

Este documento ha sido descargado de:  
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión  
Pública *del* Conocimiento  
Académico y Científico**

**<http://nulan.mdp.edu.ar>**



**Título del trabajo:**

**Análisis de la percepción de la práctica docente universitaria por sus protagonistas**

Jornadas Regionales ADENAG Buenos Aires 2014-10-09  
"Repensando organizaciones sustentables: visión Argentina 2030"  
Fac. Cs. Ecas. y Soc. UNMDP, 17 y 18 de octubre de 2014

**Autores:**

- Esp. Mariana Arraigada [marianaarraigada@gmail.com](mailto:marianaarraigada@gmail.com)
- Srta. Florencia Mussano. [florencia\\_m@live.com](mailto:florencia_m@live.com)

**Resumen**

Este trabajo tiene como objetivo principal presentar los resultados preliminares del estudio de una tesis de la Maestría en Administración de Negocios enmarcadas en el proyecto de investigación *Estudio de la identidad, la cultura y el clima organizacional en la Universidad y su influencia en el desarrollo de la Profesión Académica. Caso Facultad de Cs. Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata*. Este proyecto se desarrolla con la finalidad de analizar a la identidad y la cultura organizacional como condicionantes de los procesos decisorios, resaltando la interacción con el clima organizacional y las condiciones que en conjunto brindan para el desarrollo de la profesión académica. De él se desprenden esta tesis titulada "La representación simbólica de la profesión académica desde la cultura organizacional y el desarrollo de organizaciones saludables en la FCEyS de la UNMDP". Tiene como objetivo principal estudiar las representaciones simbólicas de los profesionales académicos de la FCEYS respecto de su trabajo y elaborar una aproximación de la representación simbólica compartida sobre su rol como componente de cultura organizacional. Para esto se propuso una metodología de relevamiento mixta cuanti y cualitativa. En este trabajo se presentarán los resultados preliminares de dos focus groups realizados con docentes de la facultad.

**Palabras clave**

Profesión académica-representaciones sociales- práctica docente- universidad- cultura organizacional

**Eje temático:** Nuevas líneas de investigación en la disciplina

## **Introducción**

La realidad de los docentes como “nuevos profesionales” ha cambiado en parte por los cambios en el contexto. Esto hace necesario un replanteo de filosofías y antiguos paradigmas del desarrollo de la práctica docente y académica en general. Con estos cambios se suscitan variaciones significativas en las condiciones en las que se da el proceso de enseñanza-aprendizaje, la investigación, la extensión y la transferencia, actividades que hacen al profesional académico. Es por esto que el estudio de las representaciones que tienen dichos profesionales sobre su trabajo, su rol y su participación en la institución ayudará a explicitar ideas, conceptos y valores que hoy en día están orientando las decisiones y la conducta de estos participantes organizacionales.

Como dice un investigador español al momento de presentar los resultados de su investigación en este tema:

“Me di cuenta de que, por encima de las fronteras físicas, políticas o disciplinarias, los profesionales académicos somos en realidad, una fauna que comparte valores, formas de vida y, por supuesto, problemas en su relación con un contexto- o con el medio ambiente, si se prefiere- que exige de nosotros una constante adaptación si deseamos continuar haciendo lo que desde la Edad Media hemos venido haciendo<sup>1</sup>.”

## **Marco conceptual**

### ***Concepto de Profesión Académica***

No existe hoy en día una conceptualización unívoca de la profesión académica. Dependiendo de la disciplina de origen de los estudios y el paradigma epistemológico adoptado, será en enfoque asignado al objeto de estudio.

Como cita Fanelli (2008) “De acuerdo con Wilensky en 1964, lo que diferencia a una profesión de cualquier otra ocupación son dos rasgos: 1) la tarea que se realiza es técnica y 2) los que realizan la tarea adhieren a un conjunto de normas correspondientes a la profesión o código de ética que deben respetar todos aquellos que se precien de genuinos profesionales.”

Sin embargo, a los efectos de este estudio no interesa tanto una definición externa del término, sino el estudio de la representación que tienen los profesionales académicos de sí mismos, de su trabajo, de su rol y de su participación dentro del sistema que los contiene, la universidad. Brunner y Flisfisch, plantean los siguientes factores a través de los cuales los miembros de una profesión se identifican como grupo: a través del cultivo y especialización de cierto saber (o saber hacer) logran:

- Independencia respecto a las autoridades políticas y administrativas
- Control sobre el acceso a los cargos y procesos de promoción aplicables

---

<sup>1</sup> PEDRÒ, Francesc (2004): Fauna Académica. La profesión docente en las universidades europeas. Ed. UOC, Barcelona. España

- Autonomía respecto a las normas de adiestramiento y desempeño de sus miembros
- Definición de un ethos propio de la profesión
- Emergencia de una ideología elitista del deber.

A esto Chiroleu (2002) agrega que los académicos reúnen estas condiciones, aunque con particularidades, y que a la especialización en el campo disciplinar debe agregarse la capacidad para producir y transmitir ese conocimiento.

### ***Necesidad de adaptarse al cambio***

Muchos autores concuerdan que se han registrado cambios sustanciales en el ambiente, que han influido en cambios en las condiciones del desarrollo de la práctica docente que están haciendo que las instituciones como las universidades necesiten replantear viejos paradigmas de enseñanza y de desarrollo de su misión. Como plantea Adriana Chiroleu, una de las mayores transformaciones de las últimas décadas en las instituciones de educación universitaria, ha sido el crecimiento del cuerpo docente junto con la expansión matricular<sup>2</sup>. La misma autora presenta el surgimiento de un nuevo tipo de profesional que no necesariamente “vive para la cultura o el conocimiento”, sino que “vive de la cultura”, parafraseando a Brunner. En términos de Bourdieu constituiría un campo académico con reglas particulares de consagración y ascenso y una lógica propia de funcionamiento, en la cual no resultan ajenas las pugnas por la obtención de la legitimidad cultural.

### ***Cambio en el sujeto profesional académico***

Este cambio del nuevo tipo de profesional se manifiesta en el hecho de que la profesión académica pasó de la condición de oportunidad inesperada a la existencia de condiciones internas, de considerarla como un espacio de desarrollo laboral o como proyecto de vida. Esto es específicamente hablando de egresados de carreras que no constituyen un Profesorado, sino que son carreras técnicas como lo son las dictadas en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP: Contador Público, Lic. en Administración, Lic. en economía y Lic. en Turismo. “Va creciendo en el imaginario de lo posible y deseable para un sector de la población estudiantil, hacer del oficio académico una opción de vida. En un caso la oportunidad llegó al sujeto (“¿Quieres dar unas clases en cursos iniciales, a pesar de estar apenas al final de la licenciatura”? y ahora es el sujeto el que busca la oportunidad”<sup>3</sup>).

---

<sup>2</sup> CHIROLEU, A.: Revista (Syn) Thesis, vol 7. Centro de ciencias sociales de la Universidad del estado de Río de Janeiro, 2002, pag. 41 a 52.

<sup>3</sup> GALAZ FORNTES, J. y GIL ANTON, M.: La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración. Revista electrónica de Investigación educativa, vol 11, N°2, 2009.

### **Representación social de la profesión académica como componente de cultura organizacional**

La representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. La representación es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación. (Moscovici, 1961 pp.17-18). Mora (2002) presenta a las representaciones sociales definidas por Moscovici como "universos de opinión".

Allaire y Firsirotu (1992) desarrollan un esquema conceptual de cultura organizacional basado en el concepto simbólico de cultura. Según este esquema, una organización tiene tres componentes relacionados: un sistema socioestructural, un sistema cultural y los empleados particulares.

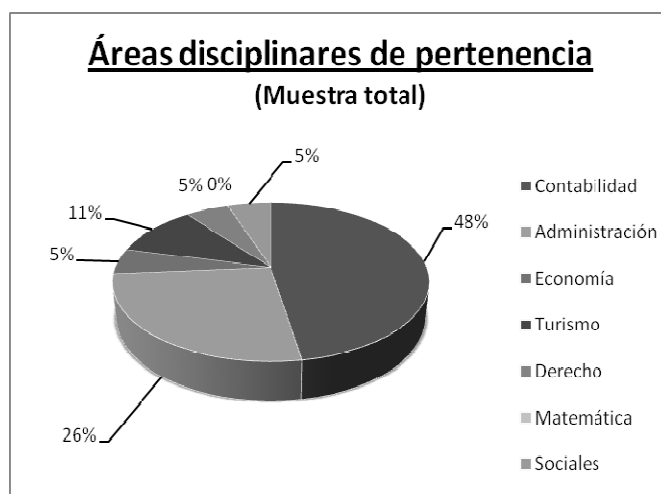
Es en este último componente donde se podrían ubicar a las representaciones simbólicas respecto de la profesión académica que tengan los docentes que, en caso de ser compartidas (sociales), pasarían a componer la cultura organizacional.

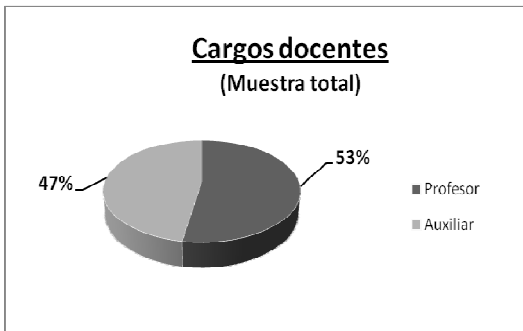
### **Desarrollo del estudio**

La organización donde se está realizando el estudio es la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEyS) de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP).

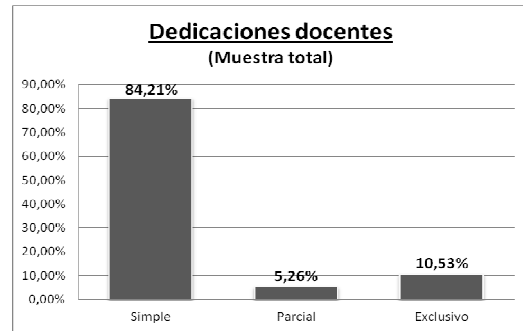
**Metodología de abordaje:** se realizaron dos focus groups a docentes de la facultad constituyendo grupos de entre 9 y 10 personas cada uno, guardando la proporción de participación en cada grupo de representantes de los segmentos más significativos como son: área de pertenencia, cargo docente, dedicación y rango etario. Dicha proporción del grupo total de participación del estudio fue la siguiente:

	MUESTRA TOTAL	
	Q	%
Contabilidad	9	47,37%
Administración	5	26,32%
Economía	1	5,26%
Turismo	2	10,53%
Derecho	1	5,26%
Matemática	0	0,00%
Sociales	1	5,26%





MUESTRA TOTAL		
	Q	%
Profesor	10	52,63%
Auxiliar	9	47,37%



MUESTRA TOTAL		
	Q	%
Simple	16	84,21%
Parcial	1	5,26%
Exclusivo	2	10,53%

### **Resultados preliminares**

A continuación se presentan los principales factores relativos a la percepción de los docentes participantes de los focus groups detectados que han sido agrupados en dimensiones según presenten características asimilables.

Las dimensiones que fueron creadas son las siguientes:

1.-Respecto de su responsabilidad en la formación de profesionales: en esta dimensión se agruparon factores detectados relativos a la responsabilidad percibida de lo que se podría denominar una conducta extra-rol docente. Engloba conceptos relativos a un rol social percibido tanto por ser la profesión docente una actividad educadora como también por la pertenencia a la universidad pública y la misión social que esta conlleva, extensible al rol de los docentes en la misma.

2.-Respecto de lo que se considera “hacer un buen trabajo docente”: aquí se agruparon factores manifestados por los docentes ante la pregunta específica de “¿Qué consideran que es hacer un buen trabajo docente?”. Dada la diversidad de enfoques que fueron propuestos por los docentes, resultó necesario agruparlos en subdimensiones que fueron las siguientes:

- a) Responsabilidad laboral
- b) Compromiso con la formación personal
- c) Compromiso con el trabajo y las personas
- d) Logro de resultados efectivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje
- e) Desempeño esperado por la institución (diferenciado según cargo)

3.-Respecto de la percepción docente de la calidad académica: esta dimensión también surge de una pregunta directa “¿Qué considera que es la calidad académica?”. También fue necesario generar subdimensiones dada la diversidad de categorías de respuestas obtenidas:

- a) Desempeño institucional ajustado al ambiente organizacional
- b) Necesidad de adaptación a las nuevas condiciones de la práctica docente (impuestas por el ambiente organizacional)
- c) Necesidad de planificar estratégicamente la docencia con alineamiento organizacional
- d) Desarrollo efectivo de competencias en egresados (reflejadas en la capacidad técnica y profesional adquirida)
- e) Dar cumplimiento efectivo al rol social de la universidad pública.

Dentro de cada una de las dimensiones se pudieron identificar los siguientes factores que describen una aproximación a la percepción que tienen los docentes participantes del estudio de la profesión académica.

### 1.-Respecto de su responsabilidad en la formación de profesionales

**a.-Responsabilidad y compromiso del docente con el resultado de la enseñanza (profesionales):** Se planteó dentro del contexto de la función social de la UNMDP como Universidad pública.

“...también tendríamos que incluir lo que espera la sociedad de un graduado en Cs Económicas para poder definir adonde queremos llegar.”

Se puede visualizar un compromiso asumido hacia el rol social del docente de universidad pública:

“Es una responsabilidad de nosotros como docentes, evaluar bien al alumno, prepararlo”

**b.- Formación de responsabilidad profesional además de formación técnica:** enseñar a los estudiantes a asumir su rol y responsabilidad profesional para con ellos y con la comunidad.

“Muchas veces a los chicos les digo: Uds. tienen que pedir recibirse mejor, no más fácil”. Ellos buscan recibirse más fácil.”

“Creo que lo que hay que tratar de inculcar de alguna manera, es la seriedad [...]la presencia, la responsabilidad, la manera de dirigirte hacia otro. Para mí, eso está totalmente perdido. Ninguno podría de mis alumnos, si los pones a trabajar en un estudio, y tal vez ponerse el traje de verdad.”

### 2.-Respecto de lo que se considera “hacer un buen trabajo docente”:

**a.-Responsabilidad laboral:** por ejemplo, cumplir con la presencia y horario asignado.

“A mí me parece que en general y que se hace acá , sería respetar, venir a dar a clase...Dar clase, y no venir y estar 5 minutos e irse. Eso es una de las cuestiones que vemos y que diferenciamos, yo por lo menos, entre un buen docente y un docente no comprometido”.

También surgió el tema del esfuerzo del docente para la transmisión efectiva del conocimiento (como lo denominaron los participantes)

“...y yo siento esa dificultad como de transmitir lo que consideramos necesario que sepan y que ellos lo puedan aprender completamente, nos cuesta mucho la comprensión de contenidos”.

**b.-Compromiso con la formación personal del docente:** Realizar capacitaciones que mejoren la pericia técnica del docente (no se mencionó la capacitación en docencia como algo percibido como requisito para una buena labor docente)

“Otro es el nivel de conocimiento que tiene y nivel de actualización y dedicación que le pone a su materia.”

**c.-Compromiso con el trabajo y las personas:** se mencionó repetidas veces la necesidad de generar vínculos de respeto y cercanía con los alumnos. Algunos docentes lo manifestaron más como una cuestión pedagógica (integrada a las estrategias de enseñanza y la práctica docente) y otros lo plantearon como un código de convivencia.

“Yo trato de ser un poco más informal en clase, porque terminamos tarde (...) es algo que habían reconocido en las encuestas. Pero es como que no se animan a un trato más informal”

“Desde el punto de vista del alumno, el trato que tiene el profesor con los alumnos. Que lo trate con respeto, que los hace participar o que le da lugar a preguntar y no burlase del alumno porque pregunta. “

Sin embargo, fue planteada la realidad percibida en algunas cátedras de que este vínculo es difícil de construir por el feedback recibido por los alumnos. Los docentes lo manifestaron como un impedimento a cumplir lo que consideraban parte del “buen trabajo docente”.

“La mayoría están trabajando en estudios contables; entonces, están acostumbrados a otro tipo de trato con la gente. Nosotros, somos prácticamente un empleado (risas) en algunos casos y nos tratan como tal. El trato con el alumno no es muy cercano, son bastante distantes con nosotros”

Otra cuestión interesante que surgió fue el interés en el efecto que tiene en los alumnos esta generación de vínculo y trato que según la percepción de los docentes se refleja en la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

“Los alumnos eso lo valoran más que la exigencia. Un profesor respetuoso y exigente y que bocha la mitad, me parece que tiene que una imagen mejor que uno que es permisivo pero que los alumnos no sienten que este cerca.”

**d.-Logro de resultados efectivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje:** Se hizo hincapié en la necesidad de capacidades de planificación de la práctica docente, diseñar de manera estratégica. Se mencionaron puntualmente la capacidad para seleccionar y aplicar estrategias de enseñanza, selección de contenidos, etc, adecuadas a las necesidades del grupo de estudiantes.

“Nosotros en la universidad estamos acostumbrados a asociar nivel al contenido y por otro lado, del otro lado hay alguien que se interesa... pero a veces menos contenido y se preocupa o lo trata de aplicar en la realidad, por ahí la duda de donde está el nivel.”

También se perciben obstáculos para la consecución de los objetivos planteados por este factor desde el punto de vista de la escasez de recursos (en este caso el tiempo disponible).



“Se nos hace muy difícil a nosotros, porque casi tendríamos que dar casi los títulos de los libros, o sea a veces exigirles profundidad en el estudio con tan poco tiempo... Hay materiales que son gordísimos que necesitan esto de decantar, de lo general a lo particular. Se los metes a presión”

Se mencionó también la capacidad de generar interés para el estudio de los temas.

“Yo doy clase en un instituto terciario y en un instituto público. Algo que me genera algo de ruido el tema que veo alumnos más interesados. [...] Es algo que a mí me cuesta muchísimo ver en los alumnos nuestros. Doy clases en 3º año, trato e intento de motivarlos pero es difícil.”

“¿Cómo llego a que les interese y a que además entiendan de lo que estamos hablando? Me parece que los chicos valoran que les diste una clase, que escribiste en el pizarrón, que les hiciste un cuadro, flechas y conceptos puntuales que le sirvieron para estudiar de otro lado.”

Otro factor surgido fue la capacidad de desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“A mí me parece como logras transmitir lo que sabes. A veces cuesta... A veces, en mi materia, que son temas tan abstractos...”

También se hizo referencia indirecta a la responsabilidad que le correspondería al docente respecto de algunos factores que pueden incidir en la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje. Algunas de las expresiones mostraron un deslinde de la responsabilidad hacia el estudiante, por ejemplo, en cuestiones de “adquirir práctica”:

“Le digo a los chicos cuando tengo la oportunidad de que para mí es importantísimo, aunque sea postergando un año o dos de la carrera, es de tener la práctica. Primero, es un abismo salir crudo con los conocimientos teóricos a la realidad práctica y también, no es lo mismo equivocarte y aprender cuando sos alumno que cuando ya tenés el título de contador”.

“A mí me parece que ocurre en todas las carreras. A nadie se le ocurre ofrecer la ayuda en el estudio sin cobrar o sea que la contraprestación sea el aprendizaje. Todos quieren entrar a un estudio, por los menos los abogados recién recibidos... A mí me parece que hay cierta soberbia del recién recibido, “bueno, yo no voy a ir a un estudio a que me aprovechen”... que no sabes hacer nada.”

También se trató el tema de las carencias de formación general que traen los alumnos de niveles educativos previos (primario y secundario).

“Sumaría algo que me preocupa en los alumnos: no saben hablar y no saben escribir. Los alumnos no se presentan a los exámenes orales y están recursando para no ir a oral”

“Pero la realidad, sobre todo en materias que están en primero y segundo año, el nivel con el que ingresan, es muy bajo, es cada vez peor.”

“Pero no nos podemos hacer cargo de eso, podemos acompañar (...) porque si no vamos para abajo no para arriba.”

“Además debemos ver el material humano que recibimos. Porque si recibimos alumnos de bajo nivel por ahí no podemos apuntar a una excelencia tan alta del producto final. Sino que por ahí tenemos que tratar de reparar cosas que vienen mal desde antes.”

**e.-Desempeño esperado por la institución (diferenciado según cargo):** aquí se mencionaron diferentes requisitos para el desempeño de docentes según el cargo:

“Me parece que a un titular, a un adjunto (de una materia) lo valoras más por el conocimiento, por los trabajos, por lo que pudo haber hecho, por lo que escribió.”

“A nivel ayudante, se evalúa más la dedicación. Si vos te dedicas, y llegas y le das la clase con corazón, te quedas y contestas las preguntas, y hay un ida y vuelta bueno. El alumno, incluso los pares, lo consideran como positivo. Si vos venís a trabajar a reglamento y no te importa, no.”

“A medida que subís en la escala en la de adjunto, de titular, empiezan a pesar más otras cosas. No solamente lo que haces en el aula, sino lo que haces fuera del aula: participación en congresos, de escribir, de exponer sobre los temas.”

### 3.-Respecto de la percepción docente de la calidad académica:

**a.-Desempeño institucional ajustado al ambiente organizacional:** Necesidad de interacción con el ambiente (científico-académico) a través de intercambio en congresos y eventos interinstitucionales.

“Para compararnos con Cambridge o con otra universidad tengo que saber el nivel de esas universidades, a lo mejor no lo tengo claro. La mejor forma de obtener ese conocimiento es hacer congresos entre universidades, de docentes entre universidades”.

“...por eso lo mejor es asistir a congresos.”

También se mencionó la necesidad de trabajo en red

“Hay un Instituto que engloba a todo los profesores de costos que se reúnen todos los años y realmente hacen un intercambio fructífero, incluso por mail. [...]Uno saca ideas y conceptos y eso creo que es bueno.”

Otra preocupación manifestada por los docentes fue la necesidad de actualización del material bibliográfico y contenidos en función de lo utilizado en Universidades líderes a nivel mundial.

“Bueno, pero la bibliografía, estamos dando lo que está en la bibliografía nacional... ¿A qué país aspiramos? ¿Qué queremos que los chicos aprendan para mejorar esto? (...) Tendríamos que ver que está enseñando el mundo en Económicas y Sistemas de Información... al mundo al que yo me quiero parecer.”

En este factor también se percibió como obstáculo la rigidez estructural de la Universidad ante un medio altamente cambiante.

“...al ser una institución tan abierta, tan autónomas las cátedras, tan democrática también les juega en contra a los cambios. Porque una universidad privada, tiene un dueño que dice “...a ver necesitamos esto”... tienen que vender la carrera... “a ver preciso esta esta y esta” y acá es muy difícil cambiar: hay materias que tiene superposición de contenidos, hay materias que tienen contenidos obsoletos y eso tienen implicancias humanas, políticas, laborales que no son fáciles cuando sos un trabajador del Estado. Eso va en desmedro de actualizarte, aggiornarte, eso se complica.”

**b.-Necesidad de adaptación a las nuevas condiciones de la práctica docente (impuestas por el ambiente organizacional):** nuevas problemáticas que atentan contra la efectividad de la labor docente (cambio generacional y tecnológico) y la necesidad de generar competencias de evaluación y diagnóstico situacional. Entender el contexto de la práctica docente.

“Creo que hay algo que debería ser y no sé si está tan claro. (...) obviamente todo el mundo quiere trabajar en la mejor universidad del mundo o del país. Pero no sé si todos los docentes tenemos claro en qué nivel estamos o a qué nivel esta la facultad.”

“En los cursos pedagógicos que hemos hecho, que cuando puedo me gusta participar, siempre giramos en las mismas preguntas: ¿cómo hacemos con estos jóvenes? Y me parece que hay algo de base: que ha cambiado, que ha cambiado con respecto a la tecnología, que ha cambiado con respecto a la generación de conocimiento, que hay que transmitir distinto y no sabemos cómo. Yo tengo esa sensación que hay algo más profundo.”

“Estamos tratando de adaptarnos a un nuevo joven, con múltiples capacidades, o sea capacidad para hacer muchas cosas a la vez pero que no profundiza. Creo que nosotros no sabemos qué es lo que le tenemos que dar.”

**c.-Necesidad de planificar estratégicamente la docencia con alineamiento organizacional:** decisiones sobre el objetivo de la enseñanza, ¿transmitir contenidos o desarrollar competencias? como así también la metodología a usar en el proceso.

“Yo siempre me pregunto, ¿Qué es lo que tenemos que transmitir? Más contenido, más competencias? Tenemos que dar nosotros otros contenidos para que estos chicos que van a ser adultos que van a trabajar de aquí a 30 años, tengan otra cabeza?”

Se destacó la necesidad de unificación de criterio para no perder flexibilidad de diseño de estrategias docentes desde un punto de vista de alineamiento organizacional.

“Me parece que falta una unidad de criterio en cuanto al nivel académico, o sea cada uno tiene claro en sí mismo pero no en conjunto que defina que somos: Harvard, medio pelo, Cuba. A veces se ve que algunas materias o algunas comisiones son más exigentes que otras. Sería bueno que se dé un debate y que todos nos pongamos en un nivel que sea el nivel objetivo de la facultad.”

**d.-Desarrollo efectivo de competencias en egresados (reflejadas en la capacidad técnica y profesional adquirida):**

“Nosotros eso lo vemos porque para recibirse tienen que acreditar unas horas de práctica profesional. A veces nos llaman al estudio para ver si les podemos dar tipo esas pasantías y esos chicos nunca trabajaron en nada, nunca hicieron un asiento, nunca vieron un libro ni de sueldos de contabilidad, de nada. Un chico se recibió y sale de acá y no sabe lo que es un libro contable, eso es gravísimo.”

“El alumno más que contenido, quiere herramientas. Por ejemplo, lee la Ley, los impuestos. Pero también necesita el aggiornamiento: tener la computadora, hacer la DDJJ, cargarla.”

**e.-Dar cumplimiento efectivo al rol social de la universidad pública:** proveer profesionales que sean funcionales a la sociedad y a sí mismos.

“...tendríamos que incluir lo que espera la sociedad de un graduado en Cs Económicas para poder definir adonde queremos llegar”.

“Me preocupa más el egreso. Como la sociedad absorbe los que se reciben? Ahí veo también el tema de la excelencia... tenés el título realmente vas a poder terminar trabajando de esto, bien o mal? Estamos cumpliendo una función en la sociedad.”

## **Conclusiones**

Francesc Pedró cuando se refiere a los profesionales académicos como “fauna académica” aclara que lo hace para acentuar el carácter supranacional globalizado que cada vez más configura la profesión académica y también por la creciente diferenciación interna, como suele ocurrir con las especies naturales. De alguna manera los profesionales académicos constituyen un colectivo homogéneo dentro de su diversidad. La pregunta que cabe hacerse es ¿cuáles son esos factores de convergencia siendo que se autoperciben tan distintos entre sí?. Adriana Chiroleu propone “Existe un reconocimiento de la unidad de la profesión académica en razón de que las singularidades disciplinares se desarrollan en un contexto común de normas y valores compartidos.” Bajo este enfoque no es la

disciplina lo que une a los docentes, sino los valores compartidos que exceden los contenidos, las herramientas y métodos técnicos.

En este caso estudiado se reunió a docentes de áreas disciplinares diferentes con paradigmas de lecturas de la realidad muy disímiles y sin embargo lograron consenso en cuestiones fundamentales que se remontan a su condición de docente y de participante de un sistema mayor a sus asignaturas y cátedras como es la Facultad. Si bien la apertura de factores descriptivos de la representación de profesión académica relevamos es sumamente amplia como para realizar una caracterización específica, este estudio logra aportar más información a la recolectada por otros medios y que aún queda por relevar. La propuesta de construcción de dimensiones que agrupen los factores detectados contribuye a la focalización de la representación que se busca explicitar.

### **Bibliografía**

- BADANO, M., BASSO, R., BENEDETTI, M. Y RIOS, J. (2004): "El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia", en Ciencia, Docencia y Tecnología, N° 28, Año XV, mayo 2004. UNER, Argentina.
- CHIROLEU, A.: *Revista (Syn) Thesis*, vol 7. Centro de ciencias sociales de la Universidad del estado de Río de Janeiro, 2002, pag. 41 a 52.
- GARCIA DE FANELLI, A. (2008): "Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales". CEDES (Centro de estudios de Estado y Sociedad), Buenos Aires, Argentina.
- MORA, M (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. Athenea Digital. Disponible en <http://blues.uab.es/athenea/num2/Mora.pdf>
- MOSCOVICI, S. (1961) El psicoanálisis, su imagen y su público. Buenos Aires: Huemul,
- PEDRÓ, F. (2004): Fauna Académica. La profesión docente en las universidades europeas. Ed. UOC, Barcelona. España
- SCHUSTER, J. H. Y FINKELSTEIN, M. J. (2006). *The Restructuring of Academic Work and Careers. The American Faculty*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.