

**Emergencia de subgrupos sociales y procesos de identificación social.
Un estudio exploratorio en docentes universitarios.**

Lucas Pujol Cols (CONICET)
lucaspujolcols@conicet.gov.ar

Mariana Foutel (UNMdP)
marianafoutel@yahoo.com.ar

Alejandro Musticchio (UNMdP)
camusticchio@hotmail.com

Mariana Arraigada (UNMdP)
marianaarraigada@gmail.com

Resumen

Distintos tipos de decisiones, adoptadas al interior de la organización, suelen condicionar la manera en la que sus participantes se agrupan, vinculan e interaccionan entre sí. Paralelamente, el estilo de dirección predominante y políticas de gestión de personas pueden actuar como factores que estimulan o inhiben el tipo, frecuencia y calidad de la interacción. Pero al margen de la mayor o menor incidencia de la Conducción y de sus decisiones, las organizaciones constituyen sistemas sociales complejos, espacios donde se generan vínculos que trascienden a los meramente instrumentales y ligados al flujo cotidiano de trabajo. Así, y como resultado de estas interacciones, suelen emerger distintos grupos sociales y relaciones de asociación que exceden a los deliberadamente definidos. Con base en evidencia empírica cualitativa (análisis discursivo realizado sobre 440 minutos de grabaciones de entrevistas en profundidad y 120 minutos de grabación de *focus groups* con participantes con desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata), en el presente trabajo, se persiguieron los siguientes objetivos de investigación: a) exploración de la manera en que los individuos analizados se conceptualizan dentro del entorno de trabajo, b) identificación preliminar de subgrupos sociales al interior de la organización, c) exploración de los procesos de identificación intra-grupal y estrategias discursivas de comparación inter-grupal predominantes.

Palabras claves

Grupos sociales, identidad grupal, identificación social, análisis del discurso, Universidad.

Introducción – Marco teórico

La organización puede ser concebida como un organismo social vivo que alberga grupos de participantes e interacciones entre ellos. Distintos tipos de decisiones, adoptadas al interior de ésta, suelen condicionar la manera en la que sus participantes se agrupan y vinculan entre sí. La definición de unidades de trabajo; de relaciones de subordinación, consulta y dependencia; la conformación de subgrupos *cross-sectional* (como comités permanentes, *taskforces*, o círculos de calidad); la existencia de manuales de procedimientos y reglamentaciones; etc. constituyen ejemplos de decisiones deliberadas con impacto en la manera en la que ocurre la interacción social en la organización. Paralelamente, el estilo de dirección predominante y políticas de la gestión de personas pueden actuar como factores que estimulan o inhiben el tipo, frecuencia y calidad de la interacción. Pero al margen de la mayor o menor incidencia de la Conducción y de sus decisiones, las organizaciones constituyen sistemas sociales complejos, espacios donde se generan vínculos que trascienden a los meramente instrumentales y ligados al flujo cotidiano de trabajo. Así, y como resultado de estas interacciones suelen emerger distintos grupos sociales y relaciones de asociación que exceden a los deliberadamente definidos.

Estos subgrupos no sólo comparten, a menudo, saberes técnicos, formas de hacer las cosas, objetivos comunes a alcanzar, recursos, etc. sino que también tienden a compartir un *lenguaje* común. Es entonces particularmente interesante la perspectiva que puede ofrecer el análisis del discurso a los efectos de estudiar la manera en la cual se constituyen discursivamente diversos subgrupos dentro del ámbito de las organizaciones y la forma en la que se llevan a cabo las relaciones entre quienes revisten el carácter de miembros, sobre la base de un repertorio de caracteres personales que aquellos comparten. El análisis del discurso tiene por objeto el estudio del lenguaje en uso, el cual se extiende más allá de los límites de las oraciones en su sentido literal; el objetivo es comprender el significado pragmático de los términos. Así, el análisis del discurso se enmarca en una perspectiva más social en el uso del lenguaje y de los intercambios comunicacionales, e involucra el estudio tanto del discurso hablado como del escrito (Celce-Murcia & Olshtain, 2000).

De acuerdo con la Teoría de la Identidad Social (Tajfel y Turner, 1986) un *ingroup* es una categoría social o grupo con el cual un individuo se identifica fuertemente. Por el contrario, un *outgroup* refiere a una categoría social o grupo con el cual el sujeto no se identifica. Una característica esencial de la dicotomía *ingroup-outgroup* es que, a través del lenguaje distintivo y estilos discursivos que sus miembros crean y usan, los ritos y rituales que celebran, etc. aquellos van construyendo, en la comunicación, su propia identidad. Así, cuando se crea la identidad de un *ingroup* o éste surge, las personas tienden a hacer hincapié en ciertas características de su grupo que aprecian. De este modo, a través del análisis del discurso de los participantes es posible observar la manera en la que ellos se construyen a sí mismos como parte de un grupo del que se consideran miembros, en tanto declaran no poseer características que los ubicaría en otro grupo del cual no se consideran parte. Emerge, en consecuencia, una división clara

entre un *ellos* y un *nosotros* (grupos de pertenencia), como resultado de un proceso de categorización social. Se van creando, en consecuencia, grupos de pertenencia (nosotros) y *outgroups* (ellos).

La hipótesis central de la Teoría de la Identidad Social es que los miembros del *ingroup* tratarán de encontrar aspectos negativos del *outgroup*, mejorando así su imagen de sí mismos.

Como se mencionó previamente, el lenguaje utilizado puede ser un factor determinante para que una persona vea a otra como un auténtico miembro de su grupo de pertenencia (*ingroup*) o como un impostor. Así, el uso de un lenguaje propio del *ingroup* o de un estilo discursivo particular puede ser una característica esencial que marque pertenencia a un grupo y no a otro.

Tajfel y Turner (1986) destacan la importancia de la lengua como un componente de la identidad social de una persona. Asimismo, sugieren la existencia de límites o fronteras que se erigen entre los subgrupos sociales aliados. Estos límites son simbólicamente equivalentes a las fronteras geográficas, pero se reflejan en las dimensiones más psicológicas y comunicativas. Por ejemplo, es posible evidenciar las fronteras aliadas cuando los sujetos afirman que perciben la existencia de diferentes maneras de ver el mundo, señalan ritos y rituales particulares, normas que rigen la conducta, y así sucesivamente.

La identidad social de los sujetos contribuye en la manera en la que se sienten acerca de sí mismos, por lo que procuran la búsqueda de identidades sociales positivas que les permita mantener y mejorar su autoestima. Identidades sociales positivas pueden resultar del proceso de comparación social descrito en los párrafos anteriores, cual surgiría de comparar continuamente los *ingroups* con los *outgroups* de referencia. Este proceso de comparación social es puesto en movimiento por la necesidad de los sujetos de lograr una diferenciación positiva, buscando mostrar y demostrar la situación de superioridad “de nuestro propio grupo en comparación con otros”.

Tajfel y Turner (1979, citados por McLeod, 2008) manifiestan la existencia de tres procesos mentales implicados en la evaluación de los sujetos como parte del *nosotros* o el *ellos*. El primero de ellos es la categorización, y refiere al proceso por el cual los sujetos clasifican objetos con el fin de identificarlos y comprenderlos. El segundo se denomina identificación social, donde el individuo adopta la identidad del grupo al que declara pertenecer. El proceso final es la comparación social. Una vez que el sujeto se ha clasificado a sí mismo como parte de un grupo y se ha identificado con aquel, entonces éste tenderá a comparar el grupo de referencia con otros. Asumiendo que desea mantener su autoestima, deberá percibir una comparación positiva en relación a los demás. Así, una vez que dos grupos se identifican como *rivales* se ven obligados a competir entre sí para que sus miembros mantengan su autoestima. La competencia y la hostilidad entre los grupos son, pues, no sólo una cuestión de competencia por los recursos, sino también el resultado de *identidades en competencia*.

Como menciona Van Dijk (2000, citado por Ararat Herrera, 2010) la polarización de grupos se expresa y realiza por una serie de medios conocidos que enfatizan “cuán malos son ellos y cuán buenos somos nosotros”, o que mitigan sus éxitos o nuestros fracasos. Cuestiones como las anteriores pueden verificarse a través del estudio del estilo léxico global, peyorativo, el empleo de artificios retóricos (como metáforas e hipérbolos), movimientos semánticos locales o negaciones y concesiones aparentes, la retórica de la objetividad por medio del uso de estadísticas (seleccionadas) y muchas otras características lingüísticas. Así, se distinguen dentro del discurso adjetivos o sustantivos diferenciados usados por los sujetos para describir al grupo al que se pertenece (*ingroup*) y a los otros grupos (*outgroups*) y sus atributos, además de estructuras complejas que relacionan a estos grupos con acciones, objetos, lugares o acontecimientos específicos (Van Dijk, 1996)

La Universidad Argentina constituye un fenotipo organizacional de gran complejidad. La existencia de múltiples grupos de participantes (docentes, estudiantes, personal administrativo, miembros de la Conducción), cada uno de ellos movidos por distintos intereses, fines y racionalidades decisorias, la presencia de diversas lógicas muchas veces incompatibles u opuestas (Vega, 2009), a la vez que las dificultades emergentes en la toma de decisiones colectivas de gobierno, constituyen algunos factores que contribuyen a explicar la complejidad del sistema. Focalizando en el participante empleado, el tipo de trabajo desempeñado marca una primera diferencia entre docentes y personal administrativo, cada grupo (formal) con sus lógicas de funcionamiento propias. Adicionalmente, al interior del cuerpo docente, distintas modalidades de contratación y características del trabajo, así como también, factores de índole afectiva, resultan condicionantes de la emergencia de grupos sociales formales e informales. El análisis de este artículo se focaliza exclusivamente en este grupo de participantes.

Como consecuencia, en el presente trabajo, se persiguen los siguientes objetivos de investigación: a) exploración de la manera en que los individuos analizados se conceptualizan dentro del entorno de trabajo, b) identificación preliminar de subgrupos sociales al interior de la organización, c) exploración de los procesos de identificación intra-grupal y estrategias discursivas de comparación inter-grupal predominantes.

Metodología aplicada

Los resultados de este estudio se sustentan en el análisis (tanto discursivo como de contenido) de 440 minutos de grabaciones de entrevistas en profundidad y 120 minutos de grabación de *focus groups* con participantes con desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Entrevistas

Se analizaron ocho (8) entrevistas en profundidad a académicos de la FCEyS de la UNMdP, que revistieran distinto cargo (i.e. Profesor- Auxiliar), dedicación (i.e. Simple-Exclusiva), y área de desempeño (i.e. Administración, Contabilidad, Economía y Turismo). La duración promedio de cada una de ellas fue de sesenta (60) minutos. Las

mismas fueron realizadas en una oficina en la que se encontraran únicamente un investigador y el sujeto entrevistado, desenvolviéndose cada una de manera normal y sin interrupciones. El rol del entrevistador se limitó exclusivamente a: 1) sugerir temáticas disparadoras en torno a las cuales girara la conversación, 2) brindar clarificación ante requerimientos puntuales del entrevistado, 3) solicitar que el entrevistado amplíe su discurso o profundice en determinado tema, 4) reencauzar la conversación cuando la misma se escapara de los objetivos del estudio.

En forma previa a lo anterior, se confeccionó un guión de pautas que incluyera los tópicos principales en torno a los cuales el entrevistador debería realizar el abordaje. Aquellos fueron lo suficientemente generales como para posibilitar la emergencia espontánea de categorías de análisis. Para lograr que los participantes efectuaran declaraciones espontáneas, se procuró la incorporación de tópicos que tuvieran que ver con el clima organizacional percibido en la Facultad. Siempre privilegiándose el carácter flexible de la entrevista, fueron incorporándose nuevos ejes a la guía aludida a medida que se avanzaba en el proceso y se entrevistaba a informantes adicionales. Lo anterior es coherente con el llamado criterio inductivo-deductivo empleado para la identificación de las categorías (Taylor y Bogdan, 1987 citados por Navarrete, 2011). Siguiendo este criterio, el análisis se inició con un marco teórico que permitiera una identificación preliminar y tentativa de macrocategorías y la definición de cada una de ellas para que luego, a partir del examen del discurso, surgieran categorías más específicas.

En la identificación de categorías y propiedades, así como en la interpretación de los datos obtenidos a partir de los discursos, se empleó el método de la comparación constante (Glasser y Strauss, 1967), el cual constituye un recurso que permite, una vez dadas las preguntas de investigación acerca de un fenómeno cualquiera, rastrear mediante comparaciones permanentes las uniformidades y las diversidades en los distintos casos y oportunidades en que el fenómeno estudiado ocurre. Cada conjunto de casos que posibilitan lecturas en principio heterogéneas de un mismo fenómeno son denominados por Glasser y Strauss (1967) como grupos.

La interpretación de los datos de las entrevistas se realizó sobre la base de la desgrabación textual de los discursos.

Focus groups

El *focus group* es una técnica usualmente empleada en investigaciones de diseño cualitativo, principalmente en instancias exploratorias, dada su elevada potencialidad para permitir la emergencia espontánea de categorías de análisis como resultado de las interacciones acontecidas entre los participantes.

En este artículo se analizó evidencia surgida de dos (2) dinámicas focales realizadas con docentes de la FCEyS de la UNMdP. La duración promedio de cada una fue de 70 minutos reloj, contándose en una de ellas con once (11) participantes y con nueve (9) en la otra. Si bien el número de sujetos en cada dinámica resultó un tanto mayor al

usualmente recomendado, las mismas pudieron desenvolverse adecuadamente. En la conformación de ambos grupos se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de segmentación: Jerarquía del cargo (Profesor o Auxiliar), Dedicación (baja dedicación: simple y parcial; alta dedicación: exclusiva) y Área de desempeño (Administración, Economía, Contabilidad y Turismo). En ambos casos se excluyó de la selección individuos que ocuparan cargos actuales de Conducción.

Del mismo modo que ocurrió con las entrevistas, para favorecer la emergencia espontánea de categorías, la indagación giró en torno a ejes globales vinculados al ejercicio del trabajo académico y la cultura e identidad organizacional de la Facultad. De esta manera, se logró reducir el sesgo del participante a brindar opiniones “demasiado pensadas”.

Resultados del relevamiento

En ambas dinámicas focales se observaron dificultades en la comprensión del término “subgrupos”, asociando su formación a una cuestión negativa. En consecuencia, se debieron efectuar aclaraciones respecto del uso del término y brindarse ejemplificación. Las principales variables mencionadas en las dinámicas (en orden de emergencia) determinantes de la potencial conformación de subgrupos fueron:

- (1) El área del conocimiento (e.g. Administración, Economía, Turismo, Contabilidad),
- (2) La vinculación o no de los sujetos a la Conducción vigente,
- (3) Los turnos en los que los docentes dictan clase,
- (4) La dedicación (alta o baja dedicación),
- (5) La afinidad personal entre los participantes,
- (6) La profesión,
- (7) El grado de compromiso,
- (8) La cátedra en la que participan.

En relación a (1), en la medida en la cual el área del conocimiento al que pertenece el docente le imprime a éste una determinada jerga profesional, esto puede condicionar el estilo de lenguaje del sujeto y, en consecuencia, la calidad de la interacción que éste mantiene con sus pares. Está claro que el área disciplinar también tiene vinculación con la cátedra en la que se desempeña el individuo (8), si bien la misma podría ser parcial admitiendo la existencia de cátedras pluridisciplinarias (con profesionales de más de una disciplina) aún cuando la asignatura misma se inserte dentro de un área particular de conocimiento.

En las dinámicas focales, el criterio de segmentación de subgrupos (2) surgió fundamentalmente como una referencia al grado de pertenencia del docente a la ideología política predominante dentro del sistema. Podrían aquí aparecer dos subgrupos sociales: los *alineados* y los *no alineados*. De las entrevistas también surgió lo anterior como un posible condicionante al ejercicio de la labor académica, en especial en lo ligado a las oportunidades de participación a nivel institucional. En este sentido

los alineados podrían percibir mayores oportunidades de participación (sea por solicitud de la Conducción o por la aceptación de sus propuestas) que los *no alineados*. De cualquier modo, la evidencia recogida sólo permite sugerir la existencia de una posible percepción por parte de los *no alineados* de que *los alineados* efectivamente poseen mayores oportunidades de participación.

[a] *“La realidad específica de cada gestión y la manera de hacer cosas...esto te influye a cómo vos podés participar... hay gestiones que son MÁS participativas, hay gestiones que son MENOS participativas...”*

[b] *“no tuve respuesta (risas), no había intención... depende de una decisión política y lo que influye en este caso es la viabilidad política”*

[c] *“cada nuevo gobierno que viene a la facultad lo que hace es abordar diferentes temas, dejar otros de lado e incluir otros, poner énfasis en determinadas cosas... cuesta un poco pero por una cuestión de BUROCRACIA... complica un poco a la gente... yo nunca fui amiga de nadie”*

El turno en el que dicta clase cada docente (3) surgió como otro posible criterio de segmentación. En particular, el turno (i.e. mañana, tarde, noche) en el que se desempeña el individuo podría condicionar la frecuencia de su interacción con sus compañeros de trabajo. Es decir, que sería razonable pensar que un docente presenta mayor frecuencia de interacción con sus pares de un mismo turno que con los de otros. Sin embargo, la categoría (5), relativa a la afinidad entre los miembros, podría condicionar fuertemente tanto la calidad de los vínculos como la frecuencia del intercambio.

[d] *“yo hay docentes a los que ni los veo, que no son de mi turno... o que por ahí los ves directamente en los parciales”*

La categoría (4) emergió como particularmente significativa. En la Universidad argentina la dedicación horaria de cada docente constituye una categoría independiente de la jerarquía de su cargo y las características de su condición contractual (*tenure*). Es decir que es factible (y de hecho más probable) encontrar académicos con cargos de elevada jerarquía y reducida dedicación. De hecho, la organización seleccionada para el estudio se caracteriza por poseer un 93% de bajas dedicaciones. Aún cuando es susceptible de adoptar distintas denominaciones de acuerdo a pautas estatutarias, de manera general, se contempla que la dedicación de un cargo puede implicar una baja dedicación horaria (i.e. dedicaciones simples y parciales) ó una alta dedicación horaria (i.e. dedicación exclusiva).

El poseer una dedicación de tipo exclusiva le exige al docente el ejercicio de labores académicas diferentes a las contempladas para la dedicación simple. Entre ellas se destaca la participación en actividades de investigación (75% de la dedicación horaria) y en docencia de postgrado. A su vez, le presenta la incompatibilidad de ser empleado en relación de dependencia en otras organizaciones, sean éstas educativas o no. Esto

significa que el ejercicio de su *profesión* se encuentra exclusivamente ligado al ejercicio de labores académicas dentro de la Universidad. Por otra parte, y aún cuando la función contractual principal del docente simple es el ejercicio de la función docente, esto no significa que no pueda ejercer otras funciones académicas.

La dedicación como un factor delimitador de subgrupos sociales surgió con frecuencia reiterada tanto en los *focus groups* como en las entrevistas en profundidad. Cabe señalar que el factor aludido fue destacado por el único docente con dedicación exclusiva en ambas dinámicas. No obstante, información más rica se obtiene del análisis de las entrevistas, en particular las efectuadas a docentes exclusivos. Lo anterior puede ser sencillamente ejemplificado con el siguiente fragmento:

[e] "*estoy en contra [de registrar la asistencia] desde mi lugar de investigadora... desde lo docente no... yo creo que a los docentes hay que controlarles la asistencia... La otra vez por ejemplo hablaban de esta idea de que el cuatrimestre pasivo no sea pasivo para los docentes... no para los investigadores pero para el resto de los docentes...*"

En [e] es posible observar como la entrevistada construye discursivamente su identidad como *investigadora*. A su vez, resalta diferencias entre éste subgrupo social (los *investigadores*) y otro: los *docentes* (estrategias de comparación y diferenciación social). Por otra parte, no pareciera sentirse identificada con el grupo de *los docentes*, aun cuando dentro de sus funciones contractuales se encuentre también incluida la docencia: "a los docentes hay que controlarles" (a *ellos*). Conclusiones similares se obtienen al observar un extracto correspondiente a un docente simple [f], donde también es posible visualizar el empleo de estrategias de comparación y diferenciación social e identitaria (construcciones del *nosotros* y del *ellos*).

[f] "*bueno, está bien, no me des la dedicación... yo entiendo el presupuesto... entiendo más que todos eso, lo de administrar los recursos, por algo soy contador... ¿y los que tienen la dedicación? ¿Qué aportan? ¿a los que SE LES ESTA PAGANDO ESO? ¿LO ESTAN HACIENDO RENDIR?... ¿QUE HACEN? ¿QUE HACEN por mejorar la situación? ¿entendés? "no, porque usted[nosotros-ustedes] tiene un cuatrimestre pasivo" ¿CUATRIMESTRE PASIVO? CRI-CRI, CRI-CRI"*

Por otra parte, podría haber un conocimiento fragmentario de las características del trabajo (y obligaciones contractuales) del docente exclusivo por parte del docente simple [g] y viceversa [h]. Ambos le atribuyen al *outgroup* obligaciones que desconocen, empleando un lenguaje relativamente peyorativo, como un intento de reafirmar su pertenencia al *ingroup*.

[g] "*Nunca me las mandaron [a las encuestas de evaluación estudiantil]. JA-MAS. JAMAS ME ENTERE... ¿sabés cuándo fue, con esto de la reválida, las tuve que ir a buscar YO. Ay como de favor me dieron las de... tres años atrás... ¡TRES AÑOS ATRÁS! Yo dije "perdón no hay nadie que tenga dedicación exclusiva y cobra un sueldo*

para que esto esté? ¿y esta gente QUE, que porque es un EMPLEO PUBLICO, que porque no está el dueño de la empresa me puede dar una encuesta de hace tres años?"

[h] *"La otra vez por ejemplo hablaban de esta idea de que el cuatrimestre pasivo no sea pasivo para los docentes... no para los investigadores pero para el resto de los docentes... yo pensaba acá hay una gran asimetría... porque hay docentes que cobran todo el año y trabajan un sólo cuatrimestre [construcción del ellos]... y nosotros... es una RIDICULEZ... sí, obviamente a ellospedile, pero pediles BASTANTE más si querés compensar lo que yo estoy haciendo... y así como yo hay un MONTON de gente [construcción del nosotros] me parece que... más que pedirles que el cuatrimestre pasivo TRABAJEN no sé... distribuyamos las materias DISTINTO porque sino es MUCHA carga... y eso le resta a investigación..."*

Cuando analizamos los discursos de docentes simples se observa que la mayoría de ellos se construyen a sí mismos como *profesionales* [i] [j]. En ambos se asocia al ejercicio de la labor docente con el ejercicio de una actividad profesional complementaria (los *docentes-profesionales*) fuera del sistema universitario.

[i] *"Nosotros que somos profesionales [...] no estudiamos para ser docentes, sino que estudiamos para ser profesionales"*

[j] *"Nadie vive de la docencia, por lo menos NADIE... yo con eso no puedo vivir, ni viviría, con lo cual uno a su vez, tiene que dedicarse a la profesión ¿no?... unos están en relación de dependencia, otros tienen estudio..."*

Así el dedicarse de manera exclusiva al desarrollo de actividades académicas en la Facultad podría marcar una distinción entre los *investigadores* (los *exclusivos*) y los *profesionales* (los *simples*). Incluso, se observa a la dedicación como un posible condicionante de la variedad de actividades académicas desarrolladas:

[k] *"Antiguamente te exigían menos en los cuatrimestres pasivos, ahora cada vez se exige más [...] que la contra-cursada, que estés en investigación... como que cada vez están pidiendo más..."*

[l] *"También con la dedicación simple que tenemos nos exigen un montón de cosas [...] si vos necesitas más tiempo de un profesional [...] tenés que pagarlo"*

Nuevamente en [l] el entrevistado se construye a sí mismo como *profesional*.

Se destaca finalmente, en relación a la dedicación, que cuando los docentes simples relatan sus vivencias en la Facultad, parecieran aludir continuamente a su rol docente, mientras que, como se observó previamente, los docentes exclusivos resaltan, en la conversación, su rol de investigadores.

Como se mencionó previamente, el grado de afinidad (5) entre los miembros del grupo es capaz de condicionar la frecuencia y calidad de los vínculos y de las interacciones entre ellos. Por otra parte, podría ser un factor de emergencia de grupos informales dentro de la organización.

El sexto de los factores, la profesión (6), podría tener vinculación con el primero de ellos (el área del conocimiento). Resulta esperable que sujetos que comparten una *profesión* también compartan un lenguaje común y vivencias similares ligadas al ejercicio de la práctica que faciliten el intercambio y la interacción.

El grado de compromiso (7) como determinante de un *buen docente* o un *mal docente* apareció principalmente en las entrevistas en profundidad. Quienes lo mencionaron lo hicieron a modo de un requerimiento que debería poseer todo docente para ser considerado *bueno* dentro del sistema.

Finalmente, la cátedra en la que el docente participa (8), constituye un grupo formal de trabajo. Cada uno de sus miembros ha sido seleccionado a través de procedimientos validados dentro del sistema social, ocupando una jerarquía, dedicación y condición de contratación. En algunas cátedras (principalmente de Economía o Turismo) el grupo formal de trabajo se compone, al mismo tiempo, por docentes simples y docentes exclusivos.

No se obtuvo evidencia fuerte respecto de las categorías (6) y (8) en las entrevistas conducidas.

Reflexiones finales.

Los resultados compartidos en el apartado precedente constituyen una exploración a los principales subgrupos sociales que parecieran existir dentro del grupo de docentes de la organización estudiada, así como de sus rasgos más salientes, desde la óptica de un conjunto de participantes.

Varios de los rasgos identificados podrían, incluso, ser definatorios de las diferentes subculturas que coexisten entre los docentes, aún cuando estudios ulteriores resultarían requeridos para poder efectuar aseveraciones en tal sentido. Tratándose de un marco de referencia, cada subcultura señala las prioridades y preferencias globales que pueden inferir el grado de aceptación o conflictividad potencial que pueden derivar de distintas decisiones de la Conducción o del modo en que la organización y cada uno de los subgrupos que la componen procesan diversas perturbaciones del contexto.

La llamada cultura se sitúa en la intersección de las diferentes subculturas y microculturas. Esta intersección no significa armonía, sino un espacio donde, por diferentes motivos, coinciden principios, valores, mitos y creencias.

Siguiendo a Ribes Pons (2001), resultaría interesante profundizar en los grados de coherencia y consistencia de las diferentes subculturas y microculturas que configuran la cultura de la organización estudiada.

Para poder efectuar vinculaciones en los sentidos propuestos, entendemos necesario que los datos emergentes de este y otros estudios exploratorios se complementen con una instancia de investigación cuantitativa y un análisis de fuentes documentales (e.g. declaraciones formales de la Conducción al interior y hacia afuera de la organización, decisiones de la Conducción materializadas en ordenanzas y actas) a fin de entender qué factores de la identidad, la cultura y el clima organizacional influyen y cómo inciden en el desarrollo de la profesión académica, considerando los diferentes roles posibles. Creemos que esto constituye un aporte para el diseño de políticas que permitan el desarrollo del capital humano, el cual reviste un rol estratégico en una institución educativa, más aún de nivel superior universitario.

Referencias

J.A. Ararat Herrera, “La ideología del emprendimiento. Una mirada desde el análisis crítico del discurso”, *Ad-minister*, Medellín-Colombia, 17, 2010, 5-33.

M. Celce-Murcia y E. Olshtain, *Discourse and context in language teaching, a guide for language teachers*, Primera Edición. Estados Unidos de Norteamérica: Cambridge University Press, 2000.

De Sena y otros, “La entrevista como modo de indagación social. Una experiencia compartida”, *Clave Metodológica. Reflexiones de la Investigación Social*, n/d, 75-98.

Lucassen, “La repetición pragmática, la intensificación y la mitigación en el discurso oral de hispanohablantes y aprendices holandesas del español a través de la video comunicación”. Memoria de Máster. Bloque cuatro del año 2010-2011, 2011.

S. McLeod, “Social Identity Theory”, *Simply Psychology*, 2008. Disponible en: <http://www.simplypsychology.org/social-identitytheory.html> .Visitado en diciembre de 2013.

J.M. Navarrete, “Problemas centrales del análisis de datos cualitativos” (Central Issues of qualitative data analysis). *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 2011, 1(1) 47-60.

A. Ribes Pons. “Modelo antropológico para humanizar las organizaciones”. *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, n° 6, 2001.

H. Tajfel, J. Turner, “The social identity theory of inter-group behavior”, en *Psychology of Intergroup Relations*, S. Worchel y L. W. Austin, eds. Nelson-Hall: Chigago, 1986.

T. Van Dijk, “Análisis del discurso ideológico”, Versión 6, México, 1996, 15-43.

R. Vega y otros "El clima organizacional en la Universidad Pública: un modelo de medición. Caso de aplicación Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, un análisis comparativo". Informe final UNMDP ,2009.