

**XVIII JORNADAS DE DOCENTES e INVESTIGADORES DE RECURSOS
HUMANOS DE LA ARGENTINA Y IX DEL CONOSUR**

Santa Fe, Setiembre 2014

Estudio de la profesión académica como factor de identidad, cultura y clima organizacional en la Facultad de Cs. Económicas y Sociales de la UNMDP. Propuesta de abordaje desde la salud ocupacional.

AREA 2: Investigación

Autores:

Esp. Mariana Arraigada (Principios de Administración) (Seminario de Salud Ocupacional, fac. Psicología)

marianaarraigada@gmail.com

Esp. Alejandro Musticchio (Administración de Personal y Decisiones y Conducción Estratégica)

camusticchio@hotmail.com

Institución: Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo principal presentar la propuesta de abordaje de un proyecto de tesis de la Maestría en Administración de Negocios enmarcada 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 desprende esta tesis que se titula “La representación simbólica de la profesión académica desde la cultura organizacional y el engagement en el trabajo como factores para el desarrollo de organizaciones saludables en la FCEyS de la UNMDP”. Tiene como objetivo principal estudiar las representaciones simbólicas de los profesionales académicos respecto de su trabajo y determinar si existen visiones comunes como parte de la cultura organizacional y como favorecedor del desarrollo de organizaciones saludables (medición del Engagement en el trabajo). Para esto se propone una metodología de relevamiento mixta cuanti y cualitativa que se presentará en el desarrollo de este trabajo, como así también la planificación y el abordaje del estudio.

Palabras clave: clima organizacional, cultura, identidad, engagement.

INTRODUCCIÓN

La mirada proactiva y anticipatoria en la gestión de personas permite propiciar las condiciones necesarias para el desarrollo de organizaciones saludables.

Como plantea Mora (2002) "Si la actitud (posición tomada respecto de un determinado objeto social) significa una especie de componente motivacional afectivo en la conformación de una representación social, resulta pertinente la observación de Herzlich (1979) respecto de hacer estudios comparativos sobre la diferencia de los grupos en función de sus representaciones sociales, ya que estas contribuyen a definir con cierta precisión tanto a los grupos como a sus tendencias." (Mora, 2002 p.11)

Dentro del enfoque de las organizaciones saludables se sostiene que la salud laboral no implica solamente la ausencia de enfermedad en los empleados sino que requiere la aplicación de acciones que desarrollen el CPP (Capital Psicológico Positivo), y que es particular crucial para el caso de organizaciones que presten servicios, como es el caso de la profesión académica. Dentro del CPP se incluyen componentes tales como el Engagement en el trabajo (Work Engagement) que representa "un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción" (Salanova y Schaufeli, 2009) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores.

Tanto la relación con el trabajo desde lo cotidiano-concreto (Work Engagement) como la relación simbólica con el mismo (Representación de la Profesión Académica) son condicionantes de la salud laboral individual como del colectivo organizacional.

MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

EL CONCEPTO DE PROFESIÓN ACADÉMICA

Hoy en día nos encontramos con que la percepción general del docente como funcionario social se ha modificado. Esto probablemente se deba en parte a un cambio social que ha tenido lugar de un tiempo a esta parte en referencia a la percepción de la función social del docente, sus incumbencias, sus límites y la realidad del aparato institucional que enmarca su trabajo. Junto con estas modificación también ha ocurrido una notable degradación de la

autoridad del docente tanto en materia técnica como pedagógica, lo que conlleva a una redefinición de su rol tanto en la sociedad como en la organización a la que pertenece. Si bien esta crisis socio-institucional se ha manifestado con mayor fuerza en los niveles educativos primarios y secundarios, la universidad no ha quedado exenta. Es por esto que es importante la consideración de este proceso externo al momento del estudio de los docentes y su trabajo.

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.”

Según Schuster y Finkelstein (2006) la profesionalización de la docencia universitaria ha significado cuatro procesos: la especialización creciente como ocupación principal en la actividad de enseñanza, el entrenamiento de los académicos a través de la educación de posgrado, una vida dedicada al desarrollo de la profesión y la interpelación al profesor universitario como un experto.

Fanelli concluye que existen dos subconjuntos de docentes: uno para el cual las actividades de enseñanza e investigación que realizan en las universidades constituyen su profesión principal, mientras que para otros es una actividad adicional al ejercicio de su profesión liberal.

EL TRABAJO DOCENTE

Desde hace algún tiempo éste ha sido un tema de interés en investigaciones sobre psicología laboral. Autores como Schlemenson (2002) postulan al trabajo como un dador de identidad y estructurador de la vida social y privada de las personas.

El equipo MOW International Research Team (Meaning of Working) diseñó un Modelo de abordaje a esta temática. Según el MOW el significado del trabajo es “el conjunto de valores, creencias, actitudes y expectativas que las personas sostienen con relación al trabajo” (Gaggiotti, 2004). Como desarrolla Filippi (2008) en su tesis de doctorado titulada “El significado del trabajo en distintos grupos socio-laborales de argentina en los albores del siglo XXI” el modelo del MOW contiene cinco partes: 1) Centralidad, 2) Normas

sociales sobre el trabajo, 3) Resultados esperados, 4) metas preferidas y 5) Identificación del rol del trabajo.

La centralidad del trabajo se define como la creencia general acerca del valor de trabajar en la vida de las personas cuyos dos componentes son la Creencia y la Orientación. Dentro del primero se destacan dos características principales: la identificación con el trabajo (creencia resultante de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self) y la Involucración con el trabajo (conductual actual) y el compromiso con el trabajo (intencional futuro, parcialmente independiente de la experiencias a corto plazo en el puesto de trabajo). Dentro del segundo componente, la orientación/decisión, entran las experiencias del sujeto segmentadas en diferentes sub-esferas vitales que varían en preferencia de cada individuo.

Las *creencias normativas acerca del trabajo* son razonamientos que actúan como antecedentes de los principios y conductas sociales. Para Ruiz Quintanilla and Wilpert (1988), citados por Filippi (2008), son expectativas ante las cuales el trabajo y sus recompensas son juzgados, orientaciones normativas que son percibidas por los individuos como justas, equitativas y socialmente legítimas. Las categorías de las creencias normativas respecto del significado del trabajo son: a) Deberes u obligaciones laborales y b) Derechos laborales.

Resultados valorados: son aquellas funciones que se perciben en la actividad laboral y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle. El MOW (1987) considera seis funciones a medir: la de proveer status y prestigio, la de proveer ingresos, la de mantenerse ocupado, la de proveer contactos sociales interesantes, la de ser una vía para prestar servicio a la sociedad y la del trabajo como básicamente interesante y satisfactorio.

Las metas laborales: hacen referencia a la importancia relativa de aquellos objetivos que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan o sus creencias personales acerca de las metas de su trabajo ideal. El MOW (1987) considera once metas a medir: variedad, trabajo interesante, equilibrio entre demandas laborales y habilidades personales, autonomía, horario, salario, condiciones físicas del puesto, oportunidades de aprender, ascenso/promoción y relaciones interpersonales.

Identificación con los roles del trabajo: grado en que uno se identifica personalmente con la actividad laboral, sea con la tarea que realiza, con la organización en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña. El Mow (1987) propone seis roles laborales a medir: identificación con la tarea, con la ocupación/profesión, con la organización, con el producto/servicio, con las personas con las que trabaja y con el dinero que uno recibe por su trabajo.

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", pueden ser analizadas con fines didácticos y empíricos en tres dimensiones: la información, el campo de representación y la actitud.

“Si la actitud significa una especie de componente motivacional afectivo en la conformación de una representación social, resulta pertinente la observación de Herzlich (1979) respecto a hacer estudios comparativos sobre la fisura o diferencia de los grupos en función de sus representaciones sociales, ya que éstas contribuyen a definir con cierta precisión tanto a los grupos como a sus tendencias.” (Mora, 2002).

La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores, ideologías, actitudes, motivaciones y deseos que tienen un significado común para los miembros de una organización y que la distinguen de otras. (Abravanel, 1992). También es presentada en la literatura a través de tres componentes relacionados: un sistema socioestructural compuesto de interacciones de la estructura formal, de la estrategia, políticas y procesos gerenciales, así como de todos los elementos auxiliares de la vida y el funcionamiento organizacional; un sistema cultural que reúne los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un sistema colectivo de significados simbólicos: mitos, ideologías y valores; y por último, los

empleados particulares, dotados de su personalidad, de experiencias y talentos propios, quienes pueden contribuir a la elaboración y modificación de una realidad organizacional. (Allaire y Firsirotu,)

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.

EL CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE

M. Salanova y W. Schaufeli (2009) señalan que podemos hablar de organizaciones saludables como aquellas organizaciones que cuenten con 3 aspectos fundamentales:

- (1) empleados ‘saludables’,
- (2) en organizaciones ‘saludables’ y
- (3) que desarrollan resultados ‘saludables’ siempre bajo la perspectiva de mejora constante.

El concepto de organización saludable no implica solamente la ausencia de estrés laboral en los empleados sino que requiere la aplicación de acciones que desarrollen el CPP (Capital Psicológico Positivo). En la prestación de servicios existe mayor participación de las personas involucradas. El desarrollo del CPP sería particularmente estratégico para las organizaciones con esta actividad.

Dado que el Engagement en el trabajo, definido como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Salanova y Schaufeli, 2009) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores.

Es uno de los indicadores del CPP en lo que concierne a la relación que el empleado mantiene con su tarea, es que se pueden tomar los resultados obtenidos de la medición de esta variable como aproximación al concepto de CPP y de organización saludable, quedando para trabajos posteriores el estudio de las variables restantes. Tanto la relación con el trabajo desde lo cotidiano-concreto (Work Engagement) como la relación simbólica con el mismo (Representación de la Profesión Académica) son condicionantes de la salud laboral individual como del colectivo organizacional.

Las características de las tres variables del engagement en el trabajo son:

VIGOR: Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja y deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades.

DEDICACIÓN: Alta implicación laboral y manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

ABSORCIÓN: La persona está totalmente concentrada en su trabajo y el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo. Esto es debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

El Modelo integrador del Engagement en el trabajo presentado por Salanova y Schaufeli (2009) es el siguiente:



PROPUESTA DE ABORDAJE EN LAS TÉSIS DE MAESTRÍA

Tesis: “La representación simbólica de la profesión académica desde la cultura organizacional y el engagement en el trabajo como factores para el desarrollo de organizaciones saludables en la FCEyS de la UNMDP”.

Objetivo general: Estudiar las representaciones simbólicas de los profesionales académicos de la FCEYS respecto de su trabajo y explorar su nivel de engagement.

Objetivos específicos:

1. Relevar las representaciones simbólicas que tienen los profesionales académicos respecto de la profesión académica como concepto y determinar si existen representaciones comunes (compartidas) entre los casos analizados
2. Analizar la propuesta paradigmática de las teorías de profesión académica elegidas y la coincidencia o no de dichos factores con las representaciones relevadas con las características específicas de la profesión académica el marco de la FCEyS de la UNMDP.
3. Medir el nivel de engagement en los docentes participantes del estudio y comparar dicho resultado con los factores identificados en las representaciones en cada caso.
4. Evaluar si el nivel de identificación con la profesión académica se corresponde con el nivel de engagement en el trabajo registrado por la persona.

Muestra

Se aplicará sobre los profesionales académicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMdP que se desempeñen en actividades docentes durante el periodo 2014-2015.

Técnicas de muestreo:

Como técnica de muestreo se recurrirá al muestreo estadístico estratificado, lo cual implica que se realizara primeramente una separación de los sujetos de análisis (docentes) en estratos conforme a criterios de segmentación a priori definidos como relevantes, para luego seleccionar la muestra en forma aleatoria, respetando la representatividad de la misma. En principio, los criterios que se proponen son los siguientes: área de trabajo (relativa al área académica de radicación de la materia donde enseñe/investigue/haga

extensión. En FCEYS las áreas son Administración, Contabilidad, Economía, Turismo, Sociales, Matemáticas y Jurídicas); la dedicación (exclusivo, parcial, simple); el campo de enseñanza (teoría-Profesor y Adjunto/ práctica-Jtp y ayudantes); y actividades realizadas (docencia, investigación, extensión).

Técnicas a utilizar

Para relevar las representaciones simbólicas del concepto de Profesión Académica se utilizará una metodología mixta cuanti y cualitativa. Para la técnica cuantitativa se desarrollará un instrumento de tipo auto-administrado diseñado al efecto de este estudio. Para la técnica cualitativa se efectuarán entrevistas en profundidad y grupos focales.

Para la evaluación del nivel de engagement se utilizará el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Este instrumento evalúa Vigor, Dedicación y Absorción como componentes del Engagement. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006) desarrollan este test y lo presentan en varios idiomas; entre ellos Español, bajo el nombre de “Encuesta de Bienestar y Trabajo”. Esta herramienta esta compuesta por 17 ítems distribuidos con una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 6 = «siempre»).

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Cuáles son las representaciones simbólicas y sus factores que tienen los profesionales académicos respecto de su trabajo?
2. ¿Existen representaciones simbólicas comunes (sociales) entre ellos?
3. ¿Existe coincidencia entre los niveles de satisfacción laboral y complejidad de las representaciones simbólicas del trabajo? ¿y entre individuos pertenecientes a un mismo corte generacional?
4. ¿Las representaciones simbólicas contienen variables referidas solo al trabajo o también registran variables referidas a la organización?
5. ¿Cómo son los niveles de satisfacción laboral de profesionales académicos en los grupos con representaciones comunes?

HIPÓTESIS

1. A medida que aumenta la cantidad de actividades desempeñadas (ámbitos) por profesionales académicos en la facultad, la representación simbólica será más compleja
2. En un grupo con una representación simbólica compartida se registrarán niveles de satisfacción laboral similares.
3. Los individuos pertenecientes a cortes generacionales más antiguos desarrollarán representaciones simbólicas más complejas.

Selección de las unidades de análisis:

Se realizará una muestra no probabilística en base a la población docente de la FCEyS que tengan por lo menos un cargo docente pudiendo ser regulares o interinos y rentados o adscriptos. No se incluirá a los ayudantes alumnos por considerarse que aun se encuentran en proceso de formación docente y profesional.

Para esto se tratará de representar a los diferentes tipos de segmentos existentes en la población a través de los siguientes criterios de segmentación:

- EDAD: pertenencia a un corte generacional
- CARGO DOCENTE: Titular, adjunto, JTP, ATP
- DEDICACION: Exclusiva, parcial, simple
- ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑA EN LA FACULTAD: D, D+E, D+I, D+E+I.
- TIPO DE DESIGNACIÓN: regular, interino
- CARACTER REMUNERATIVO: Rentado, adscripto

Recolección de datos

Se aplicarán los siguientes instrumentos

VARIABLE	INSTRUMENTO	Metodología de trabajo
representaciones simbólicas	cuestionario desarrollado al efecto	Cuestionario autoadministrado.

		Entrevistas Personales
Engagement en el trabajo	UWES	Cuestionario autoadministrado

Respecto al cuestionario a ser elaborado, aún se encuentra en proceso de diseño pero se presentarán a los efectos de este trabajo las variables que están siendo consideradas para ser medidas a través de este instrumento.

Cuestionario autoadministrado para medir la representación simbólica de la profesión académica

Se busca medir el significado del trabajo según el modelo MOW, presentado anteriormente, por lo que las variables que se consideraron son las siguientes

- 1) Centralidad,
- 2) Normas sociales sobre el trabajo,
- 3) Resultados esperados,
- 4) metas preferidas y
- 5) Identificación del rol del trabajo.

Aún se está trabajando en la operacionalización de estas variables.

Guión de entrevista en profundidad para medir la representación simbólica de la profesión académica

En principio, se buscará medir las mismas variables que en el cuestionario autoadministrado ya que se busca realizar la triangulación metodológica cuanti-cualitativa, pero a su vez se desea indagar también en las siguientes variables que han resultado de estudios previos en la línea de la investigación del grupo de Análisis del Sistema Universitario donde se radica esta tesis. Algunas de ellas serían:

Código	Macro categoría propuesta	Categoría
1	Condiciones de la relación laboral	Dedicación
		Mecanismos organizacionales de acceso al cargo
		Control institucional al empleado

		percibido
		Independencia para la toma de decisiones (dentro de la cátedra)
		Campo de enseñanza (teoría-práctica)
2	Características del individuo	Formación específica en docencia (obtenida)
		Tiempo dedicado a la formación académica
		Propósito de vida (Vocación)
		Satisfacción con la tarea
		Compromiso-responsabilidad asumida
		Identificación profesional
		Antecedentes formales
		Aptitud docente (“buen docente”)
		Flexibilidad docente (adaptación a necesidades de aprendizaje)
3	Medio Social	Legitimidad del profesional académico por pares
		Profesional académico como valor organizacional (prestigio)
		Reconocimiento de la comunidad científica (eventos, congresos, revistas destacadas, etc.)
		Conceptualización de la profesión académica en otros países (culturas)
		Valoración social del puesto

Fuente: elaboración propia¹

Análisis de los datos

Las variables se categorizarán, principalmente, en forma ordinal ya que se busca medir el grado de existencia de dichas variables en las unidades de análisis. Así, se propone realizar primeramente un análisis de frecuencias para ver cómo se distribuyen los datos obtenidos entre las distintas categorías de la variable. También se realizarán análisis comparativos de diferencias porcentuales entre distintas categorías de las variables y distintas unidades de análisis.

¹ Artículo en Revista FACES de la FCEYS-UNMDP, pendiente de publicación, entregado para evaluación.

No se realizarán inferencias para todo el universo ya que la muestra no será probabilística. De todas formas podrá considerarse información útil ya que contribuirá al conocimiento de un sector no estudiado respecto de dicha variable.

Crterios de inclusión en la muestra

Será un estudio de casos sobre docentes de la FCEyS .

Las características que deben reunir los empleados para este estudio son las siguientes:

- **Relación laboral:** Tener una relación laboral con la organización; pudiendo ser docentes en carrera, interinos o adscriptos.
- **Antigüedad:** no hay requisitos respecto a éste ítem
- **Edad:** Idem.
- **Nivel de educación formal:** Idem.
- **Nivel salarial:** Idem.

CONCLUSIONES

Este trabajo es la presentación del plan de tesis a implementar en los próximos meses por lo que aún no se han recolectado datos y no se puede establecer una conclusión sobre los mismos. Pero sí se puede plantear una reflexión necesaria respecto de la necesidad e importancia del planteo de cuestiones como las representaciones simbólicas individuales y más aún, colectivas, al momento de estudiar y analizar el comportamiento de las personas que componen una organización. Este componente no sólo forma parte de la cultura que forma, condiciona y e influye en los individuos sino que también hace a su identidad organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- ABRAVANEL, J. (1992). Cultura Organizacional. Colombia: Editorial Legis
- FILIPPI, G. (2008): "“El significado del trabajo en distintos grupos socio-laborales de argentina en los albores del siglo XXI”, tesis de Doctorado, UBA.
- 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,
- MOW International Research Group (1987/1991): The Meaning of working: an international view, Academy Press, London.
- SALANOVA, M. Y SCHAUFELI, W (2009): *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial. Madrid
- SCHUSTER, J. H. Y FINKELSTEIN, M. J. (2006). *The Restructuring of Academic Work and Careers. The American Faculty*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- SCHLEMENSON, A. (2002): La estrategia del talento. Paidós, Buenos Aires.