar los resultados de un desayuno de trabajo realizado con 115 docentes de distintas áreas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (UNMdP) donde se relevaron percepciones organizacionales individuales y grupales. Se propondrá un análisis orientado al desarrollo institucional.

MARCO TEÓRICO

Cuando se plantea el análisis de lo institucional puede hacerse referencia a múltiples conceptos y enfoques. Lidia Fernández expone lo siguiente cuando habla de las instituciones y establecimientos educativos como objeto de análisis: “El planteo del carácter de las instituciones y los establecimientos institucionales, su doble existencia como marcos externos y objetos psíquicos internos sirve para llamar la atención sobre dificultades y requisitos a considerar cuando se procura encuadrar su análisis” (Fernández, 2006).

Es importante tener en cuenta que la realidad que se intenta relevar es compleja. Algunos de estos factores de complejidad están dados por las distintas dimensiones desde las cuales se construyen significados: La material (significados vinculados a la geografía, los tiempos, otros hechos efectivamente acontecidos ,personas y objetos involucrados en su realidad material etc.); La cultural (significados emergentes en relación a los modelos de interpretación, los diagnósticos consuetudinarios , los sistemas de representación colectivas etc); y la subjetiva (significados vinculados a las biografías y rasgos de las personas, a sus posiciones institucionales, a sus modos de percibir, juzgar, valorar , a sus deseos y propósitos). (Fernández, 2006).

¿Por qué el análisis del aspecto social es tan importante en las instituciones? En palabras de José Bleger “El enfoque social es doble: por un lado comprende los modelos conceptuales respectivos y, por otra parte, la ampliación del ámbito en el que se trabaja. Para lograr todo esto es necesario el desarrollo de nuevos instrumentos de trabajo: conocimiento y técnicas que puedan hacer viable la tarea y fructíferos los principios.

Pero, por otra parte, estos instrumentos sólo pueden ser logrados enfrentando paulatinamente la tarea, porque sólo en esa experiencia viva se pueden ir gestando” (Bleger, 1965).

Sujetos participantes

Es importante tener en cuenta quiénes serán las personas participantes del proceso de análisis. En este punto, es necesario recordar que “cualquier actor social es potencialmente capaz de analizar en su dimensión institucional su comportamiento y las condiciones en que él se relaciona así como las características de su contexto, siempre que tenga la intención de suspender sus juicios habituales y generar para sí un espacio y tiempo para volverlos a pensar” (Bion, 1985). Es por esto que hacer participar del análisis a las personas involucradas, si bien requiere este ejercicio de re-pensar, aporta la riqueza del involucramiento y compromiso con el problema. De todas formas, como apunta la mayoría de la bibliografía del tema, cuanto mayor involucración o implicación más intenso será requerimiento de doble análisis- análisis de la realidad externa e interna - para alcanzar las diferentes dimensiones de significado.

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Metodología aplicada

Para el relevamiento de los datos se aprovechó una instancia institucional realizada por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP en el marco de su Plan Estratégico, que consistió en un desayuno de trabajo con docentes para elaborar en conjunto un análisis institucional desde sus percepciones. Aquí se aplica lo mencionado en el marco teórico respecto de la participación de los sujetos analizados dentro del mismo proceso. Los sujetos debieron desarrollar el “doble-análisis” mencionado en dicho apartado.

Dado que los autores de este trabajo conformaron el comité organizador del evento es que se tuvo acceso a la información y se pudieron introducir cuestiones de interés.

Participaron docentes de la Facultad pertenecen a las siguientes áreas curriculares: contabilidad, administración, economía, turismo, ciencias sociales, jurídicas, matemática e inglés, incluyendo todas las categorías y dedicaciones docentes.

La modalidad de trabajo consistió en realizar una conformación aleatoria de los grupos de trabajo a través de un sorteo de las mesas a conformar. El azar hizo que la mayoría

de las mesas terminaran conformadas por docentes de distintas áreas, enriqueciendo de esta forma los marcos conceptuales de formación al momento de realizar los análisis requeridos. Los grupos quedaron conformados de aproximadamente 10 personas. Dado que el objetivo principal era relevar factores de percepción espontáneos sólo se realizaron tres preguntas generales que constituían más bien ejes temáticos de trabajo. A los efectos de este trabajo sólo se relevarán 2 de ellas:

1. ¿Cómo ven a la Facultad en el presente? ¿Cómo desearían que fuese nuestra institución? ¿Cuáles son las Áreas, Sectores, Secretarías o Subsecretarías que deberían Fortalecerse o repensarse?
2. ¿Cómo vemos a la facultad dentro de 10 años? ¿Qué habría que cambiar para llegar como queremos?

Cuestiones detectadas

1.-Respecto del tema ¿Cómo vemos a la Facultad en el presente?, podemos identificar lo siguiente:

DISCURSO	VALORACIÓN	FACTOR	INDICADOR
Se considera importante al proyecto PACENI (Proyecto de apoyo para el mejoramiento de la enseñanza en primer año de carreras de grado de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Económicas e Informática)	positivo	Iniciativas de la Facultad	Asistencia a estudiantes
Se reconoce el crecimiento de la oferta de cursos de formación docente promovidos por la facultad.	positivo	Iniciativas de la Facultad	Cursos de formación docente
Preocupa la capacidad de la facultad para adaptarse a los cambios a los que nos enfrentamos.	negativo	Planeamiento Estratégico	Adaptación a los cambios
Preocupa el distanciamiento académico entre docente y alumno.	negativo	Docentes	Relación docente-alumno
Existe preocupación por el desgranamiento (abandono progresivo a medida que los estudiantes avanzan en la carrera) y se destaca la necesidad de trabajar en la calidad de las competencias docentes de los primeros años para mejorar la retención de alumnos.	negativo	Docentes	Competencias docentes
Preocupa el estancamiento de la carrera docente de muchos docentes (porque no hay oferta de cargos superiores) y un escaso nivel de dedicaciones parciales y exclusivas.	negativo	Docentes	Carrera docente
Se destaca la existencia de asignaturas que no poseen un Profesor Titular Regular a cargo.	negativo	Docentes	Regularización de cargos
Se considera que el régimen cuatrimestral de cursado, como opción única, constituye una debilidad.	negativo	Normativa	Currículo/ Régimen enseñanza
Se plantea la existencia de compartimientos estancos entre asignaturas correlativas de la misma disciplina.	negativo	Normativa	Currículo/ Régimen enseñanza
Se considera que el Régimen Académico está estructurado en cuanto a didáctica y evaluación pero no otorga adecuados niveles de libertad a los docentes.	negativo	Normativa	Currículo/ Régimen enseñanza
Se considera positivo la separación de carreras en los Planes de Estudios.	positivo	Normativa	Currículo/ Régimen enseñanza

Se reconoce un adecuado Clima Organizacional y una convivencia armónica.	positivo	Desempeño institucional	Capital Social
Se considera que nuestra facultad posee prestigio frente a otras casas de estudios porque, frente a una oferta similar de carreras, resulta elegida como primera opción.	positivo	Desempeño institucional	Prestigio adquirido
Se observa una facultad cuya vinculación con el medio ha evolucionado a partir de un crecimiento de las actividades de extensión. Se destacan que esa creciente vinculación es parcial y debe ser potenciada fortaleciendo vínculos con el sector público y privado a partir de un relanzamiento de la Escuela de Negocios.	positivo	Desempeño institucional	Desarrollo de la Extensión
Se valora el nivel de orden, limpieza, organización, gestión, calidad y nivel académico.	positivo	Desempeño institucional	Funcionamiento operativo
Se reconoce una oferta de grado tradicional y que no ha evolucionado con los requerimientos de la sociedad. Pese a ello, se reconoce un buen nivel académico.	positivo	Desempeño institucional	Nivel académico logrado
Preocupa la articulación en general, y de las asignaturas de primer año en particular, con la educación media.	negativo	Relación con el medio	Articulación con escuela secundaria
Se destaca la excelente relación con nuestros graduados y la vinculación con el medio en cuanto a inserción laboral.	positivo	Relación con el medio	Relación con graduados
Se menciona que hay desconocimiento respecto de actividades de investigación y extensión.	negativo	Comunicación institucional	Divulgación
Se considera que el cambio tecnológico (TICs) constituye un desafío.	negativo	Recursos	Tecnología
Se plantea que existe una insuficiencia en la estructura edilicia en relación al crecimiento de la matrícula.	negativo	Recursos	relación espacio-alumnos

Distribución de factores que surgieron espontáneamente

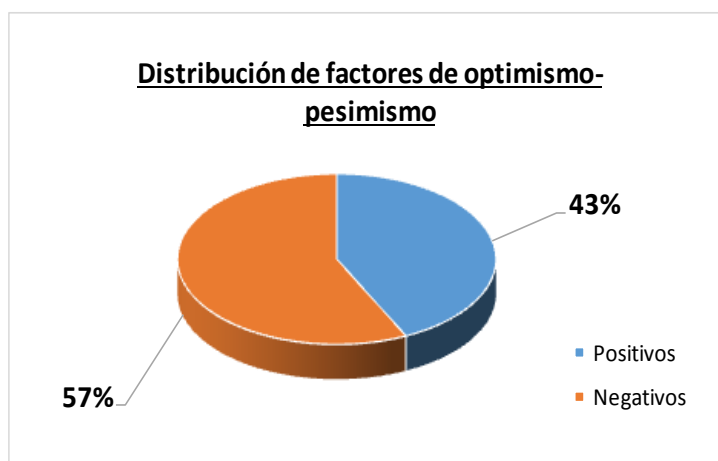
	Q	%
Iniciativas de la Facultad	2	9,52%
Planeamiento Estratégico	1	4,76%
Docentes	4	19,05%
Normativa	4	19,05%
Desempeño institucional	5	23,81%
Relación con el medio	2	9,52%
Comunicación institucional	1	4,76%
Recursos	2	9,52%
	21	100,00%

Según estos valores se puede ver que las temáticas más populares en los discursos de los docentes fueron: Desempeño institucional, Docentes y Normativa. Respecto del desempeño institucional es satisfactorio encontrar que los indicadores identificados

engloban variedad de componentes tales como capital social, prestigio adquirido, desarrollo de la extensión, funcionamiento operativo y nivel académico. En relación a Docentes, los componentes detectados se dividen en dos grupos; los relativos a la práctica docente (vínculo docente-alumnos, competencias docentes, etc) y otros relativos a las condiciones de contratación (carrera docentes, regularización de cargos, etc).

También se puede realizar un análisis respecto a la proporción de factores positivos y negativos surgidos para una aproximación al optimismo o pesimismo detectado en relación a la percepción general. En este caso están distribuidos casi equitativamente (Positivos, 42.86%; Negativos, 57.14%), lo cual denota una capacidad de percepción equilibrada tendiente a un marco conceptual de evaluación crítica de tanto de fortalezas como debilidades.

	Positivos		Negativos	
	Q	%	Q	%
Iniciativas de la Facultad	2	9,52%	0	0,00%
Planeamiento Estratégico	0	0,00%	1	4,76%
Docentes	0	0,00%	4	19,05%
Normativa	1	4,76%	3	14,29%
Desempeño institucional	5	23,81%	0	0,00%
Relación con el medio	1	4,76%	1	4,76%
Comunicación institucional	0	0,00%	1	4,76%
Recursos	0	0,00%	2	9,52%
	9	42,86%	12	57,14%



2.-Respecto del tema ¿Cómo vemos a la facultad hacia el futuro?, podemos identificar los deseos y necesidades de:

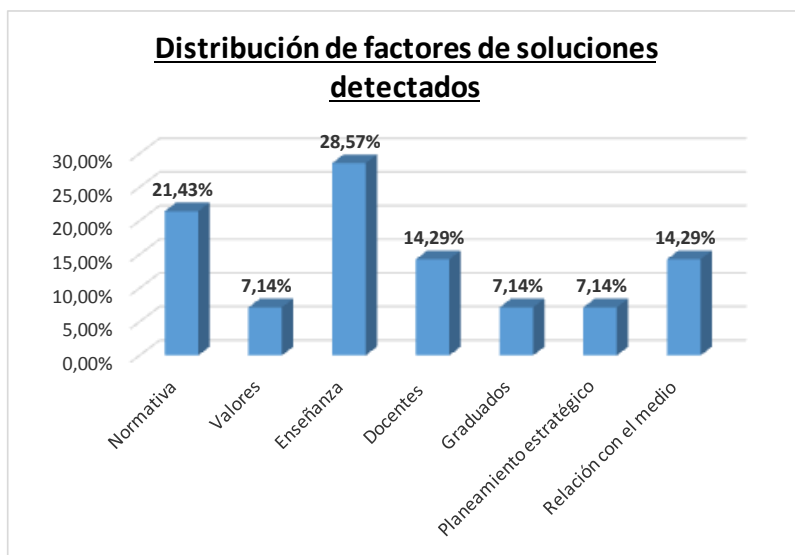
DISCURSO	FACTOR	INDICADOR
Recuperar el valor del "ser universitario" y "la mística" de la universidad generando acciones que potencien la sensación de pertenencia de los diferentes actores.	Valores	Pertenencia institucional
Potenciar la carrera docente en cuanto a la movilidad de los cargos y formación docente (pedagógica).	Docentes	Plan de carrera docente
Responder a la necesidad de revisar los Planes de Estudio de manera continua, indagando en los diferentes actores y sectores de la sociedad de modo de conocer las demandas del medio. Modificar el Régimen Académico actualizando y ampliando las formas de evaluación previstas de modo de permitir mayores niveles de libertad y reducir la estructuración de los métodos de enseñanza.	Normativa	Currículo/ Régimen enseñanza
Repensar los modos de cursado y la relación periodicidad / contenido (asignaturas cuatrimestrales, anual, otras periodicidades y la posibilidad de contracursadas).	Normativa	Currículo/ Régimen enseñanza
Trabajar sobre una formación integral de los estudiantes en resolución de problemas, que articule sobre competencias blandas.	Enseñanza	Formar en competencias

Rever la oferta formativa tradicional que mantiene las mismas carreras hace años.	Enseñanza	Oferta académica
Generar alguna acreditación intermedia de saberes, títulos intermedios y/o tecnicaturas que propendan a una mayor inserción laboral.	Enseñanza	Títulos intermedios
Regularizar la situación de revista de los docentes y, en especial, poder contar con Profesores Titulares en todas las asignaturas.	Docentes	Regularización cargos
Incorporar instancias virtuales en el cursado presencial y capacitar a los docentes en TICs para educación.	Enseñanza	Tecnología y virtualidad
Profundizar el conocimiento de las características de las nuevas generaciones para poder adaptarnos y construir mejores vínculos que permitan potenciar los resultados de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Estudiantes	Nuevos perfiles/ demandas
Potenciar la oferta de posgrado.	Graduados	Oferta de posgrados
Trabajar sobre la velocidad en la toma de decisiones.	Planeamiento Estratégico	Agilidad de acciones
Potenciar la formación en contenidos transversales.	Normativa	Currículo/ Régimen enseñanza
Lograr que la facultad sea promotora de cambios sociales.	Relación con el medio	Cambio social
Repensar la universidad y la facultad en torno a los procesos de autoevaluación y acreditación externos.	Relación con el medio	Acreditación externa

Soluciones propuestas

De la proyección realizada por los docentes respecto de la facultad deseada para el futuro se puede realizar el siguiente análisis:

	Q	%
Normativa	3	21,43%
Valores	1	7,14%
Enseñanza	4	28,57%
Docentes	2	14,29%
Graduados	1	7,14%
Planeamiento estratégico	1	7,14%
Relación con el medio	2	14,29%
	14	100,00%



Se puede ver que las variables que más salieron fueron Normativa y Enseñanza. Esto denota que la prioridad percibida de mejora está dentro del ámbito funcional operativo, no percibiéndose como prioridad factores de relaciones interpersonales.

Es por esto que se propone realizar acciones principalmente en esta temática en los siguientes tópicos detectados:

Normativa:

- Desarrollar planes de estudio que apunten a una formación integral de los estudiantes en resolución de problemas con competencias globales.
- Repensar la oferta educativa respecto de los requerimientos y cambios del medio.
- Generar alguna acreditación intermedia de saberes, títulos intermedios y/o tecnicaturas que propendan a una mayor inserción laboral.

Enseñanza:

- Reformular las formas de evaluación actuales de modo de permitir mayores niveles de flexibilidad en la práctica docente y reducir la estructuración de los métodos de enseñanza.
- Repensar los modos de cursado y la relación periodicidad / contenido (asignaturas cuatrimestrales, anual, otras periodicidades y la posibilidad de contracursadas).

BIBLIOGRAFÍA.

- Bleger, J. (1965). *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Buenos Aires: Paidós.
- Fernández, L. (2006). *EL ANÁLISIS DE LO INSTITUCIONAL* , Algunas precisiones sobre condiciones de posibilidad, dimensiones y herramientas conceptuales. *ESPACIOS de la Universidad Nacional del Comahue*.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janes Editores SA.