

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Cohorte nº 10

Denominación de la Tesis:

*Desarrollo de una metodología de estudio de las
Representaciones Sociales como componentes de cultura
organizacional para la generación de organizaciones saludables.*

Alumna: Esp. Mariana C. Arraigada

Tutor: Mg. Mariana Foutel

Fecha de entrega: 27 de abril de 2015

INDICE

RESUMEN	4
RECONOCIMIENTOS	5
TABLA DE CONTENIDOS	6
LISTA DE TABLAS	7
LISTA DE FIGURAS Y GRÁFICOS	8
A.-INTRODUCCIÓN	10
B.-MARCO CONCEPTUAL	12
1.-La generación de conocimiento en la Administración como disciplina.	12
2.-La Universidad como organización objeto de estudio.	13
3.-Las personas en la organización y la relevancia de su estudio.	15
4.-La caracterización del trabajo como fenómeno psicosocial.	16
5.-El concepto de profesión académica.	22
6.-Representación social de la profesión académica como componente de cultura organizacional.	30
7.-La Representación Social del trabajo como factor psicosocial para el desarrollo de organizaciones saludables.	34
8.-Esquematización del paradigma conceptual propuesto por esta investigación.	37
C.-METODOLOGÍA	39
• Justificación	39
• Objetivos	40
• Preguntas de investigación	40
• Hipótesis	41
• Metodología de trabajo	41
D.-PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	47
• Resultados de estudios anteriores sobre temas afines al caso estudiado	49
• Análisis de la evocación de palabras	55
• Análisis de las entrevistas	70
• Aproximación a la representación social de la profesión académica en el caso de estudio.	135

E.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	139
1.-Comparación de resultados obtenidos con resultados de estudios anteriores (Antecedentes)	138
2.-Conclusiones generales sobre el caso de estudio.	141
3.-Propuesta de una metodología de estudio de las representaciones sociales en la cultura de las organizaciones.	151
Reflexiones finales	154
APENDICES Y ANEXOS	156
BIBLIOGRAFÍA	158

RESUMEN

Actualmente no se cuenta con técnicas consolidadas y paradigmas compartidos y tampoco se ha desarrollado una técnica efectiva dentro de la Administración (Análisis Organizacional) para el estudio de la cultura organizacional. Se cree que los datos que puede aportar este trabajo brindan información que servirá para futuras investigaciones respecto de la casuística generada y de la metodología de relevamiento y análisis propuesta. El objeto de estudio específico es la representación social de la profesión académica (como trabajo) que tiene un grupo de docentes entrevistado (29 sujetos) de la FCEYS-UNMDP. Se tomaron las teorías de las dimensiones de representación social (Mora, 2002) y la Teoría del Núcleo Central (Abric, 1976). A partir de 29 entrevistas estructuradas a académicos de la Facultad son criterios específicos de segmentación se presenta la construcción de la representación social de la profesión académica (contenido objetivo y subjetivo) de los sujetos relevados y la propuesta de una metodología de estudio de dichas representaciones sociales en la cultura de cualquier tipo de organización planteando objetivos y metodología consistente en tres etapas principales: Inicial (Caracterización de la organización en su complejidad), Instrumental (Análisis del trabajo como fenómeno psicosocial en el caso a relevar) y Específica (Relevamiento de las representaciones sociales del trabajo de los empleados).

RECONOCIMIENTOS

Parfraseando a Berger y Luckmann (1986), las personas somos productos y productores del mundo social que conformamos. Es por esto que todos aquellos individuos que han pasado por nuestra vida han dejado su marca y contribución en la construcción de la persona que hoy somos.

Sin embargo, en referencia a este camino académico que elegí emprender quiero agradecer especialmente a mi familia por su apoyo incondicional en esta carrera sin fin; a mis maestros de grado y posgrado, especialmente a mi tutora de tesis, que me han acercado a esta disciplina que es la Administración, hoy motivadora de mi pasión por la investigación y la docencia, y a todos aquellos que han contribuido a mi aprendizaje académico y personal.

TABLA DE CONTENIDOS

A.-INTRODUCCIÓN

B.-MARCO CONCEPTUAL

C.-METODOLOGÍA

D.-PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

E.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1: Composición de la muestra de docentes entrevistados según los criterios de segmentación elegidos.
- Tabla 2: Distribución de factores surgidos espontáneamente (Desayuno de trabajo-Antecedentes)
- Tabla 3: Proyección de los docentes de la facultad deseada para el futuro (Desayuno de trabajo-Antecedentes)
- Tabla 4: Descripción de la muestra para las entrevistas en profundidad (Entrevistas en profundidad-Antecedentes)
- Tabla 5: Evidencia empírica espontánea por categoría (Entrevistas en profundidad-Antecedentes)
- Tabla 6: Agrupamiento en macrocategorías
- Tabla 7: Subcategorías formadas por las palabras asociadas asimiladas.
- Tabla 8: Categorías clasificatorias para el análisis funcional de las palabras asociadas.
- Tabla 9: Frecuencia de mención de subcategorías con 3 menciones o más.
- Tabla 10: Porcentaje de entrevistados que no respondieron Enseñanza según su área principal de trabajo.
- Tabla 11: Porcentaje de otras categorías presentes
- Tabla 12: Subcategorías con menos de 3 menciones
- Tabla 13: Representación de las categorías clasificatorias funcionales dentro de las respuestas con mayor frecuencia de mención.
- Tabla 14: Representatividad de las categorías clasificatorias según la frecuencia ponderada.
- Tabla 15: Palabras asociadas y su frecuencia de mención según el lugar asignado por entrevistados.
- Tabla 16: Palabras con al menos 3 menciones en 1º lugar
- Tabla 17: Palabras con al menos 3 menciones en 2º lugar
- Tabla 18: Palabras con al menos 3 menciones en 3º lugar.
- Tabla 19: Composición de la representación social de la profesión académica según la teoría del núcleo central (Abric).
- Tabla 20: Categorías de referencias personales por pregunta.
- Tabla 21: Distribución de casos Espontaneidad1 y 2
- Tabla 22: Comparación de la frecuencia de aparición de las categorías en la Evocación de Palabras y en las entrevistas.
- Tabla 23: Correlación de orden de aparición de categorías en la Evocación de Palabras y en las entrevistas.

LISTA DE FIGURAS Y GRÁFICOS

ESQUEMAS

- Esquema 1: Esquematación del paradigma conceptual propuesto por esta investigación
- Esquema 2: Propuesta simplificada de la relación entre categorías y una posible asignación de rol funcional.
- Esquema 3: Reagrupamiento de las clasificaciones según sean contenido objetivo o subjetivo de la representación social de la profesión académica de los entrevistados.

GRÁFICOS

- Gráfico 1: Participación de las categorías clasificatorias en las respuestas totales.
- Gráfico 2: Representación de las categorías clasificatorias en la mayor frecuencia.
- Gráfico 3: Distribución de la cantidad de referencias personales por entrevistado
- Gráfico 4: Distribución de las referencias personales por categoría.
- Gráfico 5: Porcentaje de referencias personales por categorías en profesores
- Gráfico 6: Porcentaje de referencias personales por categorías en auxiliares
- Gráfico 7: Grado de identificación personal de profesores
- Gráfico 8: Grado de identificación personal de auxiliares
- Gráfico 9: Porcentaje de entrevistados que hicieron referencias personales por pregunta.
- Gráfico 10: Porcentaje de respuesta sobre la cantidad de actividades que del profesional académico.
- Gráfico 11: Porcentaje de respuestas sobre actividades del profesional académico.
- Gráfico 12: Porcentaje de respuestas “solo docencia” según área principal de trabajo de los entrevistados.
- Gráfico 13: Porcentaje de respuestas “Docencia, Investigación y Extensión” según área principal de trabajo de los entrevistados.
- Gráfico 14: Porcentaje de respuestas “Docencia, Investigación, Extensión y Gestión” según área principal de trabajo de los entrevistados.
- Gráfico 15: Porcentaje de entrevistados que hicieron referencias personal al hablar de Enseñanza.
- Gráfico 16: Tipos de referencias personales al hablar de Enseñanzas.
- Gráfico 17: Proporción de espontaneidad de respuestas “vocación-pasión”.
- Gráfico 18: Proporción de comentarios sobre “Vocación-pasión” según las categorías de identificación personal de los entrevistados.

- Gráfico 19: Porcentajes entrevistados sobre enfoque del término Dedicación.
- Gráfico 20: Porcentajes entrevistados que considera que la profesión académica debe ser una actividad exclusiva.
- Gráfico 21: Proporción de espontaneidad de respuestas con “Misión Social”.
- Gráfico 22: Distribución de la espontaneidad de comentarios sobre Misión Social
- Gráfico 23: Porcentaje de mención de “Misión Social- hacia estudiantes” según preguntas.
- Gráfico 24: Porcentaje de entrevistados sobre el término Competencias Docentes.
- Gráfico 25: Preguntas donde aparece el término Competencias Docentes.
- Gráfico 26: Porcentaje de entrevistados sobre el término Actualización Continua.
- Gráfico 27: Porcentaje de entrevistados sobre la fuente de aprendizaje en el trabajo.
- Gráfico 28: Porcentaje de entrevistados sobre el término Universidad/ Facultad-Institución
- Gráfico 29: Referencias personales respecto del término Universidad/Facultad- Institución
- Gráfico 30: Esquema integrador de categorías de la representación social de la profesión académica de los entrevistados y sus dimensiones.

A.-INTRODUCCIÓN

A menudo se encuentran docentes universitarios que refieren a su trabajo como “profesión académica” mientras que otros no lo hacen. Muchos consideran que dentro de este concepto se incluyen más actividades que sólo la docencia y otros no lo ven así. Menciona Jaques: “Si los términos carecen de un significado claro, es imposible pensar, o poner a prueba una proposición, o hablarle a otro ser humano con esperanzas de ser entendido” (Jaques, 2011:60). Respecto de los beneficios de la precisión organizativa, el autor destaca: que es la única forma en que superiores y subordinados edifiquen y hagan funcionar la organización con la misma precisión que se pretende de cualquier tecnología científica y las personas de la organización podrán pensar juntas con rigor y en forma constructiva sobre la organización de todos.

Es por esto que resulta de alto interés llegar a una conceptualización compartida (representación social) de lo que representa la profesión académica para las personas y para una organización determinada.

Actualmente no existe acuerdo dentro de la disciplina de la Administración, y particularmente la línea de estudio del Análisis Organizacional, respecto de metodologías para el estudio y relevamiento de componentes de la cultura organizacional. Existen tantos enfoques y abordajes como analistas. No sólo no se cuenta con técnicas consolidadas y paradigmas compartidos, sino que tampoco se ha desarrollado una técnica que se considere operativamente efectiva para esto. Se cree que los datos que puede generar este trabajo, si bien no son generalizables, podrían aportar información que servirá de base para futuras investigaciones tanto respecto de la metodología de relevamiento y análisis como los datos casuísticos generados.

Esto define el espíritu de la presente investigación, ya que no busca establecer conclusiones generales para el caso estudiado y mucho menos para la disciplina respecto del estudio de las organizaciones en general, sino que pretende por un lado, aportar información sobre el caso particular que se está estudiando en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata (FCEYS-UNMDP) y por el otro generar información a través de la experiencia de trabajo para el desarrollo de una metodología para la mejora de los resultados organizacionales.

Por otro lado, el otro eje motivador de este trabajo, es la necesidad de generación de conocimiento y herramientas para el desarrollo de organizaciones saludables, tanto respecto de las personas que la componen como de los mismos procesos y productos que generan (Salanova & Schaufeli, 2009). La mirada proactiva y anticipatoria en la gestión de personas permite propiciar las condiciones necesarias para el desarrollo de organizaciones saludables.

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.

Es por esto que el objeto de estudio específico de este trabajo es la representación social de la profesión académica (trabajo) que tiene el grupo de docentes entrevistado de la FCEYS-UNMDP. Se instrumentará este estudio aplicando las dimensiones de la representación social propuestas por Mora (2002) (Información, Campo de representación y Actitud) y la Teoría del Núcleo Central de Abric (1976). Para el relevamiento se realizaron 29 entrevistas estructuradas a académicos de la Facultad aplicando criterios específicos de segmentación.

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)

Cuanto más compartidas son dichas representaciones sociales se mejora notablemente la comunicación organizacional (se crean códigos y marcos de referencia comunes) y se reducen los conflictos (sociales e individuales), justamente por un incremento en la calidad comunicacional. Como plantea Etkin "La organización requiere de estas imágenes y expectativas compartidas (al menos sobre temas básicos); pero las diferencias internas llevan a la instalación de subculturas en cuyo marco la realidad y los proyectos de la organización se significan o se interpretan también de manera diversa. El hacer cosas juntos no siempre implica pensar del mismo modo, y este pluralismo de ideas e imágenes debería ser explicitado y conocido, en lugar de ser reprimido o postergado" (Etkin, 2006:29). Es por esto que en esta investigación se toma la idea de la importancia de la existencia de representaciones sociales compartidas por los miembros de la organización para el desarrollo de organizaciones saludables que conlleven la meta de la mejora organizacional.

Las representaciones sociales son componentes de la cultura organizacional ya que conforman las creencias compartidas que determinan actitudes favorables que, a su vez, orientarán la conducta de las personas. También son determinantes de la relación simbólica de las personas con el trabajo que constituye uno de los factores de salud ocupacional y por ende de la mejora organizacional. La mirada proactiva y anticipatoria en la gestión de personas permite propiciar las condiciones necesarias para el desarrollo de organizaciones saludables.

B.-MARCO CONCEPTUAL

1.-LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO EN LA ADMINISTRACIÓN COMO DISCIPLINA

Antes de comenzar con el desarrollo de los conceptos y teorías que forman el marco paradigmático con el que fue abordado y construido el presente estudio, es necesario la ubicación de la Administración como disciplina. El estatus epistemológico con el que la concibamos determinará su dinámica particular para la generación de nuevo conocimiento para la disciplina. Esto es importante dado que esta investigación busca aportar información no solamente sobre el objeto de estudio específico (la representación social de la profesión académica en docentes de la FCEYS de la UNMDP), sino también sobre la metodología aplicada para su relevamiento y análisis. La experiencia realizada en este análisis de casos puede producir información útil para futuros estudios y diseños de metodologías de relevamiento.

Bunge (citado por Vieytes, 2004) concibe a la Administración como técnica científica ya que:

- Estudia las actividades y relaciones administrativas que tienen lugar dentro de y entre los sociosistemas.
- Emplea el método científico así como resultados de investigaciones científicas en psicología y ciencias sociales básicas y aplicadas.
- Se propone optimizar en algún aspecto (por ej: productividad, beneficio social o lucro, etc.) el funcionamiento de los sociosistemas.

No es una ciencia porque lejos de proponerse alcanzar conocimientos desinteresados, persigue conocer la mejor manera de controlar algo: aspectos administrativos de los sociosistemas o el intercambio de bienes o servicios entre sociosistemas (Vieytes, 2004).

Aunque es una técnica social, formula y se vale de modelos teóricos y matemáticos, y diseña experimentos y observaciones para contrastar esos modelos. Pero dichos modelos no son generales, como los de una ciencia, sino específicos o parciales y se tratará de investigaciones cuya finalidad principal será descubrir fuentes de ineficiencia o mecanismos de optimización de sociosistemas de un tipo particular.

Esto encuadra el presente trabajo, ya que no busca establecer conclusiones generales para el caso y mucho menos para la disciplina respecto del estudio de las organizaciones en general, sino que pretende por un lado, aportar información sobre el caso particular que se está estudiando (la FCEYS de la UNMDP) y por el otro generar información a través de la experiencia de trabajo para el desarrollo y o mejora de una metodología para la optimización de resultados organizacionales.

2.-LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Una organización compleja

La universidad es un conjunto de procesos de formación del potencial humano. Recibe aportes de la sociedad y los devuelve transformados. Sainz González (1999) la describe como un agente de cambio que vive en la sociedad, para ella y por ella. Todo el acontecer en su entorno la afecta como motivo de estudio, como fuerza de tensión, como advertencia de variaciones en el ejercicio de los roles de todos sus miembros. Los cambios científicos y tecnológicos, las nuevas formas de organización no sólo son recursos de investigación y estudio, sino factores que enrumban su propia organización y géneros de trabajo académico.

Desde el punto de vista de la gestión estratégica¹ se señala que la universidad es una organización compleja, es un conjunto de personas que comparten una filosofía y visión acerca de los propósitos institucionales y procuran lograr un conjunto articulado de objetivos, para lo cual adoptan una determinada estructura a fin de dividir las tareas y lograr su integración por medio de nuevas formas de coordinación que evidentemente forman parte de un sistema. La complejidad es un enfoque que, según Etkin (2006) considera a la organización como: “un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias.” (Etkin, 2006). Agrega el autor que otro factor que agrega complejidad a esta realidad organizacional tiene que ver con los intercambios que ésta mantiene con un ambiente incierto y cambiante y, ciertamente, agresivo. Pero resalta que esa realidad se vuelve problemática por factores internos tales como los juegos y tramas de poder y el peso de los diferentes grupos de opinión e interés. Básicamente plantea dos características de la complejidad de la organización como sistema:

- En el sistema operan múltiples lógicas y diversidad de fuerzas que no se conjugan en un todo armónico y estable.
- El sistema tiene un diseño y acuerdos constitutivos, pero además presenta la capacidad de redefinir y adaptar esos esquemas a través de la reflexión y los procesos de aprendizaje. Sus cambios no resultan siempre de la autoridad o decisión política, sino del diálogo, el debate y la interacción social cotidiana. (Etkin, 2006)

La Universidad es una institución creada para atender necesidades de aprendizajes (indagación, investigación, transmisión y difusión) de nuevos conocimientos. Algunas dedicadas a las ciencias, artes, humanidades versus otras que se limitan a entrenar en profesiones tecnológicas por distintos niveles (solo competencia, incumbencia y perfil) (Ortiz, M. E., Campos, M. A., Mitre,

¹ Programa de Políticas y Gestión universitaria, Administración Universitaria en América Latina, una perspectiva estratégica. Editorial CINDA, Santiago de Chile, 1992)

M. G., Herrera, S. I., Clusella, M. M., & Luna, P. A., 2006). Dichos autores agregan que desde una visión tradicional se trata de una organización compleja, diversa en su estructura y en su funcionalidad básica, modelizable mínimamente desde: la misión de generar, transmitir, difundir el conocimiento científico, artístico y humanístico.

Sainz González (1999) dice que la Universidad es una institución de larga y compleja historia, que ofrece diversas facetas al observador según las épocas y los países. Solo en función de la sociedad que le dio vida puede comprenderse su admirable estructura y el espíritu que la anima. La autora introduce el término *multiversity* y afirma que es inútil intentar reducirlo a un principio único. Facultades, escuelas e institutos universitarios adquieren progresivamente más autonomía y se especializan en funciones diversas. La universidad tiene cada vez más a convertirse en una organización que engloba cosas muy distintas y cuyo carácter comunitario está en grave crisis, cuando no perdido del todo. Esta situación no es en muchos aspectos satisfactoria, pero hay que partir de ella si se quiere plantear una universidad moderna.

En términos de Excelencia organizacional aplicada a las universidades Ortiz, M. E., Campos, M. A., Mitre, M. G., Herrera, S. I., Clusella, M. M., & Luna, P. A. (2006) proponen que la excelencia de “producto” universitario no solo está en el “conocimiento” que operacionaliza, sino también y además en los modos y maneras que el conocimiento gerencial se instala y aplica en si misma. Las universidades como caso particular de entidad social, son organizaciones complejas que necesitan ser gestionadas sistémicamente para elevar su excelencia académica en el contexto local, nacional y mundial. Esta organización social cuyo principal flujo es el conocimiento tiene la función de:

PRODUCIR o generar conocimiento científico, artístico y humanístico mediante sus proyectos e institutos de investigación.

TRANSMITIR estos conocimientos (de su producción o del mundo académico) en el proceso de aprendizaje-enseñanza-desarrollo entre investigadores, docentes y estudiantes.

DIFUNDIR conocimiento y transferirlos a la sociedad mediante acciones tales como los congresos y reuniones científicas.

Dado que ellas tienen como producto original y legítimo “el conocimiento” es necesario gestionar y gerenciar al sistema universitario de acuerdo a su especificidad.

La Universidad como un sistema social

La Universidad es un sistema integrado por personas que voluntariamente forman parte de ella. Por ende, la universidad es un típico sistema social. De allí emana esa compleja red de interrelaciones que fundamentan la organización y definen las fuentes de autoridad y de poder adecuados a su condición actual (Sainz González, 1999). Todo esto está condicionado por una amplia red de comunicaciones que mantiene la dinámica del sistema desde la zona selectiva de toma de decisiones, hasta los límites de la comunidad universitaria que se compenetra con el ambiente.

Se constituye así -en términos de Bourdieu (2002)- 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.

La universidad en tanto organización social vigente como institución de las ciencias, la educación y la cultura tomada como objeto complejo de la realidad puede ser entendida como tal desde la ciencia de sistemas o sistémica. La mirada sistémica se focaliza en el todo organizado, teniendo en cuenta la naturaleza multidimensional y multinivélica de los sistemas complejos. Las organizaciones y su management encuentran en ello enormes beneficios (Ortiz. *et. alt*, 2006).

3.-LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN Y LA RELEVANCIA DE SU ESTUDIO

En el apartado anterior se describió a la Universidad como organización específica y con las particularidades que la diferencian de otro tipo de organizaciones. Antes de comenzar el desarrollo de este trabajo cabe la pregunta ¿Por qué es necesario el análisis del factor humano, sus mecanismos de funcionamiento y condicionantes cuando buscamos la mejora de las organizaciones?

Al referirse al diseño de la organización requerida, Elliot Jaques (2011) recomienda que, en primer lugar, deben tenerse en cuenta un conjunto de conceptos y principios relacionados con la naturaleza humana de las personas que trabajan:

- La naturaleza del trabajo humano, la toma de decisiones y la resolución de problemas
- La naturaleza de la capacidad humana para el trabajo, incluida la del manejo de la complejidad
- La correspondencia entre la complejidad de los niveles de información, los niveles de organización y los niveles de funcionamiento mental.
- La índole del desarrollo y maduración de las potencialidades de cada individuo

- Los principios del reconocimiento justo y de remuneración diferencial
- La naturaleza del liderazgo.

Esto es así porque las organizaciones están conformadas por personas, en todos los niveles jerárquicos, que son quienes toman las decisiones, quienes las ejecutan, quienes las controlan y quienes diseñan acciones correctivas en caso de ser necesario. El factor humano es aquel que puede aumentar o disminuir el valor del servicio percibido por el cliente y por lo tanto es centralmente crítico al momento de producir excelencia en el servicio para lograr la satisfacción del cliente. En el caso de organizaciones de servicio esto se vuelve estratégico ya que quienes “elaboran el producto”, en este caso el servicio prestado, lo realizan en el mismo momento que el cliente lo está consumiendo. Esta “instantaneidad” del proceso producción-consumo hace que el desempeño de la persona que está prestando el servicio no tenga posibilidad de corrección o eliminación, en caso de ser defectuoso, constituyendo la experiencia del cliente (y su consecuente satisfacción/insatisfacción) en ese momento denominado “momento de verdad”. Como plantea K. Albrecht “para el cliente su servicio solamente existe en los momentos de la verdad, aquellos encuentros individuales, únicos, en los que el cliente tiene un contacto directo con el servicio y obtiene una impresión de la calidad de dicho servicio” (Albrecht, 1992). Pero para que estos momentos resulten un éxito y para que adquieran una imagen de servicio de calidad, es necesario que muchos niveles de la organización funcionen correctamente y no solo aquel en que se entra en contacto con el cliente. De más está aclarar que la profesión académica se enmarca en este tipo de actividades, siéndole de completa aplicación la conceptualización presentada anteriormente.

4.-EL CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FENÓMENO PSICOSOCIAL

El tema de estudio de esta investigación es el trabajo, en términos de Jaques “el trabajo que hace la gente y las condiciones para permitir que dicho trabajo se realice con innovadora imaginación” (Jaques, 2011:60). Pero plantea el autor con preocupación que existe una falta de percepción y una definición inequívoca de lo que es el trabajo y esto genera confusiones y derroches de recursos. Si uno no puede focalizarse clara y explícitamente en qué es el trabajo, no puede evaluar su eficacia.

¿Qué es el trabajo? El término se usa hoy en día con tres acepciones distintas que se ven claramente en este ejemplo

¡Fue un arduo TRABAJO hacer el TRABAJO que hoy me encargaron en mi TRABAJO!

La primera, hace referencia a un esfuerzo; la segunda, a las tareas o asignaciones y la tercera, al lugar de trabajo. Aquí es necesario hacer una diferenciación de tres conceptos:

TAREA: asignación para producir un determinado producto dentro de un tiempo de cumplimiento previsto y ciertos límites especificados (políticas, procedimientos, etc) con los recursos adjudicados para ello.

ROL: posición ocupada dentro de una organización

TRABAJO: lo que la persona debe hacer para cumplir con la tarea: uso del discernimiento y toma de decisiones tendientes a superar los obstáculos que se presenten.

Algunos autores reconocidos por la comunidad científica que se refirieron al significado y valor del trabajo son los siguientes:

Elliot Jacques se refiere al trabajo poniendo énfasis en el que se realiza en una comunidad laboral en el marco de un contrato de empleo. Señala que el trabajo atañe a la esencia de la vida y agrega que el hombre, igual que todo organismo vivo, está comprometido en una conducta intencional, que establece metas y trabaja para lograrlas. Afirma que ese proceso de clarificación, de elección y de toma de decisiones, inherente a la realización de metas es fundamental para la supervivencia. También aclara que la realización de un trabajo satisfactorio es sustancial para el desarrollo, ya que redundando en niveles progresivos de crecimiento e integración mental que se producen cuando dicha experiencia logra confirmar la eficacia personal. (Jacques & Carson, 1994)

Meissner se refiere al principio del trabajo como central en la experiencia humana. Lo define como un esfuerzo que, dirigido al logro de metas, sirve a determinados propósitos y que posee una medida de utilidad dentro de un marco personal significativo para cada sujeto en particular (Meissner, 1997).

Salanova, García y Peiró postulan que el trabajo representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y societal. Agregan además que es una actividad humana que se realiza para obtener algo a cambio y, en este sentido, tiene un aspecto extrínseco y/o instrumental. De sus investigaciones surgieron otro tipo de definiciones en base a las que se considera cuál es el propósito del trabajo (Salanova & García y Peiró, 1996)

1. Destacan la actividad económica o los ingresos que el individuo obtiene a cambio de su trabajo
2. Destacan el trabajo como una forma de contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios de valor.

El trabajo como fenómeno psicosocial

Como postulan Peiró & Prieto (1996), es necesario considerar el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente para comprender el fenómeno complejo que representa. “Se trata de una realidad social fruto de la interacción y de la vida humana en sociedad. Su significado se amplía y hace más completo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque su plasmación concreta en estos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman (Peiró, 1996)”. Plantean los autores que el trabajo juega en nuestra sociedad un papel fundamental al ser un elemento de integración social de los individuos de esa sociedad. Por ello, no es de extrañar que aparezca, con frecuencia, relacionado con las ideologías, las religiones y las diferentes visiones del mundo. Enfatizan que el análisis de este fenómeno no puede restringirse ni a su consideración como conducta individual (que analiza los procesos psíquicos o biológicos que lo hacen posible) ni a la consideración macroscópica que lo contempla como fenómeno económico, político o social. Existe una zona en la que la intersección entre lo social y lo individual se articulan.

Dentro de esta perspectiva presentan tres bases fundamentales:

- Interacción social
- Interpretación cultural del trabajo
- Construcción de símbolos que dan origen a creencias y valores compartidos.

Las funciones del trabajo

¿Qué es lo que hace que valga la pena hacer el trabajo? Desde la psicología positiva se llega a las siguientes razones desde una perspectiva más amplia que la tradicional (Steger, 2012):

- Es un medio de vida
- Es una forma de ocupar el tiempo de una persona
- Sirve para satisfacer necesidades de logro
- Las mejores experiencias laborales agregan valor a la vida de las personas
- Estas experiencias son una parte importante de su prosperidad personal y comunitaria.
- Es trabajo es disfrutable
- Provee una necesaria sensación de desafío
- Desarrolla las fortalezas de las personas
- Contribuye a la salud y equidad de organizaciones, comunidades y sociedades.

En una línea similar Salanova et al. plantean las siguientes funciones positivas que puede brindar el trabajo (Salanova & García y Peiró, 1996):

1. Integrativa o significativa: como fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo.
2. Proporcionar status y prestigio social: la posición social de una persona está en parte determinada por el trabajo que desempeña.
3. De identidad personal: cómo se es y cómo se ve uno a sí mismo tiene mucho que ver con cómo uno se ve y cómo lo ven a uno en el trabajo. Los éxitos y fracasos en el trabajo contribuyen a formar la propia identidad.
4. Económica: el trabajo tiene un doble significado para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia y conseguir bienes de consumo.
5. Fuente de oportunidades para la interacción y los contratos sociales. Gran parte de las interacciones con otros se dan en el contexto laboral.
6. De estructurar el tiempo. El trabajo organiza el día a día, la semana, el mes, incluso el ciclo vital de las personas. Ayuda a estructura otros ámbitos, también, como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo del ocio en general.
7. De mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria: las personas están obligadas a trabajar, si quieren mantener otras funciones vitales.
8. De ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. Éstas podían estar ya en el sujeto y la práctica diaria puede mejorarlas, o incluso es posible que se adquieran para o en la ejecución del trabajo.
9. De transmitir normas, creencias y expectativas sociales. En el trabajo las personas se comunican entre sí y se transmiten perspectivas, convicciones, valores e informaciones, no sólo relacionadas con el trabajo sino también con la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc.
10. De proporcionar poder y control. En el trabajo se puede adquirir algún grado de autoridad y dominio sobre otras personas y sobre cosas, datos y procesos.
11. De comodidad: el trabajo puede proporcionar “confort” a las personas (por ejemplo, la autorrealización, contactos interpersonales, fuente de identidad, etc.)

El trabajo significativo

Para Steger el trabajo significativo “es un concepto “paraguas”, que engloba una variedad de constructos asociados. Se refiere a grandes rasgos, a la cantidad de significado que la gente percibe que tiene su trabajo y también incluye la percepción de propósito en el trabajo que es más grande que los resultados extrínsecos del mismo” (Steger, 2012).

Haciendo una pequeña reflexión respecto de por qué es necesario encontrarle sentido al trabajo, Pattakos opina que cuando vivimos y trabajamos con sentido, podemos escoger ver el sentido, compartirlo y fabricarlo. Podemos escoger nuestra actitud frente a la vida y el trabajo; podemos

escoger cómo responder a los demás, cómo responder a nuestro trabajo y cómo desarrollarlo de la mejor manera en circunstancias difíciles. Podemos trascender y ser transformados por el sentido. Podemos conectar el sentido al trabajo, en las situaciones más inusuales y con las personas más inesperadas. Supera nuestras propias expectativas e incrementa nuestra conciencia y finalmente se convierte en parte de nosotros.

Nuestra vida laboral nos sirve de una manera única y significativa que sólo nosotros conocemos, entendemos y apreciamos. Si nuestro trabajo nos llena por sí mismo y en sí mismo, sabemos por qué. Si nuestro trabajo nos sirve más allá del puesto, sabemos por qué. “Precisamente ese “saber por qué” es lo que representa el sentido y esto significa conocernos a nosotros mismos. Uno de los métodos de análisis de Frankl tiene como objetivo ayudar a la gente a “tomar el control de su vida” descubriendo los valores que, colectivamente, forma la motivación fundamental de sus vidas, la búsqueda del sentido” (Pattakos, 2005).

El significado del trabajo-Representación simbólica

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.

Badano, Basso & Benedetti plantean que el trabajo docente es una relación particular en la que están presentes la historia- social, institucional-, la disciplina, la gestión, las presiones, los lugares y también el tiempo de las expectativas como partes de la subjetividad que se construye en función del mismo. Agregan que para construir esta subjetividad participan las marcas institucionales, las adscripciones profesionales, el *ethos*², las estrategias personales, redes de relación y los límites que se establecen entre ellas (Badano et al., 2004).

La relación de las personas con su trabajo

Hay fuerte evidencia que los factores de disposición están relacionados con actitudes hacia el trabajo (Staw, 1986; Staw, 1985) Esto sugiere que la forma en que los individuos perciben el trabajo pueden estar en función de rasgos estables, no solamente ser reflejos del trabajo en sí mismo. Es posible que estos rasgos interactúen con las características objetivas del trabajo (Hackman, 1980). Por esto es importante entender la experiencia subjetiva del trabajo: cómo las personas pueden diferir en sus experiencias respecto del trabajo que hacen

² El *ethos* refiere a lo ideal, al entramado de valores y actitudes que representan el tono, el carácter, la calidad de vida, el estilo moral y estético, la disposición de ánimo (Geertz, 1996) que permite a sus miembros constituir una identidad sociocultural para negociar y armonizar la diversidad.

Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, postulan que hay tres relaciones distintivas que las personas pueden tener con su trabajo: puestos (Job), carrera (career) y “llamado/vocación” (calling). Las diferencias a grandes rasgos son las siguientes:

La gente que ocupa “un puesto” (Job) sólo están interesados en los beneficios materiales del trabajo y no buscan o perciben recibir ningún otro tipo de retribución de la ejecución de su tarea. El trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio que le permite a los individuos adquirir recursos necesarios para disfrutar su tiempo fuera del trabajo. Los mayores intereses y ambiciones de los “ocupantes de puestos” (Job holders) no están relacionados con su trabajo (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997).

En contraste, las personas que tienen “Carreras” (career) tienen una inversión personal profunda en su trabajo determinan sus logros no sólo a través de la ganancia económica, sino a través del avance en la estructura ocupacional. Este avance generalmente trae un status social superior, aumento de poder en el ámbito de la ocupación personal y aumento de autoestima (Bellah, Madsen, Sullivan, & Swidler, 1985).

Finalmente, las personas con vocación/llamado (calling) encuentra a su trabajo inseparable de su vida personal. Una persona con vocación no trabaja por una ganancia económica ni por un avance en su carrera, sino por la satisfacción que le genera hacer el trabajo. La palabra “llamado” (calling) fue originalmente usada en un contexto religioso, cuando las personas se sentían “llamadas” por Dios a hacer moral y socialmente trabajo significativo. Mientras que el sentido moderno de “llamado/vocación” aún conserva mucho de esa conexión religiosa, el trabajo al que la gente “se siente llamada” a hacer es generalmente visto como de valor social, un fin en sí mismo, involucrando actividades que pueden, aunque no necesariamente lo son, agradables.

La distinción entre puesto, carrera y vocación no necesariamente depende de las características de la tarea. En cualquier ocupación se pueden encontrar individuos con los tres tipos de relaciones con su trabajo. Aunque se espera encontrar mayor número de vocaciones en ciertas ocupaciones, por ejemplo, profesores y empleados de fuerzas de paz, es posible que técnicos médicos, vendedores, trabajadores fabriles y secretarias puedan ver su trabajo como una vocación. Esas personas pueden amar su trabajo y pensar que contribuye a hacer el mundo un mejor lugar.

El ambiente laboral y su percepción

El ambiente laboral no es solamente el marco en el cual las personas desarrollan su trabajo, sino que ellas son las que lo modifican y son modificadas, a su vez, por él. En el marco de las

ciencias sociales ha sido, cada vez con mayor frecuencia, conceptualizado como una construcción social, en buena parte, expresada en las representaciones sociales elaboradas por los agentes que actúan e interactúan en ese ambiente, formando una determinada unidad social y cultural.

“Para estudiar el ambiente laboral desde el paradigma sociocognitivo se requiere identificar y desvelar las percepciones y creencias compartidas de los miembros de esas unidades sociales. El análisis de las representaciones sociales ha abordado esta problemática y proporciona un marco conceptual y una metodología útiles para identificar e investigar dimensiones relevantes de ese ambiente” (Peiró & Prieto, 1996).

La investigación sobre el clima y la cultura organizacional ha permitido comprender de forma adecuada el papel desempeñado por las creencias y percepciones compartidas en la conceptualización del ambiente y su influencia sobre los propios comportamientos de las personas. De Rosa (1994) ha puesto de manifiesto la similitud entre los estudios sobre cultura organizacional y los relativos a las representaciones sociales. La integración de ambas metodologías para desarrollar el estudio del ambiente laboral pueden contribuir a la mejora de la comprensión de este fenómeno.

5.-EL CONCEPTO DE PROFESIÓN ACADÉMICA

El tema central de este trabajo está referido al trabajo de los profesionales académicos en la organización Universidad. Pero es necesario conocer la composición social de la Universidad, y en este caso específico la FCEYS, para comprender luego las dinámicas socioculturales internas y sus repercusiones.

La Universidad como sistema social tiene tres grupos bien diferenciados de participantes: los profesionales académicos (docentes, investigadores, extensionistas), el personal de apoyo (internamente llamados “No docentes”) y los estudiantes. Este estudio se orientará exclusivamente al grupo social de los profesionales académicos como subcultura dentro de la macrocultura de la FCEYS, proponiendo la investigación de esta misma temática en los otros grupos sociales antes mencionados.

De la revisión de la literatura existente se observa que el concepto de Profesión Académica aún no cuenta con una definición consolidada y común a todos los campos del conocimiento y de la investigación.

Por esto es necesario presentar las características y particularidades de la profesión académica como trabajo, según las definiciones e investigación específicas en el tema. Chiroleu (2002) destaca que, la mayor parte de los estudios sobre académicos, ignoran las particularidades de la

universidad como organización compleja. Para esta autora, dichos trabajos pueden clasificarse en:

- 1- Aquellos que privilegian la idea de comunidad científica, ignorando el impacto de los contextos institucionales dentro de los cuales los académicos se insertan y los efectos que éstos tienen en la conformación y desenvolvimiento de las redes.
- 2- Aquellos cuyo eje se coloca en el trabajo científico en sí mismo, en la denominada “vida de laboratorio”, dejando de lado incluso las actividades de enseñanza.
- 3- Aquellos que focalizan en los mecanismos de evaluación de la actividad científica y en los procesos de reconocimiento científico.
- 4- Aquellos dedicados a los universitarios como grupo profesional o categoría socio-profesional. En los mismos no suelen plantearse las particularidades que asume el trabajo académico en las diferentes instituciones.

A esta clasificación podría agregarse una quinta categoría de trabajos, que abordan cuestiones netamente pedagógicas referidas a la interacción entre docentes y estudiantes, los cuales procuran mejorar el aprendizaje de éstos.

El académico es un “actor social e institucional específico, pues la experiencia no parece contener de manera adecuada, con las peculiaridades de un oficio con ethos diversificados de manera aguda” (Gil Antón, 2000). Respecto al “ethos académico” menciona Hamui que está contenido en un marco conformado por los ethos disciplinares, institucionales y del entorno, que constituyen un orden aceptado y crean lógicas que condicionan las funciones de los académicos (Hamui, 2005).

Clark, mencionado por Chiroleu (2002), caracteriza a la profesión académica como “rara” pues la diversidad de disciplinas que la integran la dotan de una heterogeneidad poco compatible con la construcción de lógicas más o menos cerradas y normas comunes. La autora plantea que existen núcleos de tensiones en la profesión académica, a saber:

Doble pertenencia: disciplinar por una parte, en cuanto adscriben a una determinada rama del conocimiento, e institucional por la otra. La autora expone la prevalencia de la disciplina sobre la institución dado que es el eje alrededor del cual se organizan las prácticas.

Alto grado de heterogeneidad: presente de diferentes maneras tales como las distintas disciplinas de origen, distinta dedicación horaria, distinto grado de compromiso institucional, etc. Menciona la autora a Becher (1993) cuando dice que la profesión académica se asemeja a una confederación de tribus, en la cual cada disciplina tiene su propio “idioma”, sus procesos de socialización y normas específicas.

Valores compartidos: sin embargo, a pesar de la fragmentación disciplinar, los académicos comparten compromisos y valores comunes en relación al conocimiento y a las propias prácticas académicas.

Aspectos de homogeneidad: La autora introduce los conceptos de Teichler (1996) que plantea la generación y transmisión de conocimiento complejo, la existencia de una cultura profesional de la racionalidad cognitiva y el alto grado de disposición al trabajo como factores comunes entre los académicos.

Respecto a los valores e intereses compartidos, García de Fanelli (2008) mencionando a Farnham (1999) plantea los siguientes:

- Libertad para enseñar e investigar su tema académico sin interferencias políticas o externas.
- Derecho a participar en las decisiones referidas al currículum y a la agenda de investigación.
- Derecho a participar en la determinación de las condiciones de vida y trabajo en la institución donde están empleados
- Seguridad de la relación laboral
- Garantía de condiciones de trabajo y términos satisfactorios.

La docencia universitaria como profesión

En este apartado se presentarán cuestiones relacionadas exclusivamente con la actividad docente, dejando por un momento de lado otras actividades de la profesión académica como la investigación, la extensión y la gestión.

Como cita Fanelli “De acuerdo con Wilensky en 1964, lo que diferencia a una profesión de cualquier otra ocupación son dos rasgos (García de Fanelli, 2008):

- 1) la tarea que se realiza es técnica, basada en un conocimiento sistemático o doctrina adquirida a través de un proceso de entrenamiento y aprendizaje formal.
- 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. Claramente la actividad docente universitaria cumple con ambos requisitos.”

Según Schuster y Finkelstein 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 (Schuster & Finkelstein, 2006).

Existen diferentes realidades respecto de la profesión académica en los distintos contextos mundiales. Por ejemplo, como menciona Fanelli, “en el mundo anglosajón se entiende que los profesores universitarios constituyen la matriz de la cual surgen todas las otras profesiones, la profesión de las profesiones.” Esto sumado al hecho que las características del trabajo cambian, ya que en dichos casos los académicos cuentan con una oficina y cumplen funciones adicionales al dictado de clase, con dedicaciones exclusivas. “En nuestras universidades (argentinas), ha predominado la figura del profesor con baja dedicación horaria en la actividad de enseñanza y cuya ocupación principal (su verdadera profesión) es el ejercicio de su profesión liberal.” (García de Fanelli, 2008)

Aunque en el último tiempo esto ha empezado a cambiar gracias a los programas de becas, incentivos y otros motivadores para el desarrollo de actividades como la investigación y la extensión universitaria. 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.

Más allá de estos intereses comunes, se trata de una profesión internamente muy heterogénea. Es interesante lo planteado por Galaz Fontes y Gil Antón (2009) respecto a cómo se da la decisión de ejercer la docencia universitaria en el caso analizado por ellos que es sobre docentes mexicanos.

Respecto de los resultados obtenidos en su estudio de la profesión académica exponen:

Una realidad es que con el tiempo ingresar a la profesión académica pasó de la condición de *oportunidad esperada* -no buscada- (los primeros contratados no pensaban tener ese espacio sino que se desarrollaban en sus mercados de referencia profesionales) a la existencia de condiciones al interior de las instituciones de los requerimientos y estímulos para pensar, como *proyecto de vida* o *vocación* el espacio de la academia. 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.

Se puede ver claramente, que esta es una situación muy similar a que se ha desarrollado en nuestro país y por lo tanto aplicable a la Facultad de Cs. Ecas. y Sociales de la UNMDP, la organización estudiada.

Esto es afirmado por Chiroleu (2002) cuando plantea nuevas formas de división y organización de la producción y transmisión del conocimiento y un fuerte énfasis en las peculiaridades propias de los campos disciplinares. La autora también explica que de esta manera, se invierte la situación que caracterizaba a la universidad tradicional, en la cual las prácticas académicas complementaban y legitimaban carreras profesionales desarrolladas en el propio mercado ocupacional. La docencia universitaria se constituye así, en una categoría residual, formada por

graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquellas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo.

Así es que surge un nuevo tipo de profesional que no necesariamente "vive para la cultura o el conocimiento", sino que "vive de la cultura" (Brunner, 1987:20).

Clasificación según la disciplina

Uno de los factores de segmentación dentro de la cultura organizacional de las instituciones de educación universitaria es la disciplina (Enders, 2006). Se desarrollan así "tribus y territorios académicos" en los cuales puede observarse una asociación entre las formas de conocimiento (características cognitivas) y las comunidades de conocimiento (características sociales) asociadas con ellas (Becher, 2001). La dimensión disciplinaria fragmenta a la profesión y ello se manifiesta no sólo en la práctica del cargo sino también en sus valores. Dentro a su vez de cada grupo disciplinario, hay especialidades que en distintos momentos históricos gozan de mayor prestigio dentro de la profesión (García de Fanelli, 2008).

Otras dimensiones de segmentación

Existen otras dimensiones que son también relevantes (Enders, 2006):

1) diferenciación entre profesores y auxiliares

2) o entre aquellos que detentan un contrato que asegura estabilidad (llamado *tenure* en el mundo anglosajón y "regular u ordinario" en el caso argentino) **o los que ejercen la profesión con contratos por tiempo determinado** e incluso por hora. En el caso de la UNMDP entraría en este ámbito la designación interina o contratados a término.

Para el caso particular de la UNMDP se podría incluir:

3) entre aquellos docentes rentados y aquellos adscriptos

4) entre aquellos que sólo realizan docencia y los que realizan otras actividades dentro de las funciones de la Universidad (investigación, extensión, transferencia, gestión).

5) entre los que tienen dedicaciones simples, parciales y exclusivas.

La planta de académicos de las universidades se puede clasificar según el puesto que el docente ocupe en la escala jerárquica (categorías) y/o según la cantidad de horas de trabajo que formalmente corresponde a su designación (dedicaciones).

Marco normativo de la UNMDP

La UNMDP tiene su Estatuto aprobado por Asamblea Universitaria nº 001/2013. En él se definen las cuestiones principales que regirán la actividad de la Universidad y de las Unidades Académicas, entre otros, como cuerpos operativos de la organización.

Según el Estatuto de la UNMDP en la Sección II, Título I, Capítulo I, se especifica lo siguiente:

ART.24: El personal docente revistará en las siguientes **categorías**:

- a) Profesores: Titulares, Asociados y Adjuntos.
- b) Auxiliares: Jefes de Trabajos Prácticos, Ayudantes Graduados y Ayudantes Estudiantes.

1. Cuerpo de docentes contratados como regulares y/o interinos	
1.1 Profesores	
1.1.1 Profesores titulares	Ejercen la dirección de la cátedra o grupo de trabajo y son responsables a ese nivel de la orientación general del proceso de planeamiento, desarrollo, coordinación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza- aprendizaje, investigación, formación y perfeccionamiento de los docentes y personal técnico a su cargo y extensión, conforme a los lineamientos que establezca la autoridad académica.
1.1.2 Profesores asociados	Colaboran con el profesor titular en la dirección y el ejercicio de la enseñanza, coordinando junto a él el desarrollo de los programas y de las actividades de investigación, perfeccionamiento y extensión.
1.1.3 Profesores adjuntos	Participan de las actividades de enseñanza-aprendizaje, investigación, perfeccionamiento y extensión, colaborando con el titular y asociado. Tienen el derecho y la obligación de integrar las mesas examinadoras.
1.2 Auxiliares docentes	
1.2.1 Jefe de trabajos prácticos	Participan en la elaboración de los trabajos teórico-prácticos y en su ejecución y evaluación bajo la supervisión de un profesor. Prestan asistencia y apoyo pedagógico a los estudiantes pudiendo participar de los grupos de investigación y de tareas de extensión.
1.2.2 Ayudantes de primera	Ayudantes graduados
1.2.3 Ayudantes de segunda	Ayudantes alumnos

Respecto de la **modalidad de designación** el Estatuto de la UNMDP dice lo siguiente:

ART.25: El personal docente podrá revistar en las siguientes condiciones:

- a) **Regular**: ART.37: Son docentes regulares aquellos cuya designación inicial como docente de cualquier categoría sea efectuada por concurso público de antecedentes en docencia, investigación, extensión, transferencia, gestión y/u otros que se consideren pertinentes; coloquio y oposición.

- b) Interino: ART.40: Por causas debidamente justificadas el Consejo Académico de la Unidad Académica de que se tratare, podrá designar docentes interinos. El acto de nombramiento deberá contener el respectivo llamado a concurso y el plazo de designación, el que no deberá exceder de dos (2) años y caducará si el cargo fuera cubierto por concurso.
- c) Suplente: ART.42: Serán docentes suplentes aquellos que sean designados por el Consejo Académico y/o quien correspondiere en los casos que no se tratase de Unidades Académicas, en cargos surgidos por otorgamiento de licencias. El Consejo Superior fijará los criterios para la aplicación de esta figura.
- d) Adscripto: ART.43: Serán docentes adscriptos aquellos que sean designados por el respectivo Consejo Académico y/o quien correspondiere en los casos que no se tratase de Unidades Académicas, para desempeñar funciones bajo un régimen de prestación voluntaria, conjuntamente con el personal docente auxiliar. Deberán reunir los requisitos para ser Ayudante Graduado o Ayudante Estudiante y contar con el aval de la asignatura y del Area o departamento.[...]

ART. 44: Los docentes adscriptos no tendrán remuneración y su designación como tales será por un (1) período lectivo y podrá ser renovada.

- e) A término: ART.45: Los consejos Académicos o el Rector podrán designar a docentes en las distintas categorías y dedicaciones, por razones académicas debidamente fundamentadas, en las condiciones y funciones que en cada caso se establezcan. Dicho nombramiento no deberá superar el plazo de un (1) año y podrá ser renovado. El Consejo Superior fijará los criterios para la aplicación de esta figura.
- f) Libre: ART.46: Toda persona que posea título universitario habilitante o haya realizado estudios o investigaciones en el área de la asignatura sobre la que aspira enseñar, podrá solicitar al respectivo Consejo Académico su designación como profesor libre o ser requerido para ello. El Consejo Académico deberá exigir la acreditación de competencias que considere necesarias.

ART.47: Los profesores libres no tendrán remuneración, su designación como tales será por un (1) período lectivo, y podrá ser renovada.

- g) Extraordinario: ART.49: El Consejo Superior, por si o a propuesta de un Consejo Académico o Directivo, podrá otorgar el título de Profesor Extraordinario en alguna de las siguientes categorías: Profesor Emérito, Profesor Consulto, Profesor Visitante. [...]
- h) Por convenio: ART.50: Se podrá designar profesor por convenio a aquellas personas que reúnan los mismo requisitos establecidos para los profesores regulares y que pertenezcan a instituciones que tengan convenios vigentes con esta Universidad. Su designación tendrá la limitación temporal que la actividad académica requiera. No percibirán remuneración alguna de la Universidad.

Según la **cantidad de horas** que el docente asigna a su trabajo el Estatuto de la UNMDP dice lo siguiente:

ART.51: El personal docente podrá desempeñarse con alguna de las siguientes dedicaciones: exclusiva, completa, parcial o simple. Los docentes, cualquiera sea su dedicación, podrán percibir ingresos adicionales a los que les corresponden por su condición de tal, a través de convenios y/o subsidios que la Universidad desarrolle en el marco del presente Estatuto. El Consejo Superior reglamentará el régimen horario de las dedicaciones, así como las incompatibilidades que correspondan.

En la UNMDP los docentes con dedicación exclusiva trabajan tanto en actividades de enseñanza como de investigación y extensión. No deben realizar otras tareas laborales fuera de las universitarias, salvo excepciones previamente autorizadas por las instituciones. Entre estas últimas podemos mencionar las actividades de extensión y consultoría que provengan de convenios firmados entre la universidad y el sector productivo. El régimen horario es de 40 horas o más semanales para la exclusiva; 20 horas para la parcial y 10 horas para la simple.

Permanencia y promoción

La mayoría de las universidades establecen que para permanecer en sus puestos, los académicos deben presentarse periódicamente a nuevos concursos abiertos para el cargo que ocupan, mediante el cual defienden la permanencia de su posición en el mismo. Esto no ocurre en la UNMDP, que aprobó un régimen de carrera docente vinculando la permanencia en el cargo no ya a concursos sino a evaluaciones periódicas de desempeño denominadas “reválidas”. El resultado positivo en las evaluaciones periódicas de desempeño sólo garantiza a los docentes la estabilidad en los cargos que ocupan, no así la posibilidad de promoción en los mismos. En caso de que un docente quiera promover a una categoría superior debe esperar a que se llame a un concurso y postularse al mismo. En esos casos las evaluaciones positivas de desempeño sirven como antecedentes positivos en la postulación al concurso de esos cargos.

El Estatuto de la UNMDP prevé lo siguiente:

ART.52: (Cap. XIII- De la designación de los docentes regulares)

- b) Permanencia, promoción y aumento de dedicación: la permanencia del docente en su cargo dependerá del resultado de las evaluaciones periódicas, las que serán reglamentadas por el Consejo Superior. La promoción de cualquier tipo, así como la asignación de aumentos de dedicación, sólo podrán realizarse a través de concursos públicos de oposición, antecedentes, coloquio y propuestas de trabajo, abiertos o circunscriptos. Estos últimos serán reglamentados por el Consejo Superior.

6.-REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN ACADÉMICA COMO COMPONENTE DE CULTURA ORGANIZACIONAL

El análisis de las Representaciones Sociales

El foco de esta investigación es establecer un esquema preliminar para el relevamiento de la representación social que tienen los profesionales académicos de la FCEYS respecto de la profesión académica. Para eso es fundamental desarrollar las principales metodologías de análisis que utilizan los expertos para estudiar este tema, que se presentan a continuación.

La representación social es una modalidad particular del conocimiento, cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos. Se trata de un constructo inserto dentro del campo de la Psicología Social y de la Psicología Social Sociológica, acuñado primeramente por Serge Moscovici en 1961, a partir del concepto Durkheimiano de "Representación Colectiva". Remite a una elaboración colectiva de un objeto social efectuada por una comunidad con el propósito de comunicarse y definir comportamientos entre individuos. Consiste en un sistema de valores, ideas y prácticas que cumplen una doble función. La primera, establecer un orden que le permita a los individuos de esa comunidad orientarse y dominar el mundo material y social en el que se desenvuelven. La segunda, permitir la comunicación entre los sujetos de una comunidad al proveerles de códigos para el intercambio social, y maneras de nombrar y clasificar varios aspectos del mundo y de la historia del grupo (Moscovici, 1961; Moscovici, 1963, Moscovici, 1973). 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).

Mora 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 (Mora, 2002).

- a) *La información*: contenido o suma de conocimientos con que cuenta un grupo acerca de un acontecimiento, hecho o fenómeno de naturaleza social. Esta dimensión conduce necesariamente a la riqueza de datos o explicaciones que sobre la realidad se forman los individuos en sus relaciones cotidianas.
- b) *El campo de representación*: Expresa la organización del contenido de la representación en forma jerarquizada, variando de grupo a grupo e inclusive al interior

del mismo grupo. Permite visualizar el carácter del contenido, las propiedades cualitativas o imaginativas, en un campo que integra informaciones en un nuevo nivel de organización en relación a sus fuentes inmediatas.

c) *La actitud*. Es la dimensión que significa la orientación favorable o desfavorable en relación con el objeto de la representación social. Se puede considerar, por lo tanto, como el componente más aparente, fáctico y conductual de la representación, y como la dimensión que suele resultar más generosamente estudiada por su implicación comportamental y de motivación. Señala Moscovici: Se deduce que la actitud es la más frecuente de las tres dimensiones y, quizá, primera desde el punto de vista genético. En consecuencia, es razonable concluir que nos informamos y nos representamos una cosa únicamente después de haber tomado posición y en función de la posición tomada.

La denominada *teoría del núcleo central* formulada por Abric sostiene que en una representación social hay elementos de naturaleza disímil: un núcleo central y elementos periféricos (Kornblit, 2007). Así una representación social se define por dos componentes: el contenido y la organización de ese contenido, que reposa sobre una jerarquía entre los elementos determinada por el núcleo central. Se identifican, entonces, un sistema central y un sistema periférico.

a) *Sistema central*: Está compuesto por uno o por unos pocos elementos cognitivos que son responsables de la estabilidad, la rigidez y el carácter consensual de la representación. Son innegociables. Estos elementos cognitivos pueden ser creencias, opiniones, actitudes, etc, y se encuentran muy ligados a la memoria colectiva y a la historia del grupo y por ende resistentes a los cambios. Este sistema central tiene dos funciones: generar el significado principal de la representación y determinar la organización de los otros elementos.

b) *Sistema periférico* está compuesto por todos los otros elementos de la representación, los cuales son responsables de la movilidad, la flexibilidad y las diferencias entre los individuos. Sus funciones consisten en permitir la adaptación a prácticas sociales concretas y diferenciar el contenido de la representación social (Kornblit, 2007).

También complementa a este análisis la teoría del campos sociales de Bourdieu (2002), a partir de la cual los campos sociales son espacios de juego históricamente constituidos, con sus instituciones específicas y sus leyes de funcionamiento propias; son espacios estructurados de

posiciones, las cuales son producto de la distribución inequitativa de ciertos bienes (capital) capaces de conferir poder a quien los posee.

Existe una gran diversidad de campos y subcampos que funcionan con una lógica específica pero que a su vez comparten un conjunto de leyes generales, válidas para todos. Cada campo específico se define a partir del capital que en él está en juego. El capital puede definirse como un conjunto de bienes acumulados que se producen, se distribuyen, se consumen, se invierten, se pierden. En “Homo Academicus” Bourdieu (1988) aplica su teoría al campo de la universidad, los diferentes campos académicos, sus correspondientes habitus y la lucha entre ellos. Plantea a la academia como una jerarquía social y cultural gobernada por el capital cultural que se deriva de la autoridad científica o del renombre intelectual. La profundidad de dicho análisis excede ampliamente el marco de esta investigación, por lo que sólo se tomarán los conceptos generales de esta teoría.

No se puede obviar los aportes de Durkheim que habla de representaciones colectivas como contenido del “mundo instituido de significado” de toda sociedad, como portadora de significaciones sociales. Así mismo, son vistas como constitutivas para que exista una sociedad, para la producción de un ideal de sociedad y que emerge como una “consciencia colectiva homogénea” (Durkheim, citado por Beriain, 1990 p.26). El conjunto de representaciones colectivas conforma el “sistema cultural de una sociedad” o su “estructura simbólica” a partir de la cual una sociedad organiza su producción de “sentido”, su “nosotros” y su “identidad” (Beriain, 1990 p.27.)

Todo lo presentado hasta aquí aludiendo a “sociedad” es replicable a la dinámica organizacional ya que las organizaciones pueden concebirse como sistemas sociales: “conjunto de individuos carecientes, artificial y formalmente interrelacionados, con una cierta perennidad, hacia la consecución de fines más o menos comunes en función de la relación de poder entre individuos” (Parra Luna, 1992 p.116)

Semiótica de las organizaciones y el análisis organizacional

Como plantea Schvarstein (2010, p.115), “la organización se constituye en la puesta en escena de un orden simbólico, utilizando para ello los conceptos de la semiótica.” Destaca el autor que para el análisis organizacional exitoso debe establecerse una coherencia perceptual. Todo lo que ocurre en la organización (una celebración, un informe, un conflicto, etc) adquiere sentido en el marco de una estructura de significación. Aquí Schvarstein citando a Barthes, sostiene la existencia de un “contrato signifiante” que permite, a pesar de la arbitrariedad de los significantes lingüísticos, que todos tendamos a extraer de ellos los mismos significados.

“También existe en las organizaciones este contrato significativo. También por su intermedio nos comprometemos a ciertas interpretaciones y no a otras. No se puede vulnerar este contrato impunemente, a pesar de la manifiesta arbitrariedad de cierta simbología organizacional y del hecho de no haber sido partícipes de su elaboración” (Schvarstein, 2010). Introduce el autor el concepto de “preceptos” al momento de hablar de la coherencia perceptual requerida a los participantes a partir del contrato significativo, y los define como códigos de reconocimiento que garantizan el orden del mundo. Destaca a su vez la necesidad de recurrir a un metalenguaje que se haga cargo de la existencia de esos objetos como portadores de significados. Por lo tanto presenta a la semiótica de las organizaciones como la teoría acerca de los procesos de significación en el ámbito organizacional.

La cultura organizacional como marco del comportamiento

El interés de esta investigación en el relevamiento de la representación social de la profesión académica radica en que todas las representaciones simbólicas son un marco referencial para la interpretación de la realidad y el comportamiento que desarrollan las personas está condicionado en parte por este marco. El estudio de las representaciones sociales permite mostrar la relación existente entre las representaciones y las acciones, es decir, por la forma como las personas se comportan lo cual está determinado por el concepto que ella misma construya de una situación u objeto (Gomez y cols., 1996). Cuando esa representación es compartida por un grupo de personas se convierte en social y desde el análisis organizacional, aquellas cuestiones desarrolladas por las personas que conforman la organización que las definen como grupo diferenciado respecto de otras organizaciones son componentes de la cultura organizacional. Esta 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. En este sentido, podemos hacer un paralelismo con la personalidad de los individuos. Si es cierto que la particularidad de un individuo se transparente en su personalidad, la individualidad de una organización se manifiesta en su cultura particular (Abravanel, 1992). Por lo tanto las representaciones sociales de un grupo humano en el contexto de una organización conformarían el componente de cultura organizacional “creencias”. El conjunto de creencias determina la actitud de agrado o desagrado respecto de un objeto. Mientras más favorable esa actitud, mayor será el número de conductas positivas y la intención de realizarlas (Salazar, 1979).

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 sociocultural 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. Este sistema cultural tiene la influencia de la sociedad que lo rodea, del pasado de la organización y de los diversos factores de contingencia.
- 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.

Como se mencionó antes, las representaciones sociales constituyen las creencias que influyen en la conducta de los individuos porque determinan la actitud (marco de referencia para la interpretación de la realidad organizacional) y a partir de esta la intención que motivará la conducta organizacional, como materialización de dichas intenciones.

7.-LA REPRESENTACION SOCIAL DEL TRABAJO COMO FACTOR PSICOSOCIAL PARA EL DESARROLLO DE ORGANIZACIONES SALUDABLES

Retomando la teoría de Moscovici de las dimensiones de las representaciones sociales, puntualmente haciendo referencia a la dimensión de 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).

En el marco de este estudio cuyo foco principal es la mejora del funcionamiento organizacional se adhiere a la corriente que afirma que la única forma de alcanzar este objetivo es generar organizaciones saludables a diferencia de las organizaciones denominadas tóxicas (Salanova & Schaufeli, 2009), como se desarrollará más adelante. Esto introduce el concepto de salud organizacional a esta investigación, tomando la perspectiva amplia de salud que integra la salud física y psíquica.

Bajo este enfoque se particularizará la salud como el bienestar psicosocial del que gozan los individuos que pertenecen a la organización estudiada en la relación con su trabajo, otros participantes de la organización, la organización misma y el medio que la rodea.

Como se presentó en apartados anteriores, las representaciones sociales son condicionantes de la percepción de la realidad organización de los individuos y también determinantes de su conducta. Cuanto más compartidas son dichas representaciones sociales se mejora notablemente la comunicación organizacional (se crean códigos y marcos de referencia comunes) y se reducen los conflictos (sociales e individuales), justamente por un incremento en la calidad comunicacional. Es por esto que en esta investigación se toma la idea de la importancia de la existencia de representaciones sociales compartidas por los miembros de la organización para el desarrollo de organizaciones saludables que conlleven el logro de la excelencia organizacional.

El concepto de salud laboral

El foco tradicional en el síntoma y la enfermedad está paulatinamente cambiando hacia un concepto de salud cada vez más amplio que incluye aspectos del funcionamiento óptimo personal y no únicamente la ausencia de enfermedad. Esta concepción más positiva de la salud se hizo explícita en los trabajos constitutivos de la OMS, que a finales de la II Guerra Mundial, en el preámbulo de sus primeros estatutos oficiales, afirmaba: “la salud es un estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad o minusvalía” (OMS, 1948). En la declaración final de la primera reunión de la OMS sobre promoción de la salud en Ottawa en 1986, se afirmaba que: “la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad o de minusvalía. La salud es un recurso de la vida cotidiana, no el objeto de la vida. Es un concepto positivo que subraya los recursos sociales y personales así como las capacidades físicas (OMS, Ottawa Charter for Health Promotion, 1986)

Organizaciones saludables y organizaciones tóxicas

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

- (1) empleados ‘saludables’,
- (2) en organizaciones ‘saludables’ y engaged (que registran altos niveles de Engagement) 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.

Las organizaciones saludables invierten esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante:

- Generación de puestos bien diseñados y significativos
- Ambientes sociales de apoyo
- Oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada.

Juega un rol fundamental el ambiente o clima social en el desarrollo de la efectividad de una organización.

Buenas prácticas organizaciones podrían ser:

- Promoción y optimización de recursos laborales relacionados con la mejora de las tareas (e.g. diseño y rediseño de puestos),
- El ambiente social de la organización (p.ej., canales de comunicación abierta, estilos de liderazgo transformacional y de aprendizaje)
- Y la organización (p.ej., selección y socialización laboral, formación y desarrollo, políticas de estabilidad en el empleo, estrategias de conciliación trabajo/vida privada)

Las Organizaciones tóxicas se caracterizan por:

1.-Ambientes de trabajo poco saludables o nocivos para el trabajador.

- **Ambiente físico:** ventilación, luz, ergonomía, etc.
- **Ambiente psicosocial:** El efecto de los factores psicosociales es negativo para el trabajador. La interacción del trabajador con su trabajo y con los demás tiene efectos nocivos y perjudiciales, tanto sobre la propia organización como sobre las personas que la integran, afectando negativamente a su salud y bienestar.

2.-Prácticas de una empresa y actitudes y acciones emocionalmente insensibles de sus directivos.

- Comunicación pobre u obstaculizada
- Relaciones interpersonales frías o conflictivas
- Conflicto y ambigüedad de rol (ineficaz actuación de supervisores y gerentes)
- Pobres funciones de liderazgo

- Los trabajadores no reciben feedback de su trabajo
- No existe identificación de los trabajadores con la organización (porque sus necesidades no son coincidentes)

3.-Desde el modelo DRL El modelo DRL (Demandas-Recursos laborales) (Bakker y Demerouti, 2008) fue desarrollado para estudiar la situación del empleado ante el balance de requerimientos del puesto y la organización ante los elementos con que contaba para responder a ellos y el efecto que ese balance o desbalance generaba Bakker y Demerouti descubrieron que los recursos laborales tales como el feedback, el control, la variedad de tareas, la supervisión y las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo, tienen potencial motivacional y llevan a un mayor Engagement y a un rendimiento excelente. Recientemente el modelo DRL se extendió incluyendo recursos personales como el optimismo, la Autoeficacia y la autoestima, que se asume tienen un potencial motivacional similar (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2007). Según esta teoría, las organizaciones tóxicas estarían caracterizadas por generar altas demandas y brindar pocos recursos laborales que son dañinas para el trabajador porque no potencian el proceso motivacional positivo, sino que al contrario estimulan el desarrollo de procesos de erosión de la salud psicosocial del trabajador, y a la larga, esto también afecta al funcionamiento organizacional en su conjunto.

4.-La insatisfacción laboral es la actitud mayoritaria entre los trabajadores de estas organizaciones tóxicas siendo éste un ambiente de trabajo altamente destructivo para el empleado y para la organización.

8.-ESQUEMATIZACIÓN DEL PARADIGMA CONCEPTUAL PROPUESTO POR ESTA INVESTIGACIÓN

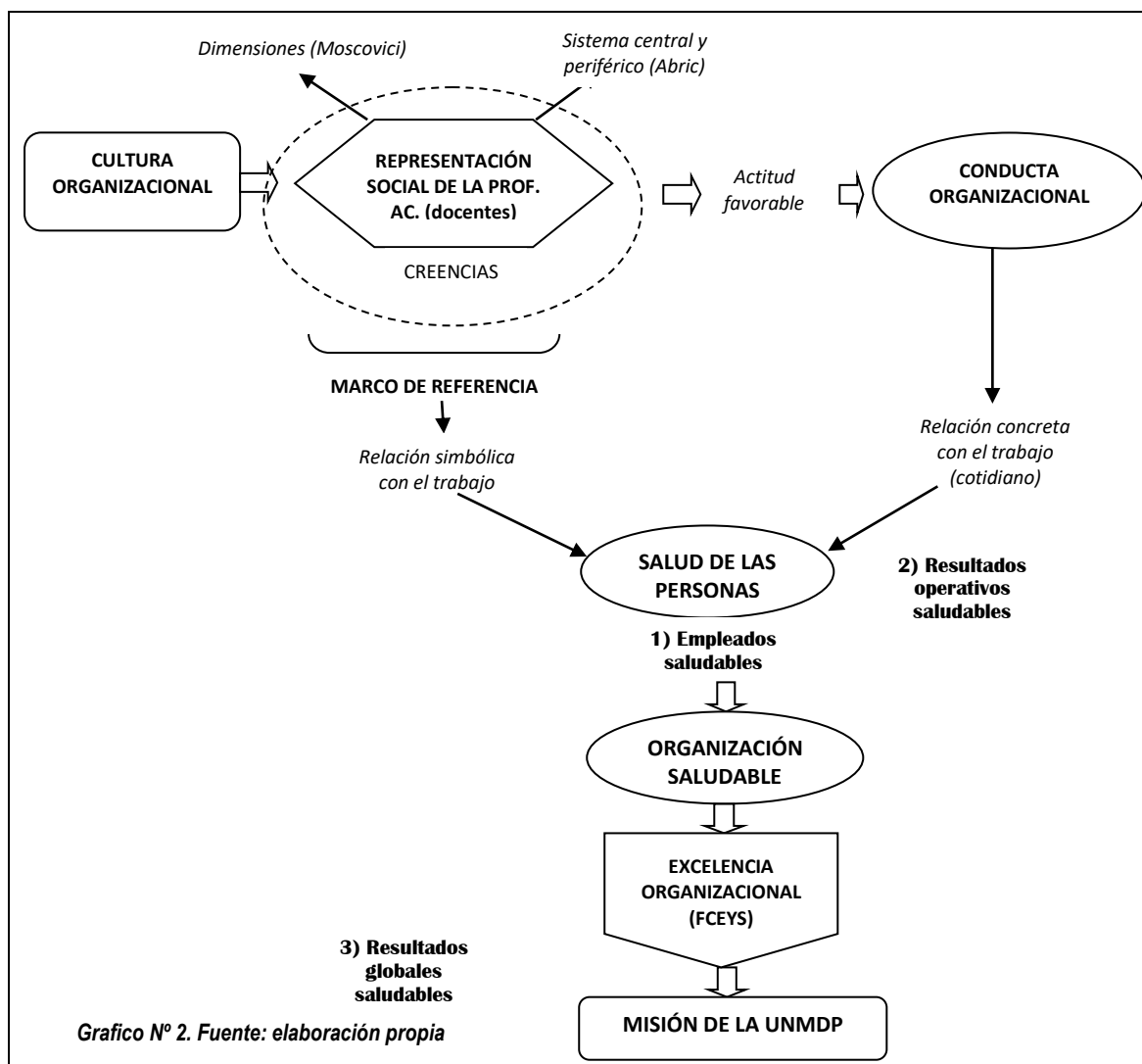
En este apartado se presentarán en forma sistémica los conceptos teóricos desarrollados en este marco conceptual para orientar al lector en la interpretación relacional que guió la concepción y puesta en práctica de esta investigación (Gráfico 2)

Para aplicar el concepto de excelencia organizacional se toma como desempeño óptimo de la UNMDP el cumplimiento de sus fines básicos que son la docencia, la investigación, la extensión y la transferencia. Sin embargo este término está íntimamente vinculado con el concepto de calidad. En el Diccionario de la Real Academia Española se define calidad como la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”. Por otra parte, se define el concepto de excelencia como la “superior calidad o bondad que hace digna de singular aprecio y estimación una cosa.”³ En otras

³ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Ed. Espasa-Calpe S.A., Madrid 1992.

palabras la excelencia consiste en calidad de grado o nivel superior. Para no ahondar en este tema que no es el central de este trabajo se considerará que la Excelencia en el ámbito organizacional universitario (específicamente en el espectro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP) contendrá como mínimo los siguientes aspectos que reflejan un desempeño organizacional óptimo:

- Cumplimiento efectivo de las funciones de la Universidad por la Facultad (docencia, investigación, extensión y transferencia).
- Satisfacción de los participantes con la relación mantenida con la organización y los resultados obtenidos (docentes, estudiantes, personal de apoyo, sociedad, otras instituciones, etc.)
- Optimización de los recursos públicos a través de la generación de un alto impacto social a través de las actividades desarrolladas por la Facultad.



C.-METODOLOGÍA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

JUSTIFICACIÓN

Como plantea Bunge, citado por Vieytes, (2004), aunque la Administración es una técnica social, formula y se vale de modelos teóricos y matemáticos, y diseña experimentos y observaciones para contratar esos modelos. Pero dichos modelos no son generales, como los de una ciencia, sino específicos o parciales y se tratará de investigaciones cuya finalidad principal será descubrir fuentes de ineficiencia o mecanismos de optimización de sociosistemas de un tipo particular. Esto define el espíritu presente trabajo, ya que no busca establecer conclusiones generales para el caso estudiado y mucho menos para la disciplina respecto del estudio de las organizaciones en general, sino que pretende por un lado, aportar información sobre el caso particular que se está estudiando (la FCEYS de la UNMDP) y por el otro generar información a través de la experiencia de trabajo para el desarrollo de una metodología para la mejora de los resultados organizacionales.

Actualmente no existe acuerdo dentro de la disciplina, y particularmente la línea de estudio del Análisis Organizacional, respecto de metodologías para el estudio y relevamiento de la cultura organizacional. Existen tantos enfoques y abordajes como analistas. No sólo no se cuenta con técnicas consolidadas y paradigmas compartidos, sino que tampoco se ha desarrollado una técnica que se considere operativamente efectiva para esto. Se cree que los datos que puede generar este trabajo, si bien no son generalizables, podrían aportar información que servirá de base para futuras investigaciones tanto respecto de la metodología de relevamiento y análisis como los datos casuísticos generados.

Es por esto que el problema específico se podría definir de la siguiente forma:

Actualmente la disciplina no cuenta con una metodología efectiva para el estudio de la cultura organizacional orientado al análisis de las representaciones sociales organizacionales.

Como menciona Badano (2004): “La universidad es considerada una institución de educación superior que se ocupa de la formación de profesionales a través de la docencia; elabora y produce nuevos conocimientos por medio de la investigación científica y se articula con la sociedad en la tarea de la transferencia de los servicios de extensión, tanto científica como tecnológica”. A esto también podrían agregarse actividades de gestión de la institución que también son desarrolladas por profesionales académicos. Es por esto que la relevancia de este

estudio adquiere particular importancia dada la multiplicidad de actividades relacionadas con la misión social de la Universidad que involucra el concepto de profesión académica.

OBJETIVOS DEL TRABAJO DE TESIS

General:

Diseñar una propuesta metodológica para el estudio de las representaciones sociales como componente de cultura organizacional a partir de la experiencia del caso estudiado.

Específicos:

1. Relevar los componentes (Dimensión Información) de las representaciones simbólicas que tienen los profesionales académicos entrevistados respecto de la profesión académica.
2. Desarrollar la Dimensión Campo de representación identificando los componentes del núcleo central y sistema periférico de las representaciones sociales a partir del grado de importancia reportado por los entrevistados.
3. Realizar un análisis de los resultados obtenidos y estructurarlos identificando su rol como componentes de la cultura organizacional de la FCEYS de la UNMDP.
4. Proponer enfoques y lineamientos para el abordaje y estudio de las representaciones sociales en el marco del análisis organizacional.

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Cuáles son los componentes de la representación simbólica que tienen los profesionales académicos respecto de la profesión académica?
2. ¿Existen representaciones simbólicas compartidas (sociales) entre ellos que puedan jugar un rol de referencia para la cultura organizacional y para la constitución de organizaciones saludables?
3. ¿Cuáles son los componentes que constituyen el núcleo central y cuáles el sistema periférico de la representación social de los profesionales académicos?
4. ¿Cuáles son los roles de las dimensiones de la representación social de la profesión académica como componente de la cultura organizacional?

5. ¿Cuáles podrían ser los abordajes más adecuados para el estudio de las representaciones sociales en el marco del análisis organizacional?

HIPÓTESIS

1. Los profesionales académicos con rango de profesor (titular, adjunto, asociado) Registrarán mayor grado de identificación personal respecto de auxiliares (JTP y ATP) al momento de construir su representación simbólica del trabajo académico. (Debido a un mayor desarrollo del proceso de ajuste persona-trabajo)⁴
2. Los profesionales académicos que desarrollen alguna actividad académica adicional a la docencia (investigación, extensión y transferencia, gestión) mostrarán una percepción de la profesión académica con una variedad de actividades mayor que los profesionales académicos que solo realizan docencia en la UNMDP⁵.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

El diseño es cualitativo y transversal y se realizará un estudio descriptivo y se trabajará con la metodología de la Teoría Fundamentada en los Datos (Grounded Theory) de Glaser y Strauss. Es una metodología general para desarrollar teoría que está enraizada (grounded) en información sistemáticamente recogida y analizada. El objetivo de la Teoría Fundamentada es generar teoría y no describir teoría existente (Soneira, 2006). En el caso de esta investigación se busca generar teoría de tipo sustantiva, ya que será para un área empírica, sustantiva a diferencia de la teoría formal. Es importante aclarar que se relevará la percepción de los profesionales académicos como observadores y no la auto percepción que tengan respecto a su imagen personal como profesionales académicos. Esto no excluye el análisis de referencias personales dentro del discurso en las entrevistas pero sólo a los fines de determinar el grado de identificación con el tema y no una instancia de autoevaluación crítica.

⁴ “Las consecuencias del ajuste se centran en los efectos que produce el proceso de ajuste y sus diversos estados, siendo el grado en que el sujeto experimenta un sentido de competencia en el trabajo u otros aspectos relacionados con su bienestar psicológico, tales como satisfacción o estrés” (Peiró y Prieto, 1996). En el caso estudiado esta “competencia en el trabajo” tiene un proceso específico de legitimación a través del ascenso en la carrera docente por medio de concursos de oposición y antecedentes, donde los docentes certifican su competencia frente a una comisión evaluadora. Se considera a los efectos de este estudio que los profesionales académicos que llegaron al cargo de profesor (adjunto y titular), han certificado dicha competencia, potenciando esto el proceso de identificación con el trabajo.

⁵ En base a los resultados presentados en el artículo “Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la FCEYS de la UNMDP”, Revista FACES, *pend. Evaluación*, 2015.

La estrategia a utilizar será la comparación constante. A partir de ella se recogen, codifican y analizan datos en forma simultánea para generar teoría. No está dirigida a verificar teorías sino solo a demostrar que son plausibles. El procedimiento busca el ajuste de las categorías (deben ser fácilmente aplicables a los datos) y el funcionamiento (deben ser significativamente apropiadas y capaces de explicar la conducta en estudio).

Muestra

Unidades de análisis

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, que tengan por lo menos un cargo docente pudiendo ser regulares, interinos o a término o adscriptos. No se incluirá a los ayudantes alumnos por considerarse que aún se encuentran en proceso de formación de su identidad docente y profesional.

Respecto de la cantidad, teniendo en cuenta que esta es una investigación de tipo cualitativa, en donde lo más importante no es la cantidad de personas que se escojan para realizar las entrevistas, sino una aproximación descriptiva de la percepción diferencial de los entrevistados, se siguió la sugerencia de Veytes respecto de detener la muestra al alcanzar el punto de saturación (Veytes, 2004). En este estudio se realizaron 29 entrevistas.

Técnicas de muestreo:

Se aplicará la técnica propuesta por la Teoría Fundamentada del muestreo teórico. Esta técnica se utiliza para descubrir categorías y sus propiedades y para sugerir interrelaciones dentro de una categoría. Se seleccionan en forma intencional casos a estudiar según su potencial para ayudar a refinar o expandir los conceptos o teorías ya desarrollados.

Se seleccionará por conveniencia un conjunto de informantes clave conforme a un conjunto de criterios de segmentación:

- CARGO DOCENTE: Profesor (Titular, adjunto, asociado) y auxiliar (JTP o ATP)
- DEDICACION: Exclusiva, parcial o simple
- AREA DISCIPLINAR A LA QUE PERTENECE: Contabilidad, Administración, Economía, Turismo, Jurídicas, Matemática o Sociales.
- AREA DE ACTIVIDAD PRINCIPAL DE EJERCICIO: docencia (con preponderancia de ejercicio autónomo de la profesión en el sector privado), investigación, extensión/transferencia y gestión.

Criterios de inclusión en la muestra

Será un estudio de casos sobre docentes graduados de la FCEyS de cátedras pertenecientes a las carreras de Contador Público, Lic. En Administración, Lic. en Economía y Lic. en Turismo.

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 regulares, a término (incluye a los interinos en proceso de regularización) o adscriptos. Sólo estas categorías serán consideradas relevantes para el estudio dada la naturaleza de su relación laboral.
- **Antigüedad:** no hay requisitos respecto a éste ítem
- **Edad:** Idem.
- **Nivel de educación formal:** Idem.
- **Nivel salarial:** Idem.

Recolección de datos

Técnicas a utilizar

Para relevar la representación social del concepto de Profesión Académica se utilizará una triangulación metodológica combinando técnicas cuali y cuantitativas. Para esto se realizarán entrevistas semiestructuradas, aplicación de cuestionarios auto administrados y luego se realizará un análisis mixto de los datos. La fundamentación de esta diversidad metodológica se encuentra en la posibilidad de clarificar conceptos teóricos y acceder a los diferentes niveles de análisis presentes en las representaciones sociales (Kornblit, 2007). A su vez la ventaja de la triangulación es que al utilizar métodos contrastados, reduce las probabilidades de que los hallazgos se atribuyan al método (Denzin y Lincoln, 1994).

Se aplicarán los siguientes instrumentos

CONSTRUCTO	INSTRUMENTO	Metodología de trabajo
Representación social de la Profesión Académica	Guión de entrevista en profundidad	Entrevistas Personales
	Breve cuestionario autoadministrado en la entrevista	Asociación libre de palabras a través de uno o más términos inductores.
		Análisis de la significación de las palabras asociadas y del nivel de importancia asignado a las palabras.

Para el relevamiento de la representación social de la profesión académica se elaborará un guión flexible donde se buscará identificar dos aspectos sustanciales:

- *Contenido subjetivo de la Profesión Académica representada:* aquí se pretende determinar la imagen que tienen los entrevistados del profesional académico como modelo, como ideal. Las preguntas apuntarán a indagar sobre las características personales requeridas, modalidades de trabajo y otras cuestiones referidas a la definición de la persona del Profesional Académico Modelo.
- *Contenido objetivo de la Profesión Académica representada:* se intentará relevar la imagen que tienen los entrevistados sobre el trabajo del profesional académico, centrándose en los roles, significaciones e implicancias percibidas sobre el trabajo en sí.

Preparación de las entrevistas

Se realizaron 29 entrevistas a profesionales académicos de la FCEYS de la UNMDP que tuvieron una duración promedio de 20 minutos. La investigación fue manifiesta, es decir que los entrevistados sabían que estaban siendo estudiadas. Las entrevistas fueron grabadas con consentimiento de los entrevistados pero la identidad de los mismos se mantuvo en el anonimato. Las entrevistas fueron en casi todos los casos individuales, excepto en tres casos donde se realizó a dos entrevistados juntos dado que pertenecían a la misma área disciplinar y ello potenciaría sus respuestas.

En la mayoría de las entrevistas participó un solo entrevistador, siendo habiendo algunos casos donde se optó por la participación de un entrevistador auxiliar como parte del proceso de formación de recursos humanos de uno de los grupos de investigación donde se enmarca esta tesis. En todos los casos los entrevistadores desarrollaron un rol moderador en la entrevista y mantuvieron una actitud netamente asistencial al momento de aclarar dudas de interpretación de las preguntas para interferir lo menos posible en el proceso cognitivo de los entrevistados. Esto se dio específicamente con la primer pregunta donde se pedía a los entrevistados que escribieran las palabras que asociaban con el término "Profesión Académica". La mayoría pidió que se les definiera el alcance del término requerido, pero los entrevistadores se limitaron a explicar que debían utilizar la interpretación personal que daban a dicho término, ya que el relevamiento de estas representaciones era el objeto principal del estudio.

Análisis de los datos

Respecto de la forma de presentación y análisis de los datos, cabe aclarar que se utilizó la cuantificación de frecuencias sólo con fines metodológicos, para poder evaluar en estudios

posteriores sucesivas muestras de participantes para ampliar los resultados obtenidos por esta investigación. En todo momento se aclara al momento de presentar los resultados de las respuestas en términos porcentuales de proporción en la muestra que no se pretende hacer ninguna inferencia relativa a la población en el marco de una lógica que busca captar en profundidad las diferentes perspectivas que se presentan y no la generalización de las conclusiones (Vieytes, 2004). Sin embargo, dado que este estudio pretende el estudio de representaciones compartidas (sociales) es necesario evaluar la proporcionalidad de las respuestas para evaluar la coincidencia en el grupo estudiado.

Resultados de la evocación de palabras

Para el relevamiento de la Representación social, el contenido será abordado como campo semántico en el cual, a partir de la técnica de asociación de palabras y entrevista en profundidad. Se busca identificar el núcleo central y los elementos periféricos alrededor de los cuales se cristalizan los sistemas de representación. Para esto se realizarán las siguientes acciones:

Análisis cuantitativo de los datos: Determinar la saliencia (frecuencia de evocación) y la conectividad de los elementos mencionados y jerarquizarlos, lo que permitirá la formulación de una hipótesis inicial acerca de los sistemas central y periférico de la representación estudiada.

Construcción del esquema preliminar de la Representación Social: identificando los sistemas central y periférico y sus composiciones.

Resultados de las respuestas a las preguntas

Análisis cualitativo de los datos: Se realizará un análisis de contenido de los discursos de los entrevistados. Para el análisis de la información obtenida a través de las preguntas de la entrevista se aplicarán las técnicas de la Teoría Fundamentada que son las siguientes:

Codificación abierta (open coding): Etiquetamiento de la información (labeling) en la modalidad *in vivo*, que consiste en etiquetar dichos datos utilizando términos que provienen del lenguaje y expresiones propias utilizadas por los actores. Luego, a partir de estos términos se crean las categorías que son abarcadoras de términos similares. Esto se logra a través de las técnicas de primero maximizar similitudes y posteriormente enfatizar diferencias entre los términos etiquetados.

Codificación axial: Búsqueda activa y sistemática de propiedades en las categorías. Se realiza la reducción de categorías que consiste en identificar una o más categorías centrales (core category). Esto se realiza identificando alta frecuencia y alto grado de conexión entre categorías a través de la aplicación del criterio de parsimonia (economía científica). Este último consiste en hacer máxima la explicación y comprensión de un fenómeno con el mínimo de conceptos y formulaciones. Al final de esta etapa se desarrolla el denominado paradigma de codificación que representa la propuesta de relaciones sugeridas entre las categorías.

Codificación selectiva: Es el proceso por el cual se sigue trabajando con las categorías pero en función de sus relaciones con la categoría central aplicando el paradigma de codificación. Esto se realiza hasta que se satura la categoría. Esta etapa concluye con la elaboración de una línea narrativa que constituya un relato que integre las distintas categorías y el conjunto de proposiciones e hipótesis en torno a ellas.

Instrumentos

A los efectos de la recolección de datos se diseñará un instrumento que constará de dos partes: un apartado donde se presenta un cuestionario autoadministrado para relevar la evocación de palabras (Anexo 1) y un apartado donde se desarrollará el guión flexible de la entrevista (Anexo 2).

D.-PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

El objetivo principal de esta investigación es la propuesta de una metodología para el estudio de las representaciones sociales como componentes de cultura organizacional. Dado que esta propuesta surgirá de la experiencia del caso estudiado es que es relevante tanto la presentación de los resultados obtenidos en el estudio como las experiencias surgidas a partir de él.

No es el fin de esta investigación la reconstrucción de una representación social abarcadora del total de los docentes de la FCEyS, ya que sería necesario realizar otro tipo de diseño de investigación y ampliar las dimensiones del estudio para ello. Se espera realizar una aproximación preliminar al concepto y proponer un esquema de abordaje que sea funcional a una futura profundización del mismo o a nuevas investigaciones. Es por esto que se aplica la metodología de la Teoría Fundamentada en los datos, que es una metodología general para desarrollar teoría que está enraizada en información sistemáticamente recogida y analizada tal como se desarrolló en el apartado C, de metodología.

A su vez, es procedente aclarar que lo que se pretende relevar es la percepción que tienen los entrevistados del “Modelo de Profesional Académico” construido desde el ideal hacia el que debería apuntar la organización para el logro de sus objetivos. En este sentido se buscará registrar la percepción que tienen los entrevistados profesionales académicos como observadores del concepto y no la percepción de sí mismos ni una versión crítica del estado actual de la profesión académica en la FCYES. Esto no obsta que los entrevistados incluyan espontáneamente referencias personales en sus discursos. Estas serán analizadas sólo a los efectos de aproximar el grado de identificación personal con los temas en los que se considere relevante.

La representación social fue abordada como sistema constituido en el que se buscó conocer el núcleo central y los elementos periféricos alrededor de los cuales se cristalizan los sistemas de representación.

Aplicando un abordaje plurimetodológico, que caracteriza a las investigaciones empíricas realizadas a la luz de esta teoría, se presentará un análisis cualitativo y cuantitativo.

La entrevista tuvo cuatro partes:

- 1) Se recurrió a la técnica de la asociación de palabras con un término inductor a través de un cuestionario escrito a completar en la entrevista.
 - a. En el primer punto se le pedía al entrevistado que confeccionara un listado de palabras que le vinieran a la mente espontáneamente relacionadas con el término inductor “Profesión Académica”. Se asistió oralmente a los entrevistados que necesitaron ampliación de la consigna. No se le dio límite ni máximo ni mínimo a la cantidad de palabras asociadas. La consigna escrita fue: *1.-Si le mencionan el término PROFESIÓN ACADÉMICA ¿Qué palabras se le ocurren? Escribalas en el espacio a continuación.*

- b. Luego se pidió a los entrevistados que explicaran qué querían decir con las palabras que habían anotado; el objetivo era indagar el significado de las palabras asociadas por dos motivos:
- Comprobar que el significado de una palabra era el mismo para todos los entrevistados.
 - Descubrir si existían palabras con significados notoriamente diferentes entre los entrevistados.

La consigna escrita fue: 2.-¿Podría indicar brevemente cómo definiría en pocas palabras a cada una?

- c. Por último se pidió a los entrevistados que asignaran un orden de importancia con relación al término inductor, pudiendo las palabras compartir orden si lo consideraban necesario. La consigna escrita fue: 3.-Por favor, ordénelas según la importancia que crea que tienen para el desarrollo de la profesión académica (Anote en cada renglón el número de orden que le asigna)

- 2) Se realizó una entrevista semi-estructurada para indagar si lo contestado en las preguntas abiertas de la entrevista confirmaba lo contestado a través de la asociación de palabras y si surgían nuevos conceptos e ideas que no hubieran sido expresadas a través de la primer técnica.

Muestra efectivamente relevada

Se seleccionó un conjunto de informantes clave conforme a un conjunto de criterios de segmentación, tal como se anticipó en el plan de tesis y como se explica en el capítulo C.

Se entrevistaron 29 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales del a UNMDP cuya representación de los criterios de segmentación previamente diseñados fue la que se presenta a continuación. Tal como se muestra en la Tabla 1 la muestra estuvo compuesta de la siguiente manera:

area disciplinar	cargo		area principal de trabajo		Designación		Edad		Dedicación		Antig. Doc		Fue ay alumno		sexo		
ADM	31%	TIT	24%	S.PDO	24%	REG	62%	25-34	28%	S	72%	M5	7%	SI	83%	FEM	59%
CONT	31%	ADJ	17%	INV	24%	INT	28%	35-44	31%	P	10%	5-9	24%	NO	17%	MASC	41%
ECO	14%	JTP	21%	EXT	24%	ADS	10%	45-54	21%	E	17%	10-14	14%				
TUR	14%	ATP	38%	GN	28%			55-64	14%			15-19	17%				
SOC	10%							MAS 65	7%			M20	38%				
100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%	

Tabla 1. Composición de la muestra de docentes entrevistados según los criterios de segmentación elegidos

Leyenda:				
ADM: Administración	TIT: Titular	S.PDO: Sector Privado	S: Simple	M5: menos 5 años
CONT: Contabilidad	ADJ: Adjunto	INV: Investigación	P: Parcial	M20: más 20 años

ECO: Economía	JTP: Jefe Trabajos Prácticos	EXT: Extensión	E: Exclusiva
TUR: Turismo	ATP: Ayudante Trabajos P.	GN: Gestión UNMDP	
SOC: Cs. Sociales			

Las entrevistas fueron realizadas en su mayoría, en el ámbito de la Facultad de Cs. Ecas. y Soc. Cuando esto resultaba inconveniente para los entrevistados se buscaron espacios que interfirieran lo menos posible con el desarrollo de sus actividades cotidianas en orden de hacer posible su participación este estudio. Respecto de todos los docentes entrevistados se obtuvo muy buena predisposición e interés por los resultados de esta investigación. Las entrevistas fueron documentadas a través de su grabación y tuvieron una duración promedio de 20 minutos.

Si bien el estudio no busca establecer generalizaciones para el universo de los docentes, sino un primer acercamiento al grupo estudiado para generar teoría como plantea la Teoría Fundamentada, se buscó mantener la heterogeneidad de los subgrupos para intentar crear condiciones sociales que produjeran marcos perceptuales que representaran la diversidad real.

RESULTADOS DE ESTUDIOS ANTERIORES SOBRE TEMAS AFINES AL CASO ESTUDIADO

a.-Desayuno de trabajo con docentes

La Facultad desde la subsecretaría de Planeamiento, organizó un desayuno de trabajo realizado en octubre de 2013 con 115 docentes de distintas áreas de la FCEYS donde se relevaron percepciones organizacionales individuales y grupales. Los docentes que participaron pertenecían a las siguientes áreas curriculares: contabilidad, administración, economía, turismo, ciencias sociales, jurídicas, matemática e inglés.

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 muy 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. ¿Como vemos a la facultad dentro de 10 años? ¿Qué habría que cambiar para llegar como queremos?

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

Distribución de factores que surgieron espontáneamente

	Q	%
Iniciativas de la Facultad (<i>Proyectos y programas iniciados</i>)	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%
Tabla 2	21	100,00%

Según estos valores (Tabla 2) 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).

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

De la proyección realizada por los docentes respecto de la facultad deseada para el futuro se puede realizar el siguiente análisis (Tabla 3):

	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%
Tabla 3	14	100,00%

En el apartado E.-Conclusiones y Recomendaciones se realizará una comparación entre los resultados obtenidos por este relevamiento y los producidos por esta tesis.

b.- Entrevistas en profundidad a docentes⁶

Durante el año 2014 se realizaron entrevistas en profundidad a docentes de la FCEYS-UNMDP, en el marco del trabajo del Grupo de Investigación de Análisis del Sistema Universitario (GIASU) para el proyecto *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.*

⁶ PUJOL COLS, L. y ARRAIGADA, M.: Exploración de la representación social de la profesión académica en una muestra de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata, *Revista FACES*, Facultad de Cs. Ecas. y Soc., UNMDP, 2015, en prensa.

El estudio que aquí se presenta es de carácter exploratorio, de corte trasversal y de diseño cualitativo. Para la recolección de los datos cualitativos se realizaron, principio, ocho (8) entrevistas en profundidad (bajo nivel de estructuración) a académicos de la FCEyS de la UNMdP, que revistieran distinto cargo⁷ (i.e. Profesor, Auxiliar), dedicación⁸ (i.e. Simple, Parcial, Exclusiva), y área de desempeño (i.e. Administración, Contabilidad, Economía y Turismo) (véase Tabla 4). La duración promedio de cada una fue de 45 minutos reloj. Las mismas fueron realizadas en una oficina en la que se encontraran únicamente un investigador y el sujeto entrevistado, desarrollándose 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.

Previo a cada una de ellas, se confeccionó en forma colectiva una guía de pautas o guión flexible que incluyera los tópicos principales en torno a los cuales el entrevistador debería realizar el abordaje. Estos tópicos se desprendieron directamente de los objetivos de la investigación y fueron lo suficientemente generales como para posibilitar la emergencia espontánea de categorías de análisis. Las preguntas realizadas giraron en torno a cuestiones que hacen a las condiciones de trabajo docente dentro de la unidad académica seleccionada (e.g. calidad, cantidad y vías de comunicación; mecanismos de evaluación del desempeño, procedimientos administrativos, grado de participación dentro de cada Cátedra o a nivel institucional, satisfacción con la tarea, etc.).

Adicionalmente, y privilegiándose el carácter flexible de la entrevista, fueron incorporándose nuevos ejes de abordaje a la guía aludida a medida que se avanzaba en el proceso y se entrevistaba a informantes adicionales.

En la categorización y análisis de los datos obtenidos a partir de entrevistas en profundidad se utilizó el llamado criterio inductivo-deductivo (Vasilachis de Gialdino, 2006). 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. En una fase posterior, regularidades detectadas entre las categorías analíticas emergentes promovieron su agrupación en otras macrocategorías de orden superior.

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 (Vasilachis de Gialdino, 2006) 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. Asimismo, los grupos deben poseer un potencial amplio para generar categorías, propiedades, y relaciones hipotéticas entre ambas.

⁷De acuerdo a la Sección II, Título I, Capítulos I a VIII, artículos 27 a 49 del Estatuto de la UNMdP la jerarquía de cargos docentes responde al siguiente orden. Son denominados Profesores: 1. Profesor Adjunto, 2. Profesor Asociado, 3. Profesor Adjunto; son denominados Auxiliares: 4. Jefe de Trabajos Prácticos, 5. Ayudante de Primera, 6. Ayudante de Segunda (estudiante).
⁸De acuerdo a la Sección II, Título I, Capítulo X, artículo 57 del Estatuto de la UNMdP, los docentes podrán desempeñarse con tres dedicaciones: simple (10hs), parcial (20hs), exclusiva (40hs). La dedicación exclusiva consiste en la dedicación total en el desempeño de actividades académicas.

La interpretación de los datos obtenidos a partir de la totalidad de las entrevistas conducidas se efectuó sobre la base de la desgrabación textual de los discursos.

Tabla 4: Descripción de la muestra para las entrevistas en profundidad.

Entrevistado	Área	Dedicación	Jerarquía de cargo
1	Contable	Simple	Profesor
2	Administración	Simple	Auxiliar
3	Turismo	Simple	Profesor
4	Contable	Parcial	Auxiliar
5	Contable	Simple	Auxiliar
6	Economía	Exclusiva	Profesor
7	Administración	Simple	Profesor
8	Economía	Exclusiva	Auxiliar

Los resultados obtenidos luego de la aplicación de las técnicas mencionadas fueron los siguientes:

Tabla 5: Evidencia empírica espontánea por categoría (entrevistas en profundidad)

Categoría/s	Código entrevistado	Código extracto	Extracto
<i>Rol docente</i>	P3,Tur, simple, Prof	F1	"yo soy maestra normal superior [...] yo tengo formación pedagógica previa"
	P4,Cont, Parcial, Aux	F2	"yo por ahí me limitaba mas a venir, dar clases e irme [...] el rol en el que más cómoda me siento es en el de docente pero porque es el que más tiempo me manejo, el rol de investigación no lo termino de comprender mucho todavía"
<i>Rol de investigador</i>	P8,Eco, Exclusiva, Aux	F3	"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..."
<i>Dedicación como condicionante de la cantidad de funciones académicas. La dedicación como variable de segmentación entre subgrupos sociales (Investigadores/Docentes)</i>	P4,Cont, Parcial, Aux	F4	"Antiguamente te exigían menos en los cuatrimestres pasivos, ahora cada vez se exige más [...] que la contracursada, que estés en investigación... como que cada vez están pidiendo más..."
	P5,Cont, Simple, Aux	F5	"También con la dedicación simple que tenemos nos exigen un montón de cosas [...] si vos necesitas más tiempo de un profesional [...] tenés que pagarlo"
<i>Profesión académica como actividad principal o como actividad residual</i>	P1,Cont, Simple, Prof	F6	"Nosotros que somos profesionales, no tenemos una carrera docente, la carrera se llama docente pero nosotros no estudiamos PARA ser docentes, sino que estudiamos para ser profesionales"
	P4,Cont, Parcial, Aux	F7	"Yo por ahí me limitaba mas a venir, dar clases e irme"

	P5, Cont, Simple, Aux	F8	"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..."
	P3, Tur, simple, Prof	F9	"Yo siempre digo que la verdad que tome una hermosa decisión en mi vida en ser docente, porque me ha brindado tantas satisfacciones. Amo lo que hago, amo mi profesión y amo lo que hago, y lo hago con total libertad"
	P7, Adm, simple, Prof	F10	En relación a la remuneración. "Como siempre uno querría más (risas)... y si... si lo comparas con otras profesiones si... sobre todo si lo comparas con otros países..."
<i>Formación técnica (disciplinar)</i>	P1, Cont, simple, Prof	F11	"Nosotros que somos profesionales [...] no estudiamos para ser docentes, sino que estudiamos para ser profesionales"
	P8, Eco, Exclusiva, Aux		"Acá de Economía hay muy poco"
<i>Formación en materia pedagógica</i>	P3, Tur, simple, Prof	F12	"yo tengo formación pedagógica previa [...] viste que la mayoría dicen no porque nosotros como no sabemos nada [...] yo tengo formación pedagógica y excelente formación de base"
	P4, Cont, Parcial, Aux	F13	"Todo lo que sea capacitación de tipo pedagógica me parece que... es importante que las hagamos porque... ninguno de nosotros sabemos pedagogía y... te das cuenta que a veces se te terminan las herramientas, algunos están más capacitados que otros pero... innatos ¿no?... tenemos conocimientos técnicos pero no conocimientos pedagógicos"
	P5, Cont, Simple, Aux	F14	"yo no quiero un genio adelante del aula sino me transmite nada"
	P6, Eco, Exclusiva, Prof	F15	"y uno no tiene... a ver... la calidad de formación en algo pedagógico"
<i>Factores personales y efectividad en el desempeño del rol docente</i>	P4, Cont, Parcial, Aux	F16	"Algunos están más capacitados que otros pero... innatos"
<i>Vocación docente</i>	P2, Adm, Simple, Aux	F17	"Es mi vocación... es lo que me gusta hacer"
	P3, Tur, Simple, Prof	F18	"Tome una hermosa decisión en mi vida en ser docente, porque me ha brindado tantas satisfacciones. Amo lo que hago, amo mi profesión y amo lo que hago"
	P7, Adm, Simple, Prof	F19	"No deja de divertirme... yo me divierto dando clase..."
<i>Jerarquía del cargo como variable de segmentación de subgrupos sociales (Profesores/Auxiliares). Diferencial de status entre docentes de Teoría y docentes de Práctica</i>	P3, Tur, Simple, Prof	F20	"Reuniones de cátedra para la gente de teoría o de práctica"
	P5, Cont, Simple, Aux	F21	"¿y qué es la teoría y la práctica? ¿yo solo doy la práctica y no se la teoría? ¿Cómo hago para enseñar la práctica sin saber la teoría?... si el aprendizaje es teórico-práctico..."

	P1, Cont, Simple, Prof	F22	“El mecanismo es el concurso [...] Los docentes tienen que estar elegidos por concurso público y de antecedentes y oposición”
<i>El Concurso Publico como único mecanismo de acceso legitimado al cargo. Contraste con el Registro de Antecedentes (percepción de baja transparencia)</i>	P3, Tur, Simple, Prof	F23	“El tema del registro de antecedentes [...] Bueno, necesitamos un adjunto. A ver, quien cubre las expectativas que nosotros tenemos para ser adjunto en esta catedra: “fulanito” [...] Están armados para personas que ya están digitadas [...] la mayoría tienen nombre y apellido [...] algunos eran tan burdos que lo único que faltaba era que pusieran las iniciales de quien tenía que presentarse”
	P5, Cont, Simple, Aux	F24	“no se si el concurso, pero por lo menos sería lo más transparente [...] este año me pusieron [...] para que de la teoría a alguien sin concurso [...] En vez de propiciar un concurso y que tuviéramos la posibilidad todos de subir y que gane el mejor [...] cuando sea un par e integre la facultad, o sea por concurso haya entrado al puesto que sea ahí lo escuchamos”

Teniendo en cuenta las similitudes que, desde el punto de vista conceptual, mantienen las categorías emergentes de las entrevistas en profundidad entre sí, se procedió a su agrupamiento en otras de mayor amplitud, resultando de dicho proceso tres grandes macrocategorías (véase Tabla 6).

Tabla 6: Agrupación en macrocategorías.

Código	Macro categoría propuesta	Categoría
1	<i>Condiciones de la relación laboral</i>	Dedicación
		Mecanismos organizacionales de acceso al cargo
		Jerarquía del cargo y campo de enseñanza (teoría-práctica)
		Nivel de formación específica en docencia
2	<i>Características del individuo</i>	Nivel de formación técnica-disciplinar.
		Aspecto vocacional de la actividad docente.
		Satisfacción intrínseca del trabajo.
		Nivel de compromiso-responsabilidad asumido
		Antecedentes formales
3	<i>Medio Social</i>	Aptitud docente
		Legitimación entre pares.
		Valoración social de la Profesión Académica
		Reconocimiento de la comunidad científica (eventos, congresos, revistas destacadas, etc.)
		Conceptualización de la profesión académica en otros países (culturas)

En primer lugar, en la macro categoría 1 (i.e. “condiciones de la relación laboral”) los factores identificados fueron percibidos por la mayoría de los entrevistados como *trabas* para el desarrollo

actual de la profesión académica. Siendo los principales factores mencionados la dedicación y la falta de libertad en la toma de decisiones (dentro de las cátedras), se podría interpretar esta percepción como una falta de recursos organizacionales⁹ para el desarrollo individual de la profesión académica. En segundo lugar, la macrocategoría 2 (i.e. “características del individuo”) hizo casi exclusiva referencia a factores relacionados con la formación disciplinar y pedagógica. Se podría interpretar al hincapié hecho por la mayoría de los entrevistados en la formación específica en docencia requerida, como un intento de jerarquización de la profesión académica en el nivel universitario. Por último, la macrocategoría 3 (i.e. “medio social”) incluyó factores vinculados con el reconocimiento social de los pares al *status* de profesional académico de los individuos. Se observó que los factores de reconocimiento estuvieron, en su mayoría, referidos a los mecanismos de acceso al cargo y al grado de legitimidad resultante, a cuestiones de prestigio avalado por la comunidad científica (e.g. participaciones en eventos destacados, publicaciones en revistas), y a la valoración subjetiva que la sociedad hace de la profesión.

Como conclusión de este estudio

El estudio efectuado permitió visualizar, aunque de manera preliminar, la gran heterogeneidad que caracteriza a la representación de la profesión académica en la FCEyS de la UNMdP, identificándose un conjunto de categorías de análisis y relaciones hipotéticas entre ellas.

En el apartado E.-Conclusiones y Recomendaciones se realizará una comparación entre los resultados obtenidos por este relevamiento y los producidos por esta tesis.

ANÁLISIS DE LA EVOCACIÓN DE PALABRAS

Presentación del sistema construido de categorías clasificatorias y subcategorías

Es de destacar que todas las palabras mencionadas son de connotación positiva excepto 1 caso donde se menciona la palabra “soberbia” como asociada al término inductor “profesión académica”. Si bien el término que inicialmente utilizó el entrevistado fue “síndrome de superioridad”, luego al pedirle que lo definiera lo reformuló como “soberbia”: *“Así como la profesión académica le da prestigio, muchas veces ese prestigio es muy bien ganado y otras e como que tienen un aire de superioridad por sobre otros trabajos, como el trabajo manual, por ejemplo”* (Entrevistado n°13).

Sin embargo éste fue el único caso en 117 respuestas de palabra asociada con connotación negativa.

Una vez terminado el trabajo de campo se obtuvieron 117 palabras dadas como respuesta por los 29 entrevistados, la mayoría con 1 o 2 menciones. Se intentó trabajar directamente

⁹El término “recursos laborales” refiere a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del puesto de trabajo que resultan funcionales en el sentido de que permiten alcanzar metas laborales, reducir las demandas del puesto y los costes fisiológicos y psicológicos asociados y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Demerouti, Bakker, Nachreiner, y Schaufeli, 2001)

con las palabras asociadas mencionadas por los entrevistados pero se vio que este enfoque no era adecuado debido al elevado número de palabras diferentes obtenidas. Dado que los significados asignados a dichas palabras por los entrevistados eran asimilables se optó por agruparlas en categorías más inclusivas. Esta tarea fue posible debido a que el instrumento aplicado pedía a cada entrevistado que explicara cada palabra asociada. Es decir, se disponía de la información necesaria para que el agrupamiento se basara en las opiniones de los entrevistados y no en una decisión arbitraria basada exclusivamente en la competencia lingüística del investigador. Esta decisión metodológica se basa en la técnica recomendada por Kornblit (2007) para el estudio de representaciones sociales.

En la tabla 7 se muestran las subcategorías formadas por la asimilación de palabras asociadas y el significado compartido por los entrevistados. De esta forma las 117 palabras asociadas pudieron reducirse a 29 subcategorías.

SUB-CATEGORÍAS	SIGNIFICACIÓN SOCIALMENTE ASIGNADA	PALABRAS ASOCIADAS
Actitud curiosa y proactiva	Predisposición e iniciativa para la búsqueda y formulación de respuestas a interrogantes.	curioso, inquisidor
Colaboración-Integral	Actitud de cooperación en actividades y relaciones en los equipos de cátedra y con todas las personas y grupos con que interactúa	trabajo en equipo, colaboración, predisposición para ayudar
Ética en el ejercicio de la profesión	Mantener una conducta orientada al cumplimiento de valores morales socialmente considerados correctos y deseables en las actividades desarrolladas en el marco de la profesión académica.	ética
Vocación-pasión	Sentimiento de realización personal en el ejercicio profesional. Energía y motivación que llevan a involucrarse personalmente con la tarea a través del gusto por realizarla.	vocación, pasión, motivación.
Respeto	Relacionarse con otros a través de la consideración personal, la tolerancia y la cortesía. En el marco expresado por los entrevistados se considera relevante en todas las relaciones del profesional académico: con autoridades, compañeros docentes, alumnos, etc.	respeto
Servicio	La actividad docente como servicio asistencial a la sociedad	servicio
Soberbia	Superioridad asumida y manifestada respecto de la profesión académica respecto de otro tipo de trabajos	soberbia
Prestigio Social adquirido	Status social adquirido por el ejercicio de la profesión académica y pertenencia institucional	status, prestigio, "chapa".
Idoneidad técnica	Conocimientos técnicos adquiridos relativos a la/s asignatura/s o área/s en las que se desarrolla el profesional académico.	Conocimiento, formación, pertenencia disciplinar, competencia, expertise, instrucción, validez, título, profesional, conocimientos técnicos.
Trayectoria	Experiencia práctica y concreta y logros reconocidos por pares y por instituciones	Trayectoria, experiencia, carrera profesional, curriculum.
Enseñanza	Ejercicio de la docencia universitaria.	Enseñanza, docencia, aprendizaje, educación, profesor.
Extensión	Según el Estatuto de la UNMDP: Art. 13: La Universidad promoverá la extensión,	extensionista, extensión

	<p>entendiéndose como tal la vinculación Universidad-Sociedad, de acuerdo con los principios enunciados en el artículo 1 del presente Estatuto.</p> <p>Art.14: Para la concreción de esta interacción, la Universidad desarrollará actividades inter y transdisciplinarias, en una vinculación dinámica y crítica con los diferentes miembros de la comunidad, con el objeto de contribuir al desarrollo de la sociedad en un marco de igualdad y equidad.</p> <p>Actividad desarrollada por la Universidad/facultad de transmisión de la producción universitaria (investigación y docencia) a la comunidad</p>	
Investigación	Actividades relacionadas con la investigación científica, teórica o aplicada	investigar, proyectos, investigación, ciencia, difusión de resultados, investigador
Misión docente	Cometido del docente como actor social respecto de la formación de otros individuos.	componente ético (formación de personas), formar para desafíos, responsabilidad en la formación de competencias sociales y técnicas, valores
Producción científica	Publicaciones y aplicaciones de resultados de investigaciones,	publicaciones, producción, informes
Gestión	<p>Según el Estatuto de la UNMDP: Art.22: Se entiende por Gestión, la participación de los miembros de la Comunidad Universitaria en los órganos de gobierno y/o diferentes niveles de conducción institucional.</p> <p>Actividades relacionadas con el funcionamiento operativo y político de la Facultad</p>	gestión
Facultad-ámbito	Marco específico de pertenencia-identificación de los docentes en sus distintas actividades realizadas.	ámbito facultad
Universidad-Institución	marco general del desarrollo de actividades (identidad organizacional)	universidad, institución
Actualización continua	Capacitación constante en temas técnicos y pedagógicos	Estudiar, formación permanente, proceso de formación, estudios, capacitación, aprendizaje continuo.
Calidad de Servicio (excelencia)	Relacionada con el resultado obtenido por las actividades académicas y su nivel medidos en términos de variables múltiples.	profesionalismo, formación de docentes, búsqueda de la mejora continua, excelencia.
Competencias docentes	Aptitudes de los docentes para el desarrollo de sus actividades académicas.	empatía, comunicación, capacidad para enseñar (aptitud docente), transmisión, tutoría, motivador, etc.
Dedicación	Si bien en un primer momento la mayoría de los docentes hizo una diferencia entre el concepto de "dedicación-horaria" (en términos salariales) y "dedicación-tiempo" (en términos del tiempo personal asignado a las tareas), a medida que se iba profundizando el concepto ambos conceptos perdían su línea divisoria, ya que uno era la contrapartida del otro. Por lo que el concepto representa la asignación de tiempo personal al desarrollo y preparación de las tareas académicas.	dedicación, concentración, tiempo
Ejercicio de la profesión liberal	Realización de tareas vinculadas al ejercicio técnico de la profesión en el mercado laboral como fuente de conocimiento práctico de los contenidos enseñados	ejercer la profesión fuera de la universidad, "tener calle", experiencia práctica.

Relación con el medio	Desarrollo de una relación con el entorno en el que está inserta la Universidad y hacia el cual están orientadas sus misiones principales	vinculado con la sociedad, atender necesidades sociales, no cerrarse solo a la universidad.
Relación con estudiantes	Desarrollo de una interacción necesaria con estudiantes tanto desde lo académico como desde lo humano	interacción con alumnos, vínculo humano con estudiantes, seguimiento
Seriedad (tarea)	Forma de ejercer la profesión académica a través del compromiso con la tarea, la responsabilidad y el seguimiento de las formalidades administrativas.	responsabilidad, compromiso, seriedad
Carrera	como proceso dentro del cual se ejerce la profesión académica	carrera docente
Conocimiento	Como producto generado, transmitido y construido a través del ejercicio de la profesión académica	conocimiento, saberes
Resultados diferidos	El impacto generado no siempre se ve en el corto plazo (surgido en el contexto de Investigación)	resultados a largo plazo

Tabla 7. Subcategorías formadas por las palabras asociadas asimiladas

Para poder realizar un análisis funcional de las palabras asociadas al término inductor se agrupó a dichas subcategorías en Categorías Clasificadoras también siguiendo la significación socialmente asignada por los entrevistados. A continuación se presenta el esquema organizador en el tabla 8. Cabe aclarar que existen 3 subcategorías que no se agruparon en ninguna categoría clasificatoria por no entrar dentro de la definición conceptual y por tener escasa representatividad en las respuestas totales como para generar una nueva categoría.

SUB-CATEGORÍAS	Cantidad sub categorías	CATEGORÍAS CLASIFICATORIAS	DEFINICIÓN FUNCIONAL	% relativo en total sub categorías
Actitud curiosa y proactiva	7	1.-ACTITUD	Características de predisposición personal que rigen la conducta del profesional académico	24,14%
Colaboración-Integral				
Etica en el ejercicio de la profesión				
Vocación-pasión				
Respeto				
Servicio				
Soberbia				
Prestigio Social adquirido	3	2.-ATRIBUTOS PROFESIONALES	Cualidades personales adquiridas a través del ejercicio de la profesión académica	10,34%
Idoneidad técnica				
Trayectoria				
Enseñanza	6	3.-FUNCIONES	Actividades a realizar en el desempeño de la función académica	20,69%
Extensión				
Investigación				
Misión docente				
Producción científica				
Gestión				
Facultad-ámbito	2	4.-AMBITO LABORAL	Particularidades que describen el ambiente en el que se desarrolla la profesión académica	6,90%
Universidad-Institución				
Actualización continua	8	5.-REQUERIMIENTOS EN EL EJERCICIO	Exigencias consideradas indispensables para el ejercicio de la profesión académica	27,59%
Calidad de Servicio (excelencia)				

Competencias docentes				
Dedicación				
Ejercicio de la profesión liberal				
Relación con el medio				
Relación con estudiantes				
Seriedad (tarea)				
Carrera	1	sin categoría		3,45%
Conocimiento	1	sin categoría		3,45%
Resultados diferidos	1	sin categoría		3,45%
	29			100,00%

Tabla 8. Categorías clasificatorias para el análisis funcional de las palabras asociadas

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos a través de las técnicas descriptas y posteriormente su análisis.

RESULTADOS OBTENIDOS

Análisis cuantitativo

De los 29 entrevistados se obtuvieron en total 117 palabras asociadas, agrupadas en 29 subcategorías y en 5 categorías funcionales, según se explicó en el apartado anterior.

Si bien la cantidad de palabras asociadas brindada por cada entrevistado fue variable más del 75% de los entrevistados dieron entre 3 y 5 palabras asociadas al término inductor "Profesión Académica".

Como se anticipó en el apartado anterior, en la tabla 3 la composición de las respuestas según las categorías clasificadoras dio los siguientes porcentajes:

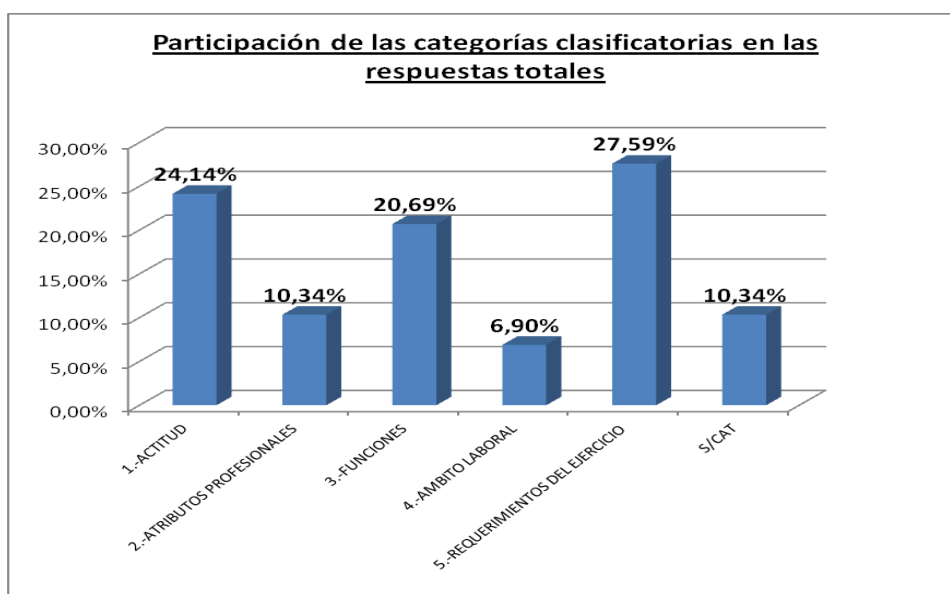


Gráfico 1 Participación de las categorías clasificatorias en las respuestas totales

Como se puede ver en el gráfico 1 la mayor proporción de subcategorías corresponde a la categoría clasificadora 5 “Requerimientos del ejercicio de la profesión académica” con un 27,59%, luego la categoría 1 “Actitud” con un 24,14% y en tercer lugar la categoría 3 “Funciones” con un 20,69%. Esto muestra que para los docentes entrevistados los principales componentes del concepto Profesión académica están integrados por los requerimientos para el ejercicio, la actitud y las funciones desarrolladas. Las categorías 2 Atributos profesionales y 4 Ámbito laboral no alcanzaron un porcentaje significativo en el total de las respuestas, considerándose categorías secundarias.

Presentación de la frecuencia de mención de las palabras asociadas.

El análisis de frecuencia de mención de las palabras en subcategorías y categorías clasificatorias funcionales es la siguiente como se muestra en la Tabla 9, donde sólo se presentarán aquellas que tuvieron como mínimo 3 menciones, ya que un número menor de menciones representaría menos del 10% sobre el total de entrevistados, considerado poco representativo para una representación social del grupo estudiado.

CATEGORÍAS CLASIFICATORIAS	SUBCATEGORÍAS	Cantidad de menciones	% sobre respuestas totales (117)	% sobre entrevistados
3.-FUNCIONES	Enseñanza	18	15,38%	62,07%
2.-ATRIBUTOS PROFESIONALES	Idoneidad Técnica	13	11,11%	44,83%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Actualización Continua	12	10,26%	41,38%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Seriedad	10	8,55%	34,48%
3.-FUNCIONES	Investigación	10	8,55%	34,48%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Competencias docentes	9	7,69%	31,03%
1.-ACTITUD	Vocación-pasión	6	5,13%	20,69%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Dedicación	5	4,27%	17,24%
3.-FUNCIONES	Misión-docente	3	2,56%	10,34%
2.-ATRIBUTOS PROFESIONALES	Trayectoria	3	2,56%	10,34%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Calidad de servicio-Excelencia	6	5,13%	20,69%
3.-FUNCIONES	Extensión	3	2,56%	10,34%
4.-AMBITO LABORAL	Universidad-Institución	3	2,56%	10,34%
		101	86,32%	

Tabla 9. Frecuencia de mención de subcategorías con 3 menciones o más

Las palabras más mencionadas constituyen un punto inicial respecto al estudio.

“Enseñanza” fue mencionada 18 veces, por 18 de los 29 entrevistados representando un 15,38% sobre el total de las palabras mencionadas y un 62,07% respecto de los entrevistados. Dada la notoria diferencia cuantitativa respecto de otras palabras mencionadas se puede interpretar que el valor simbólico de este concepto está profundamente instalado en la percepción de los entrevistados al referirse al término inductor “Profesión académica”. A pesar del agrupamiento en subcategorías reduciendo las 117 palabras asociadas a 29 subcategorías,

esta palabra siendo la que tiene mayor frecuencia de mención, apenas supera el 15% de representación en el total de palabras mencionadas. Esto muestra una alta dispersión de las respuestas por no registrarse un enfoque homogéneo respecto de la caracterización de la profesión académica. Aplicando el análisis de las categorías funcionales a las respuestas por entrevistado, se puede ver que algunos de ellos se focalizaron más en los requerimientos en el ejercicio de la profesión académica, otros en las funciones, mientras que la mayoría de ellos realizó un enfoque mixturando varias de las categorías funcionales sin que una de ellas primara en las respuestas brindadas.

La subcategoría “enseñanza” tiene una fuerte presencia en la mayoría de los entrevistados, incluso en aquellos que no la mencionaron como palabra asociada al término inductor “profesión” académica, luego hicieron referencia a ella en sus discursos al momento de la entrevista en profundidad. Esto se desarrollará en el análisis cualitativo. Es por esto que este concepto funcional de Enseñanza está profundamente asociado a la profesión académica en la percepción de los entrevistados.

Buscando analizar aquellos entrevistados (11 entrevistados, un 37,93% de la muestra total) que no mencionaron la palabra “enseñanza” en el primer cuestionario se indagó si existía algún patrón común referido a alguno de los criterios de segmentación.

El único criterio de segmentación que arrojó resultados parcialmente definidos fue el de “área principal de trabajo”, obteniéndose los valores de la Tabla 10:

AREA PRINCIPAL DE TRABAJO	CANTIDAD TOTAL DE ENTREVISTADOS	CANTIDAD DE ENTREVISTADOS QUE NO RESPONDIERON ENSEÑANZA	PORCENTAJE SOBRE AREA PRINCIPAL DE TRABAJO
Sector Privado	7	3	42,86%
Investigación	7	4	57,14%
Extensión	7	2	28,57%
Gestión	8	2	25,00%

Tabla 10.- Porcentaje de entrevistados que no respondieron enseñanza según su área principal de trabajo

Según estos resultados se puede ver que más del 50% de los docentes dedicados principalmente a la investigación no mencionaron “enseñanza” en el primer cuestionario. Algo parecido ocurre con los docentes cuya actividad principal se ubica fuera de la Universidad, a través del ejercicio liberal de la profesión, representando casi el 43% de los entrevistados. Si bien este estudio no busca realizar conclusiones generalizadoras, se puede ver que casi la mitad de los docentes entrevistados que se dedican a la investigación y al trabajo en el sector privado, no relacionan la enseñanza en primera instancia con la profesión académica. Estas podrían ser hipótesis para futuras investigaciones.

“Idoneidad técnica” fue mencionada 13 veces, representando un 11, 11% sobre las palabras asociadas y un 44,83% sobre los entrevistados. En todos los casos fue mencionado como un atributo profesional indispensable para el profesional académico.

Si bien, según la tabla 3, la categoría clasificatoria 2 “Atributos profesionales” sólo representó el 10,34% de las palabras asociadas, esta subcategoría “Idoneidad técnica” adquirió una importancia central para los docentes entrevistados con una alta frecuencia de mención.

“**Actualización continua**” fue mencionada 12 veces, representando un 10,26% sobre las palabras asociadas y un 41,38% sobre los entrevistados. No es de extrañar que al pensar en el atributo de idoneidad técnica para el profesional académico, se imponga como requerimiento la actualización continua como un método de asegurar el mantenimiento de dicha idoneidad.

Las subcategorías menos mencionadas fueron las siguientes (menos de 3 menciones) según se muestra en la Tabla 12:

CATEGORÍAS CLASIFICATORIAS	SUBCATEGORÍAS	Q menc
1.-ACTITUD	Colaboración-integral	2
3.-FUNCIONES	Producción científica	2
5.-REQUERIMIENTOS EN EL EJERCICIO	Relación con el medio	2
1.-ACTITUD	Actitud curiosa y proactiva	1
4.-AMBITO LABORAL	Ambito-Facultad	1
SIN CATEG	Carrera (docente)	1
SIN CATEG	Conocimiento	1
1.-ACTITUD	Etica en el ej profesional	1
3.-FUNCIONES	Gestión	1
2.-ATRIBUTOS PROFESIONALES	Prestigio social	1
5.-REQUERIMIENTOS EN EL EJERCICIO	Relación con estudiantes	1
1.-ACTITUD	Respeto	1
SIN CATEG	Resultados diferidos	1
1.-ACTITUD	Servicio	1
1.-ACTITUD	Soberbia	1

Tabla 12.- Subcategorías con menos de 3 menciones

Si buscamos realizar un análisis funcional de las palabras asociadas más frecuentes podríamos visualizar los siguientes resultados como se presentan en la Tabla 13:

CATEGORÍAS CLASIFICATORIAS	SUBCATEGORÍAS	Cantidad subcat con mayor frec.	% CAT representada	% s/13
1.-ACTITUD	Vocacion-pasion	1	14,29%	7,69%
2.-ATRIBUTOS PROFESIONALE	Idoneidad Técnica	2	66,67%	15,38%
	Trayectoria			
3.-FUNCIONES	Enseñanza	4	66,67%	30,77%
	Investigacion			
	Mision-docente			
	Extensión			
4.-AMBITO LABORAL	Universidad-Inst	1	50,00%	7,69%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Actualización Contínua	5	62,50%	38,46%
	Seriedad			

	Competencias docentes			
	Dedicación			
	Calidad de servicio-Excelencia			

13

100,00%

Tabla 13. Representación de las categorías clasificadoras funcionales dentro de las respuestas con mayor frecuencia de mención

Se puede ver que las categorías 3) Funciones y 2) Atributos profesionales están presentes dentro de las palabras asociadas con mayor frecuencia de mención con un 66,67% cada una, como también la categoría 5) Requerimientos del ejercicio de la profesión académica con un 62,5% y la categoría 4) Ámbito laboral con un 50%. Esto implica una amplia participación de dichas categorías en la constitución de la representación social de Profesión Académica. Sin embargo, para obtener resultados más concluyentes es necesario estudiar la importancia relativa dada por los entrevistados a dichas subcategorías en la conformación de la representación social del término inductor. A diferencia de éstas, la categoría 1) Actitud, sólo logró una subcategoría presente dentro de las de mayor frecuencia, por lo que alcanza sólo una representación del 14,29% de la categoría.

Si se analiza la participación de las categorías dentro de las 13 subcategorías que aparecen como más frecuentes, se observa que la mayor participación la obtiene la categoría 5 con un 38,46%, seguida por la categoría 3) con un 30,77% y la categoría 2) con un 15,38%. Las categorías 1) y 4) no alcanzan el 10%. Estos resultados se muestran en el gráfico 2

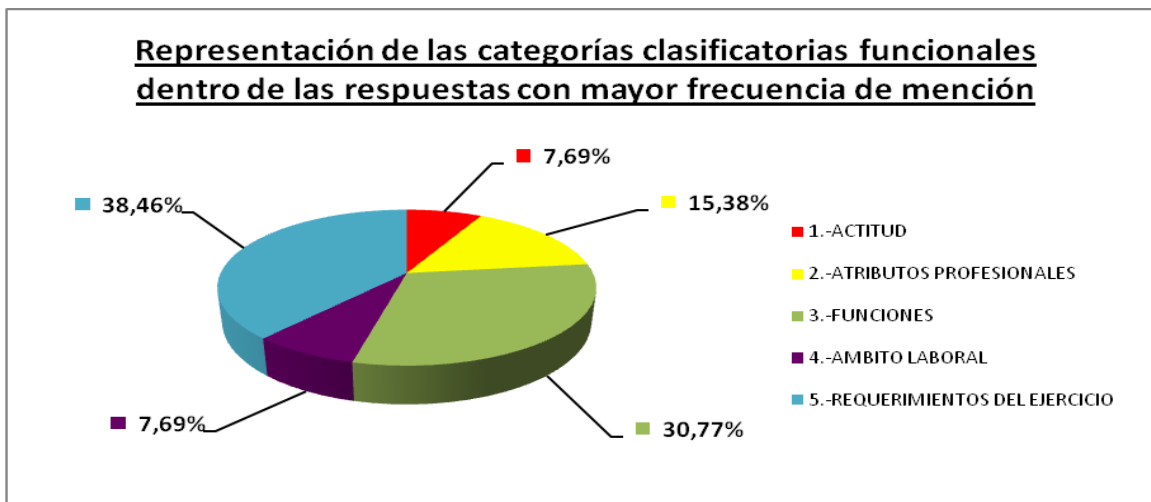


Gráfico 2. Representación de las categorías clasificatorias en la mayor frecuencia

Dado que las categorías están compuestas por distintas cantidades de subcategorías parecería más adecuado ponderar este porcentaje de representación de la categoría por el porcentaje relativo de la categoría en el total de palabras. Por ejemplo "Actitud" tiene 7 subcategorías y sólo 1 de ellas está presente dentro de las palabras más frecuentes (14,29% de la Categoría). Ponderando por el % relativo de la categoría dentro del total de categorías (como se calculó en la Tabla 3), se tiene que la categoría 1 (Actitud) representa el 24,14% del total de categorías. Luego. Multiplicando el % de la categoría representada en las respuestas frecuentes por el % relativo de la categoría se obtiene el % de representatividad ponderada de la categoría en las

respuestas frecuentes (para Actitud, el 3,45%) Así se obtienen los datos mostrados en la Tabla 14.

CATEGORÍAS CLASIFICATORIAS	SUBCATEGORÍAS	Q	% CAT representada	% Relativo de la cat en total subcategorías	% representatividad (frec pond)
1.-ACTITUD	Vocacion-pasion	1	14,29%	24,14%	3,45%
2.-ATRIBUTOS PROFESIONALES	Idoneidad Técnica	2	66,67%	10,34%	6,90%
2.-ATRIBUTOS PROFESIONALES	Trayectoria				
3.-FUNCIONES	Enseñanza	4	66,67%	20,69%	13,79%
3.-FUNCIONES	Investigacion				
3.-FUNCIONES	Mision-docente				
3.-FUNCIONES	Extensión				
4.-AMBITO LABORAL	Universidad-Inst	1	50,00%	6,90%	3,45%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Actualización Contínua	5	62,50%	27,59%	17,24%
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Seriedad				
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Competencias docentes				
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Dedicación				
5.-REQUERIMIENTOS DEL EJERCICIO	Calidad de servicio-Excelencia				

13

44,83%

Tabla 14. Representatividad de las categorías clasificatorias según la frecuencia ponderada

Si bien los resultados son similares respecto del orden de participación de las categorías, la representatividad de los números se ve ampliamente afectada. La categoría 5 sigue teniendo la mayor participación, aunque ahora su representatividad respecto del total de la muestra es del 17,24%, siendo el de la categoría 3 del 13,79% y de la 2 apenas del 6,90%. Las categorías 1 y 4 no alcanzan el 5%. Esto hace muy difícil elaborar conclusiones generales respecto de la muestra basadas en el análisis funcional de las categorías. Se puede concluir que para este estudio realizado no se puede realizar un análisis funcional de las subcategorías más allá que la participación en la mención inicial de las palabras, sin analizar ni frecuencia ni orden de mención. Es por esto que a partir de aquí, no se mencionarán más las categorías clasificatorias.

Presentación del orden de mención de las palabras asociadas (subcategorías).

Luego de analizar la frecuencia de mención (palabras más mencionadas) es fundamental para poder determinar el núcleo central y el periférico de la representación social, el análisis del orden de mención, ya que este determina la prioridad asignada por el entrevistado a la palabra asociada al término inductor (Kornblit, 2007)

Según los resultados obtenidos se confeccionó la Tabla 15, donde se muestra la frecuencia de mención de las palabras más mencionadas ya sea en 1°, 2°, 3° o luego del 3° lugar.

SUBCATEGORÍAS	Cant. menc	% sobre entrevistados	Cant menciones			
			1°	2°	3°	luego 3°
Enseñanza	18	62,07%	9	6	2	1
Idoneidad Técnica	13	44,83%	4	6	1	2
Actualización Continua	12	41,38%	3	2	5	2
Seriedad	10	34,48%	3	4	2	1
Investigación	10	34,48%	3	1	2	4
Competencias docentes	9	31,03%	1	3	3	2
Vocación-pasión	6	20,69%	3	2		1
Dedicación	5	17,24%	2	2	1	
Misión-docente	3	10,34%	1	1	1	
Trayectoria	3	10,34%	1		1	1
Calidad de servicio-Excelencia	6	20,69%	3		2	1
Extensión	3	10,34%		2		1
Universidad-Institución	3	10,34%	1	1	1	
	101					

Tabla 15. Palabras asociadas y su frecuencia de mención según el lugar asignado por entrevistados

Si se aplica criterio similar al aplicado al análisis de frecuencia de mención estableciendo un mínimo de 3 menciones como punto de corte, encontramos que las palabras mencionadas en primer lugar con al menos 3 menciones son las siguientes (Tabla 16):

SUBCATEGORÍAS	Cant. menc	% Entrevistados	Cant. menc. 1° lugar
Enseñanza	18	62,07%	9
Idoneidad Técnica	13	44,83%	4
Actualización Continua	12	41,38%	
Seriedad	10	34,48%	
Investigación	10	34,48%	
Vocación-pasión	6	20,69%	
Calidad de servicio-Excelencia	6	20,69%	3

Tabla 16. Palabras con al menos 3 menciones en 1° lugar

Se puede ver que nuevamente aparecen Enseñanza (9 menciones en 1° lugar) e Idoneidad técnica (4 menciones en 1° lugar), siendo ambas también las más frecuentes. Esto refuerza notablemente la representatividad de dichas palabras asociadas, ya que no sólo son las más populares dentro de los entrevistados sino que también son las más populares como relevantes al momento de definir a la profesión académica. Sin embargo no pasa lo mismo con Actualización continua. Si bien era la tercera palabra asociada más frecuente (hasta llega a duplicar a Vocación-pasión y Calidad de servicio-Excelencia), comparte el mismo nivel de importancia para los entrevistados que las palabras Seriedad, Investigación, Vocación-pasión y Calidad de Servicio-Excelencia.

Al realizar el mismo análisis pero para el segundo lugar se obtiene la tabla 17:

SUBCATEGORÍAS	Q menc	% Ent	Cant. menc. 2° lugar
Enseñanza	18	62,07%	6
Idoneidad Técnica	13	44,83%	6
Seriedad	10	34,48%	4
Competencias docentes	9	31,03%	3

Tabla 17. Palabras con al menos 3 menciones en 2° lugar

Nuevamente persisten las palabras Enseñanza e Idoneidad técnica con 6 menciones cada una. Sin embargo la palabra Actualización continua, ya no figura en esta lista. Fue reemplazada por la palabra asociada Seriedad con 4 menciones en 2° lugar. Esto le asigna un nuevo nivel de importancia, ya que no sólo obtuvo 4 menciones en 2° lugar, sino que ya tenía 3 en 1°. Implica una permanencia del concepto dentro del criterio de importancia de los entrevistados (a diferencia de Actualización continua). Se incorpora la palabra Competencias Docentes con 3 menciones en 2° lugar.

El mismo análisis para las palabras en 3° lugar, tabla 18

SUBCATEGORÍAS	Cant. menc	% Entrevistados	Cant. menc. 3° lugar
Actualización Continua	12	41,38%	5
Competencias docentes	9	31,03%	3

Tabla 18. Palabras con al menos 3 menciones en 3° lugar

Aquí se puede ver que aparece nuevamente el término Actualización continua con 5 menciones, pero en 3° lugar poniendo de manifiesto que los entrevistados la consideran una palabra asociada al término Profesión Académica, pero con un nivel de importancia relativo. Otro término que persiste es Competencias docentes con 3 menciones en 3° lugar.

Si se realiza un análisis de la distribución de posiciones de las palabras asociadas en la tabla 15 se puede observar lo siguiente:

Enseñanza: Es la palabra más popular entre los entrevistados (18 menciones) con alta presencia en el 1° lugar (9 menciones) y el 2° lugar (6 menciones). Esto denota que esta palabra adquiere una centralidad indiscutible en la representación de los entrevistados respecto de la profesión académica, ya que no sólo fue mencionada por el 62,07% de los entrevistados sino que el 83,33% de ellos la ubicó entre el 1° y el 2° lugar.

Idoneidad técnica: Es la segunda palabra más popular (13 menciones) también con alta persistencia en el 1° lugar (4 menciones) y en el 2° lugar (6 menciones). También esta palabra tiene marcada centralidad ya que el 44,83% de los entrevistados la mencionó y el 76,92% la ubicó entre el 1° y 2° lugar.

Actualización continua: Es la tercer palabra más popular (12 menciones) pero la persistencia en los primeros lugares no es igual a la anteriores. En el 1° lugar sólo obtuvo 3 menciones, en el

2° lugar 2 y 5 en el 3° lugar (41,67%). Esto pone de manifiesto que si bien es una palabra altamente considerada por los entrevistados como relacionada con la profesión académica, no le asignan el mismo grado de importancia que a las anteriores, siendo secundaria.

Seriedad: Con una frecuencia de mención de 10 entrevistados, obtiene 3 menciones en 1° lugar y 4 en 2°, obteniendo el 70% de las menciones en estos 2 lugares. Es una palabra con un 34,48% de mención y con alta persistencia en los 2 primeros lugares.

Investigación: Si bien también obtuvo 10 menciones, la ubicación respecto del orden de importancia tiene una alta dispersión. Tiene 3 menciones en 1° lugar (30%), 1 en 2°, 2 en 3° y 4 luego del tercero (40%). Esto muestra que esta palabra si bien está percibida como asociada a la profesión académica no hay acuerdo social respecto de la relevancia de la misma respecto al término inductor.

Competencias docentes: Presenta 9 menciones, con sólo una mención en 1° lugar, 3 en el 2°, 3 en el 3° y 2 luego del 3°. Esto muestra que el 66,67% de las menciones fueron ubicadas entre el 2° y el 3° lugar. Si bien no es una palabra con centralidad absoluta muestra un claro posicionamiento ante el término inductor.

Vocación-pasión: Si bien tiene sólo 6 menciones, el 83,33% de las mismas se ubican entre el 1° y 2° lugar (3 y 2 menciones respectivamente). Esto muestra si bien una popularidad moderada, una alta valoración de la misma.

Calidad de Servicio-Excelencia: Con 6 menciones también presenta alta dispersión. Tiene 3 menciones en 1° lugar, pero luego no presenta ninguna en 2° lugar, 2 en el 3° y 1 luego del 3°. Tampoco aquí hay acuerdo social respecto a la relevancia ante el término inductor.

Dedicación: este es un caso similar. Poca popularidad (5 menciones) y mucha dispersión, aunque en este caso en ninguno de los puestos se llega a superar las 2 menciones, por lo que la relación con la Profesión Académica es más débil aún. (1° lugar, 2 menciones; 2° lugar, 2 menciones y 3° lugar, 1 mención).

Misión-docente; Trayectoria; Extensión y Universidad-Institución: Las 4 tienen 3 menciones cada una en total con una dispersión tal que hace que los resultados obtenidos carezcan de representatividad.

Construcción preliminar de la Representación Social del término inductor: PROFESIÓN ACADÉMICA

Las asociaciones de palabras generadas giran alrededor de las nociones de “enseñanza” e “idoneidad técnica”, según resulta de los resultados presentados anteriormente; ambos términos fueron los más mencionados y se les asignó importancia principal. A continuación se presentará un cuadro elaborado a partir de los criterios de frecuencia y orden de mención de cada palabra. Ello dará lugar a la formación de cuatro cuadrantes que distribuyen las palabras asociadas de acuerdo con las nociones que, según la teoría en cuestión, caracterizan a una representación social: los elementos centrales o nucleares y los periféricos (Kornblit, 2007). El criterio objetivo para dividir lo mayoritario de lo minoritario es el promedio de menciones. En el caso analizado

del total de 117 menciones de las 29 subcategorías, se obtiene un promedio de menciones de 4,03, el cuadro se muestra en la tabla 19.

El **núcleo mayoritario**: está formado por las palabras más mencionadas en primer lugar (4 menciones o más). Constituyen los elementos más importantes acerca de la representación social de la profesión académica, los más concentrados. En este caso son Enseñanza e Idoneidad Técnica.

El **núcleo minoritario**: está formado por las palabras menos mencionadas en 1° lugar (menos de 4 menciones). Son elementos importantes, si bien menos que los anteriores, dada su diversidad (o sea, está integrado por muchos elementos de pocas menciones. En este caso las palabras constitutivas del núcleo minoritario son: Vocación-pasión, Seriedad, Investigación, Calidad de Servicio-Excelencia, Dedicación, Misión docentes y Trayectoria.

La **periferia mayoritaria** está formada por los elementos más mencionados después del primer lugar (4 menciones o mas) (excluidos los ya registrados en el 1° lugar). Aquí se encuentran las palabras: Competencias docentes y Actualización Continua.

La **periferia minoritaria**: está formada por los elementos menos mencionados después del primer lugar (Menos de 4 menciones). En el grupo estudiado corresponden las palabras Extensión y Universidad-Institución.

En la Tabla 19 se presenta un resumen de la esquematización de las palabras relevadas en el grupo y de la función que cumplen dentro de la representación social estudiada.

	FUNCIÓN	Mayor Promedio	Menor Promedio	FUNCIÓN
1° Lugar	NUCLEO MAYORITARIO	Enseñanza (9) Idoneidad Técnica (4)	Vocación-pasión (3) Seriedad (3) Investigación (3) Calidad de servicio-Excelencia (3) Dedicación (2) Misión-Docente (1) Trayectoria (1)	NUCLEO MINORITARIO
Luego del 1° lugar	PERIFERIA MAYORITARIA	Competencias docentes (6) Actualización continua (5)	Extensión (3) Universidad-Institución (3)	PERIFERIA MINORITARIA

Tabla 19. Cuadro de palabras asociadas con el término inductor según frecuencia y orden de mención.

Para poder realizar un análisis más profundo de la connotación de dicha esquematización en orden de construir la representación social del grupo analizado es necesario el desarrollo de la parte cualitativa de esta investigación, relevada a través de las entrevistas.

A los efectos de focalizar el análisis, a continuación se presentarán dichos resultados cualitativos para poder realizar una conclusión preliminar respecto de la representación social de la Profesión Académica sobre la muestra total de docentes.

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

A.-Metodología aplicada y desarrollo de la entrevista

Como se mencionó anteriormente, las entrevistas se desarrollaron normalmente y sin eventos negativos que pudieran alterar el contenido de las mismas. En este apartado se analizarán las respuestas de los entrevistados a la segunda parte de la entrevista consistente con el siguiente guión flexible:

1.-CONTENIDO SUBJETIVO DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL (Imagen sobre el profesional académico)

- 1.a) ¿Cómo describiría a un profesional académico?
- 1.b) ¿En qué diría que consiste su trabajo?
- 1.c) ¿Qué características personales tendría que tener?

2.-CONTENIDO OBJETIVO DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL (Imagen sobre la profesión académica como trabajo)

Cree que el trabajo del profesional académico:

- 2.1) Contribuye a su crecimiento profesional
- 2.2) Cumple un rol social
- 2.3) Es satisfactorio en sí mismo
- 2.4) Significa una elección de vida profesional
- 2.5) Es un trabajo como cualquier otro
- 2.6) Es un trabajo que requiere vocación
- 2.7) Implica expectativas de avance en la escala jerárquica

Para trabajar la información de las entrevistas se realizó un análisis discursivo aplicando la Teoría Fundamentada en los datos, tal como se describió en el apartado C.-Metodología.

A lo largo de la presentación de los resultados obtenidos a través de las entrevistas se recurrirá a la técnica de redacción de cita de fragmentos de las entrevistas que sirvan para ilustrar el análisis realizado¹⁰.

¹⁰ Para esto se presentará el fragmento de la entrevista entre comillas y a continuación se indicará la siguiente información del entrevistado: código de la entrevista, sexo del entrevistado, área disciplinar de pertenencia, área principal de trabajo y cargo docente, con el formato como se ejemplifica a continuación:

“Que no quede la docencia en saberse unos textos. Que genere experiencia o que lo combine con investigación o extensión.” (E16, Masc, Soc, Ext, ATP)

Se presenta esta información para que lector pueda contextualizar el comentario desde el contexto personal y organizacional del entrevistado que lo está formulando. Las abreviaturas utilizadas corresponden a la Tabla 1, presentada en el apartado anterior.

B.-Algunas cuestiones particulares

Del análisis global de las entrevistas surgieron algunas cuestiones que llamaron la atención al momento de la interpretación de resultados que se exponen a continuación.

1) Resistencia al término “Profesión Académica”

Se pudo ver en varios entrevistados una resistencia al término “Profesión Académica” y en otros cierta incomodidad por no tener una referencia teórica concreta del mismo. Si bien, se les explicó en la entrevista que el término había sido tomado de bibliografía e investigaciones previas en el tema y que no se estaba evaluando el conocimiento que ellos tenían de ese término con una definición específica sino que se estaba tratando de construir el mismo a partir de esta investigación, muchos de ellos se mostraron ansiosos e incómodos por esta indefinición. También se identificó la necesidad de dichos entrevistados de generar su propia definición ante la carencia de referencia externa.

Se resalta este hecho no por la magnitud de su representatividad en el grupo entrevistado, sino por la fuerza de aparición. Si bien fueron pocos casos (25,59%), en aquellos que se manifestó, llamó la atención la modalidad de abordaje de los entrevistados y que, aunque fuera en pocos sujetos, tuvieran esta característica en común.

No parecería curioso que la gran mayoría de estos entrevistados que tuvieron problemas con la indefinición del término “Profesión Académica”, tienen como actividad principal la Investigación (62,50%), siendo éste un ámbito que requiere no sólo de definiciones inequívocas. A continuación se transcriben los comentarios más significativos:

“Me chocaba mucho el tema de “profesional académico”. Si me decías “académico” me resultaría más fácil.” (E3, Fem, Eco, Inv, JTP)

“Me suena extraño el término “académico” porque acá no se utiliza.” (E6, Masc, Eco, Inv, Adj)

“Para nosotros es medio raro el término “académico”. Acá en la Universidad no se utiliza, es más un término de afuera de la Universidad. Generalmente se lo menciona como un profesor, un investigador o un docente. Es como cuando lees en el diario “los intelectuales” ¿Quiénes son los intelectuales?” (E7, Fem, Eco, Inv, JTP)

“Me suena que “profesión académica” es como esos conceptos que quieren abarcar mucho pero no terminan de decir nada (risas). “Profesión” lo asocio a un profesional y “académico” lo asocio dentro de la Universidad, pero ¿qué sería?. Yo soy profesional cuando hago impuestos y trabajo en la Facultad pero no sé si soy “profesional académico”. No tengo un título que me habilite a dar clase, quizás la experiencia me lo dio pero no se. ¿Tendría que hacer gestión para ser profesional académico? [...]” (E24, Fem, Adm, SPdo, ATP)

“Para mi, más allá que justo estoy familiarizado con el término [...]” (E26, Masc, Adm, Inv, ATP)

“Primero necesito definir una cosa. ¿Un profesional que hace funciones de académico o un académico profesional o sea que hace de su profesión el ser académico?” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

“Académico” lo relaciono con el bagaje de conocimientos que uno trae y “Profesional” porque lo tiene que profesionalizar, en el sentido de que si querés transmitir ese

conocimiento necesitás saber hacerlo. Yo puedo ser profesional pero no ser “profesional” al transmitirlo.” (E28, Fem, Soc, Ext, ATP)

“Te cuento los objetivos que tengo yo como “Profesional académica”, aunque me suena muy rimbombante.(risas)” (E18, Fem, Cont, Inv, Adj)

2) Análisis del grado de identificación personal de los entrevistados con el tema

Antes de comenzar con el análisis de la información obtenida a través de las entrevistas resulta de interés observar el contenido del discurso de los entrevistados. Si bien esta investigación no pretendió utilizar el método biográfico-narrativo es de destacar que al momento de procesar la información obtenida en las entrevistas en profundidad realizadas se pudieron identificar respuestas en las que se hacía algún tipo de referencia personal y respuestas en las que no. Según las investigadoras Celener de Nijamkin y Guinzbourg de Braude (1990), la identificación personal (llamada técnicamente identificación proyectiva) es el mecanismo por el cual la persona deposita un aspecto de sí mismo ligado a un objeto con una fantasía especial, en un símbolo con el cual se identifica. Esto significa que el sujeto con la palabra representa la cosa, idea, sentimiento, etc, es decir que utiliza representaciones verbales. El poder apelar al repertorio de representaciones verbales es un rasgo adaptativo que implica la posibilidad de mediatizar la acción a través del pensamiento.

Es por esto que se considera de interés analizar si existe o no una reducción de la distancia de los individuos en las respuestas y qué grado de acercamiento presentan. Esto implicaría una involucración personal y, en algunos casos, hasta una identificación con el tema referido, siendo esta una de las variables de la significación del trabajo propuesta por el MOW (Meaning of work) International research, relevar por este trabajo y también un factor fundamental al momento de la construcción colectiva de la cultura organizacional.

Es de destacar, también, que en la mayoría de los entrevistados no existe un grado de acercamiento personal constante. Este varía a lo largo de las preguntas y las temáticas consultadas. Resulta relevante para esta investigación identificar si existen temas comunes en los entrevistados que generen altos grados de acercamiento o a la inversa y también el grado promedio de acercamiento de los entrevistados.

Para realizar este análisis se diseñaron a los efectos de este estudio tres categorías de referencia personal que buscan determinar el grado de acercamiento (identificación personal) de los entrevistados con el tema consultado. Sólo se trabajará con categorías de niveles medio, alto y muy alto, ya que niveles medio, bajo y muy bajo no resultan de interés para los objetivos de este trabajo.

Categorías de referencia personal construidas para este estudio

- **RPI:** (Referencia personal inespecífica.) Usa la 1º persona del plural (“sino, tendríamos que hacer otra cosa”, “Si queremos formar alumnos...”, “es un lugar de privilegio que estamos ocupando”), usa la 2ª persona del singular pero haciendo referencia a una universalidad (“Te empezás a dar cuenta...”, “dar clase te ayuda...”si no te gusta hacerlo, lo sufrís”) o el artículo indeterminativo

“uno” (“hace que uno se nutra...”, “uno puede transformar la realidad”, “uno ve el resultado que genera”) **GRADO DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL MEDIO.** Esto es así porque si bien la persona se incluye dentro del grupo “nosotros” o como parte del caso “uno” del que está hablando, no se refiere a sí misma en forma particular, por eso constituye una identificación parcial.

- **RPE:** (Referencia personal específica.) Usa la 1º persona del singular y hace referencia a alguna cuestión personal (“En mi experiencia”, “A mi me pasa que...”, “En mi caso...”, “Yo hace 15 años que estoy acá”, “Empecé a dar clase porque me gustaba”.) **GRADO DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL ALTO.** La persona se refiere a sí misma asociándose plenamente con el tema sobre el que habla existiendo una identificación absoluta.
- **A:** (Anécdota.) (“Por ejemplo, yo acá tengo el examen de un chico...”, “Cuando yo tenía agencia de viajes...”, “Había un docente que decía:...”, “Cuando nosotros entramos...”.) **GRADO DE IDENTIFICACIÓN PERSONAL MUY ALTO.** Utilizar anécdotas implica la existencia de un componente biográfico que hace que el sujeto no sólo se relacione con el tema en ese momento y lugar sino que la identificación es tan fuerte que ya pasa a formar parte de su historia personal.

Metodología de análisis

Para operacionalizar la información de las entrevistas se realizó un análisis discursivo, identificando las referencias personales de los entrevistados según las categorías presentadas anteriormente.

Se realizó un registro de las referencias encontradas en cada entrevista por pregunta y por entrevistado, obteniendo también el total de referencias personales por entrevistado y el grado de identificación personal relacionado.

Luego se confeccionó un resumen de las cantidades de referencias de cada categoría surgidas en cada una de las preguntas de la entrevistas.

Para el análisis de las referencias personales por entrevistado para analizar el grado de identificación individual en el caso de profesores (Titulares y Adjuntos) y auxiliares (JTP y ATP), se procedió a registrar la cantidad de referencias personales realizadas en la entrevista por categoría y establecer el grado de identificación a través de las proporciones de las mismas. Para esto se detectaron tres tipos de diagnósticos:

- **Mayoría:** en estos casos aparece una de las categorías como predominante tomando como criterio que represente al menos el doble de comentarios que la categoría siguiente.
- **Tendencia:** en estos casos no aparece una categoría como mayoritaria con más del doble que la categoría anterior, pero existen dos categorías claramente prevalecientes logrando la menor al menos el doble de comentarios que la categoría restante.

- **No se puede establecer:** en estos casos las tres categorías tienen cantidades similares de comentarios, no logrando ninguna categoría al menos el doble de comentarios que la siguiente, por lo que no existen resultados concluyentes que permitan establecer ni una mayoría ni una tendencia.

Entrevistados que hicieron referencias personales en la entrevista global

De todo el grupo de entrevistados sólo uno no presentó ningún tipo de referencia personal. Se obtuvo un promedio de 4,58 referencias personales por entrevista. La distribución de referencias personales se muestra en el gráfico 3.

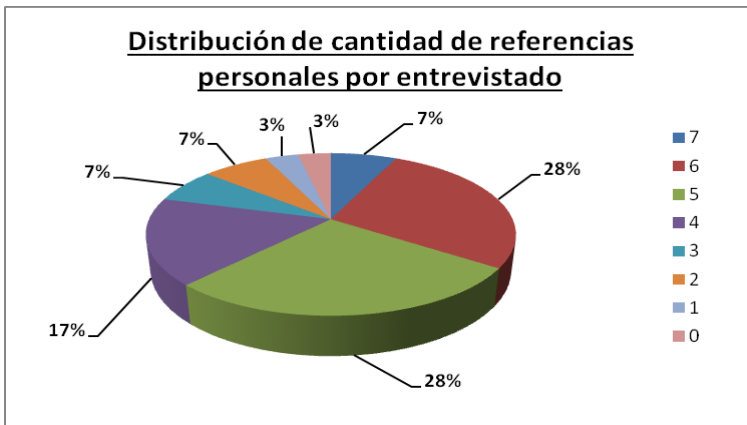


Gráfico 3

Como se puede ver los mayores porcentajes de cantidad de referencias personales por entrevistado los obtienen los valores 6 y 5 referencias personales por entrevistado con un 28% cada una. Luego sigue el valor 4 referencias personales por entrevista, encontrándose los demás valores muy atomizados, representando menos del 10% cada uno.

Dado que las categorías propuestas para determinar el grado de identificación personal a través de las referencias personales sólo consideraban niveles MEDIO a MUY ALTO se podría decir que el grado general de identificación de la muestra es considerable, ya que los valores 6 y 5 referencias personales por entrevistado representan más el 56% del grupo total. Sin embargo, para poder referirnos a esto es necesario analizar esas referencias personales mencionadas a qué categoría de identificación personal corresponden para determinar su magnitud.

Categorías de referencias personales

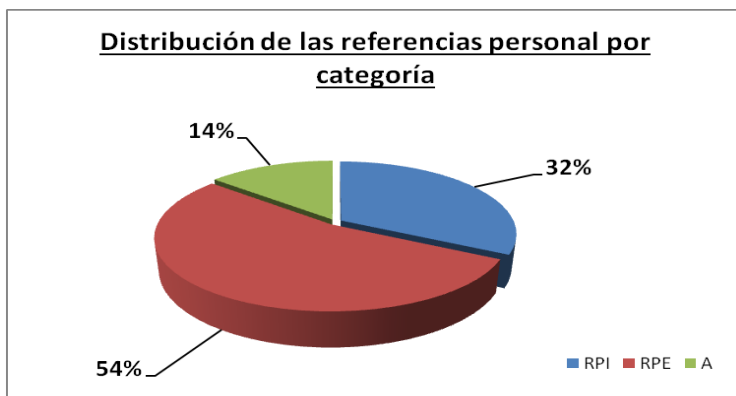


Gráfico 4

De un total de 151 referencias personales encontradas en todo el grupo de profesionales académicos entrevistados, las categorías de dichas referencias se distribuyen como se muestra en el gráfico 4.

La categoría con mayor representación fue la RPE (Referencias personales

específicas), constituyendo un 54% de las referencias totales. Luego le sigue la RPI (Referencias personales inespecíficas) con un 32% y por últimos las Anécdotas con un 14%.

Dado que las RPE se pueden relacionar con un grado de identificación ALTO y las Anécdotas con un grado MUY ALTO, se ve claramente que el grado de identificación de grupo tanto con la profesión académica en general como con las variables específicas relevadas es ALTO-MUY ALTO, representando en conjunto un 78% de la muestra. Sin embargo para poder analizar si esta identificación fue homogénea en toda la entrevista, es decir, si el grado de identificación con las variables específicas relevadas fue constante o si sufrió variaciones, es necesario determinar las cantidades de referencias personales de cada categoría encontradas en cada una de las preguntas, como se presenta a continuación.

Grado identificación por cargo (Profesores y Auxiliares)

A continuación se presenta el análisis de los comentarios y de las referencias personales surgidas segmentando a los entrevistados en dos grupos: los profesores (titulares y adjuntos) y los auxiliares (JTP y ATP). Los porcentajes calculados representan la proporción de la categoría analizada en el total de comentarios realizados.

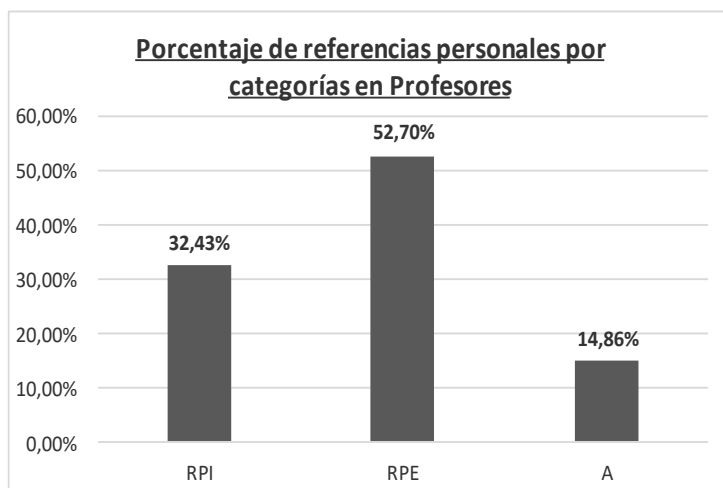


Gráfico 5

inespecíficas (Gráfico 5).

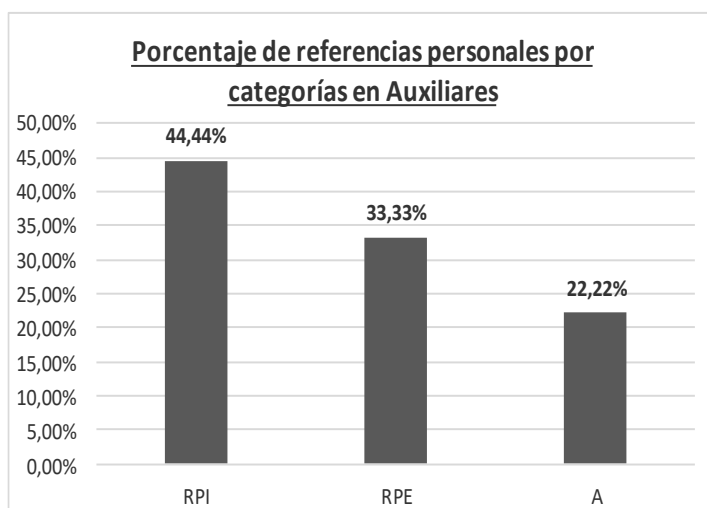


Gráfico 6

Al analizar la referencias personales por categorías en el grupo de profesores se notó la preminencia de las referencias personales específicas que sumadas a las Anécdotas alcanzan un 67,57%. Esto muestra un grado de identificación ALTO-MUY ALTO por parte de los profesores. Tan solo un 32,43% correspondió a referencia personales

Respecto de los auxiliares se registraron resultados diferentes. Cerca de la mitad de los comentarios correspondieron a referencias personales inespecíficas (44,44%), mostrando un menor grado de identificación personal por parte de los auxiliares, siendo el 33,33% de referencias personales específicas y el

22,22% restante de anécdotas (Gráfico 6)

Como se mencionó anteriormente el simple estudio de los comentarios como unidades de análisis no basta para reflejar grados de identificación personal, por lo que a continuación se presentarán los resultados del análisis individual por entrevistado aplicando la metodología descripta al principio de este apartado.

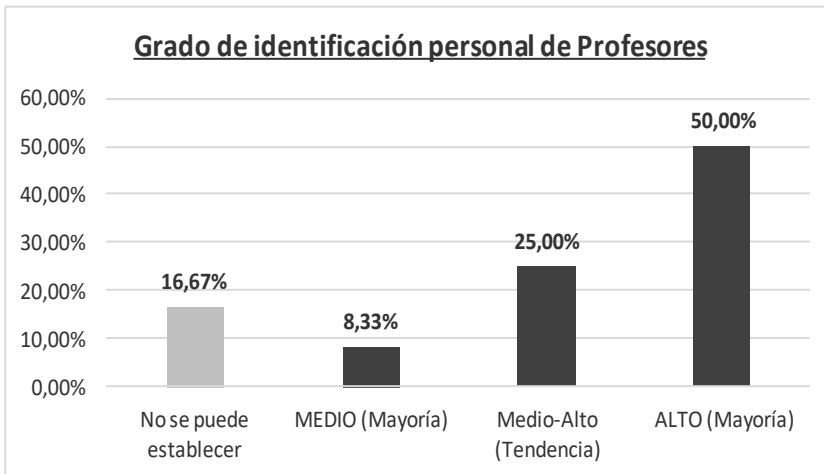


Gráfico 7

En el caso de los profesores sólo un 16,67% de los entrevistados no presentaron resultados concluyentes que permitieran determinar el grado de identificación personal. En el Gráfico 7 se puede ver que se pudo establecer bajo la categoría Mayoría un Grado de identificación ALTO para el 50% de los profesores y una tendencia Medio-Alto para el 25%. Esto mostraría una tendencia hacia el grado de identificación ALTO para los profesores.

En el caso de los profesores sólo un 16,67% de los entrevistados no presentaron resultados concluyentes que permitieran determinar el grado de identificación personal. En el Gráfico 7 se puede ver que se pudo establecer bajo la categoría Mayoría un Grado de identificación ALTO para el 50% de los profesores y una tendencia Medio-Alto para el 25%. Esto mostraría una tendencia hacia el grado de identificación ALTO para los profesores.

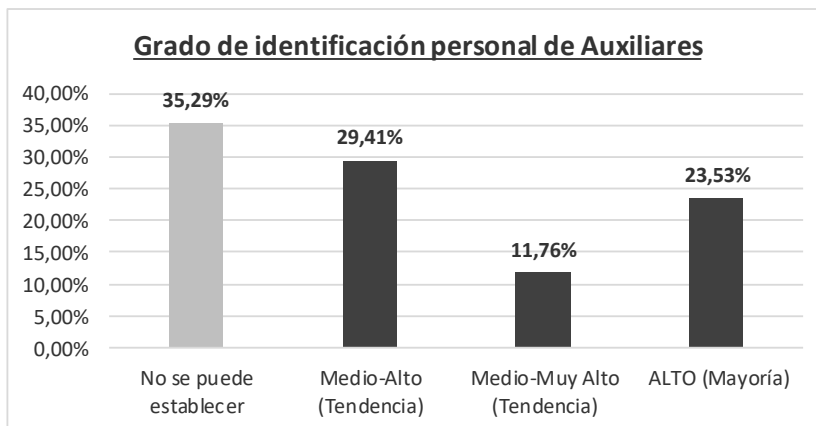


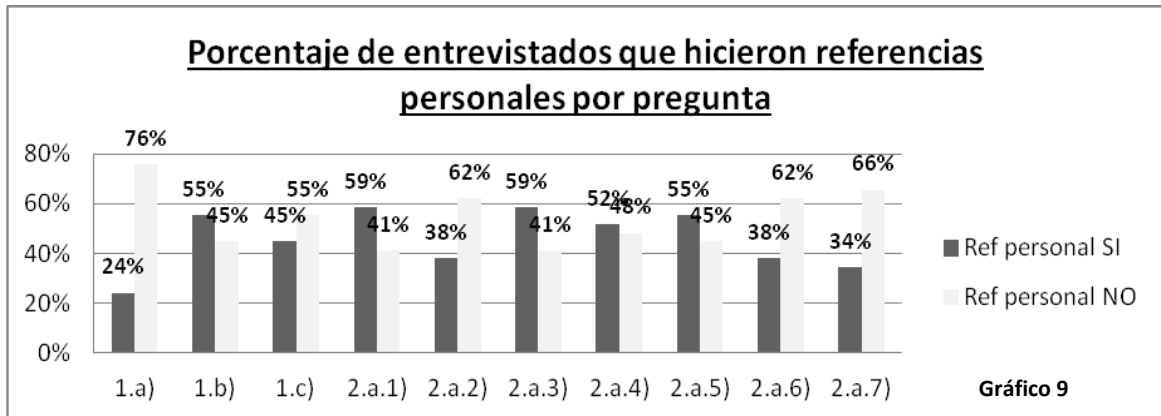
Gráfico 8

Para los auxiliares podemos notar resultados muy distintos. En un 35,29% de los casos no se pudo determinar el grado de identificación de los auxiliares porque los comentarios se encontraban demasiado atomizados entre las categorías. Luego, sólo se pudo establecer una tendencia predominante (Medio-Alto), aunque el porcentaje sobre el total no es representativo (29,41%). Dado que el 41,17% representa a la categoría Medio-Alto y Medio-Muy Alto pero sólo constituyen tendencias sin ser mayorías, se puede interpretar que los auxiliares presentan un grado de identificación MEDIO (Gráfico 8).

Para los auxiliares podemos notar resultados muy distintos. En un 35,29% de los casos no se pudo determinar el grado de identificación de los auxiliares porque los comentarios se encontraban demasiado atomizados entre las categorías. Luego, sólo se pudo establecer una tendencia predominante (Medio-Alto), aunque el porcentaje sobre el total no es representativo (29,41%). Dado que el 41,17% representa a la categoría Medio-Alto y Medio-Muy Alto pero sólo constituyen tendencias sin ser mayorías, se puede interpretar que los auxiliares presentan un grado de identificación MEDIO (Gráfico 8).

Entrevistados que hicieron referencias personales por pregunta

Primero se realizó una análisis de la cantidad de entrevistados que habían hecho referencias personales por pregunta, obteniéndose el Gráfico 9.



Como se puede observar en el gráfico hay varias preguntas donde el porcentaje entrevistados que NO hicieron referencias personales es mucho mayor que el de entrevistados que SI lo hicieron (la menor diferencia es de un 24%), como es el caso de las preguntas 1.a), 2.a.2), 2.a.6) y 2.a.7). En el caso de la pregunta 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*) sólo un 24% de los entrevistados realizaron referencias personales; para la pregunta 2.a.2) (*¿Cree que el profesional académico cumple un rol social?*) se obtuvo un 38% de los entrevistados que realizaron referencias personales; para la 2.a.6) (*¿Es un trabajo que requiere vocación?*) también un 38% y para la 2.a.7) (*¿Implica expectativas de avance en la escala jerárquica?*), un 34%.

Llama mucho la atención el caso de la pregunta 2.a.6), ya que refiere al concepto de Vocación, que tradicionalmente resulta un término sensible, sobre todo en docentes donde socioculturalmente este término está vinculado a la elección profesional. Sin embargo, luego se realizará un análisis de contenido de las respuestas por pregunta y allí se podrá ver que el hecho de que no hubiera tantas referencias personales no le quita fuerza y representatividad a la idea dentro de la construcción de la representación social de la Profesión Académica. Esto es así porque pareciera que el concepto está tan arraigado en los entrevistados que ya es considerado como con fuerza normativa propia.

Luego también se pueden identificar preguntas donde la distribución entre entrevistados que SI hicieron referencias personales y entrevistados que NO es muy parejo, como es el caso de las preguntas 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo del profesional académico?*), 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*), 2.a.4) (*¿Significa una elección de vida profesional?*) y 2.a.5) (*¿Es un trabajo como cualquier otro?*).

Por último hay dos preguntas donde el porcentaje de entrevistados que SI hicieron referencias personales es considerablemente superior que el de los entrevistados que NO las hicieron. Es el caso de las preguntas 2.a.1) (*¿Cree que el trabajo del profesional académico contribuye a su crecimiento personal?*), y la pregunta 2.a.3) (*¿Es un trabajo satisfactorio en sí mismo?*) donde ambas obtuvieron un 59% de entrevistados con referencias personales cada una. Muchos de los entrevistados manifestaron no estar completamente familiarizados con el concepto de

profesional académico ni tener una representación formada al respecto. Es probable que la primera pregunta referida haya requerido que el entrevistado expusiera su propio caso al responder por no conocer la realidad de otros profesionales académicos y no poder realizar una generalización. Por otro lado, la pregunta 2.a.3) hace referencia al concepto de “satisfacción”, sabiendo que la particularidad de los individuos hace que el valor de referencia para definir a algo satisfactorio es muy personal, es probable que tampoco pudieran generalizar, limitándose a exponer sólo su propia experiencia.

Categorías de referencias personales por pregunta

	RPI	RPE	A
1.a)			
Cantidad	1	7	2
% entrevistados	3,45%	24,14%	6,90%
1.b)			
Cantidad	4	13	3
% entrevistados	13,79%	44,83%	10,34%
1.c)			
Cantidad	7	6	3
% entrevistados	24,14%	20,69%	10,34%
2.a.1)			
Cantidad	9	11	1
% entrevistados	31,03%	37,93%	3,45%
2.a.2)			
Cantidad	6	6	1
% entrevistados	20,69%	20,69%	3,45%
2.a.3)			
Cantidad	5	9	3
% entrevistados	17,24%	31,03%	10,34%
2.a.4)			
Cantidad	3	10	2
% entrevistados	10,34%	34,48%	6,90%
2.a.5)			
Cantidad	7	8	1
% entrevistados	24,14%	27,59%	3,45%
2.a.6)			
Cantidad	6	4	3
% entrevistados	20,69%	13,79%	10,34%
2.a.7)			
Cantidad	1	7	2
% entrevistados	3,45%	24,14%	6,90%

Tabla 20

Vocación-pasión.

Luego se tienen los casos de las preguntas que presentan porcentajes similares de referencias con grado de identificación MEDIO y ALTO. En el caso donde entre estos dos valores prevalece el grado de identificación MEDIO, estaría reflejando un grado promedio del grupo de MEDIO-ALTO. Este es el caso de las preguntas **1.c)** (*características personales del Profesional*

Para poder determinar si existieron variaciones en el grado de identificación personal de los entrevistados con cada una de las preguntas es necesario analizar la distribución de frecuencias de las categorías de referencias personales en cada una de ellas. Los porcentajes se calcularon en base a la proporción de entrevistados que presentaron dicha categoría de identificación sobre el total del grupo. Algunos de ellos realizaron comentarios en más de una categoría, pero este análisis se centra en los comentarios y sus categorías.

Como se puede ver en la Tabla 20 existe una variación en el grado de identificación personal en las distintas preguntas. La pregunta que menos grado de identificación generó fue la pregunta **2.a.6)** referida al requerimiento de vocación para realizar el trabajo de profesional académico, obteniendo como porcentaje mayor las referencias de grado de identificación MEDIO (20,69%). A esto aplica la reflexión realizada en el apartado anterior y de alguna manera confirma dichas afirmaciones. No sólo fue una de las preguntas con menor porcentaje de entrevistados que hicieron referencias personales, sino que las referencias realizadas fueron de poco grado de identificación. Esto se desarrollará al analizar el término

Académico) (24,14% y 20,69%) y **2.a.2)** (*cumplimiento de un rol social*). En este último caso, se obtuvo el mismo porcentaje para el nivel MEDIO y ALTO (10,69%). Por último, existen preguntas donde prevalece el grado ALTO sobre el medio, reflejando un grado promedio ALTO-MEDIO. Tal es el caso de las preguntas **2.a.1)** (*contribuye a su crecimiento personal*) (31,03% y 37,93%) y **2.a.5)** (*es un trabajo como cualquier otro*) (24,14% y 27,59%).

Por último, las preguntas donde el mayor porcentaje indicó grado ALTO de identificación fueron: **1.a)** (*descripción del profesional académico*) (24,14%); **1.b)** (*descripción del trabajo del profesional académico*) (44,83%), **2.a.3)** (*trabajo satisfactorio*) (31,03%), **2.a.4)** (*elección de vida profesional*) (34,48%) y **2.a.7)** (*expectativas en la escala jerárquica*) (24,14%).

La categoría Anécdotas no prevaleció en ningún momento.

Es de destacar el caso de la pregunta **1.b)** (*descripción del trabajo del profesional académico*), ya que fue la pregunta que obtuvo mayor porcentaje de referencias personales de grado ALTO (44,83%). Casi la mitad de los entrevistados realizaron una referencia personal con alto grado de identificación al describir el trabajo del profesional académico. Algo similar, aunque en menor magnitud, ocurre con las preguntas **2.a.1)** (*contribuye a su crecimiento profesional*) y **2.a.4)** (*cumple rol social*). Ambas obtuvieron el 2º mayor porcentaje de nivel ALTO (37,93%) y el 3º (34,48%).

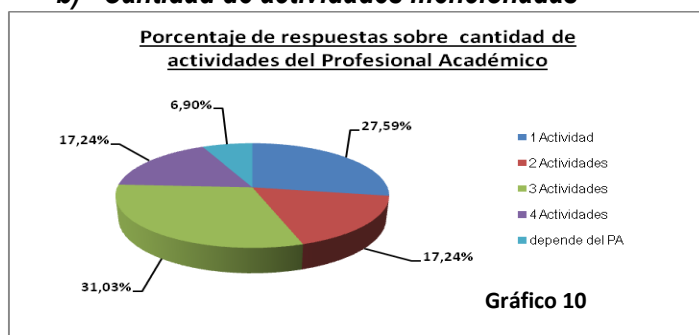
3) Profesión académica como una actividad múltiple

Por lo general las actividades con las que se puede vincular al profesional académico están enmarcadas dentro de las actividades básicas de la Universidad Pública: Docencia, Investigación, Extensión y Gestión. Si bien no se realizó una pregunta específica respecto a estas actividades, en general al ser parte de la misión de la Universidad están bastante incorporadas por los profesionales académicos.

a) ¿Actividades predeterminadas o discrecionales?

Es necesario destacar que el 93,10% de los entrevistados planteó las actividades del profesional académico como algo predeterminado por la función misma, mientras que un 6,90% consideró que las actividades que debía realizar quedaban sujetas a su criterio según sus aspiraciones personales. Esto es interesante ya que muestra cómo los entrevistados perciben que el profesional académico debe ser funcional a la organización a la que pertenece (Universidad/Facultad), siendo esto consistente con los resultados obtenidos respecto de la Pertenencia Institucional requerida a dicho profesional.

b) Cantidad de actividades mencionadas



La mayoría de los entrevistados (31,03%) mencionó un total de tres actividades que debería realizar el profesional académico. La composición de dichas actividades se presentó en las variantes que se analizarán más adelante en este apartado. Un 27,59% de los entrevistados mencionó una sola actividad (Docencia) Luego una

proporción idéntica (17,24% en ambos casos), mencionaron 2 y 4 actividades y sólo un 6,90% expresó que las actividades que desarrollara el profesional académico dependían de qué es lo que él quisiera hacer (gráfico 10)

Al realizar un análisis de la composición de las actividades mencionadas por los entrevistados surgieron los resultados que se muestran en el Gráfico 11.

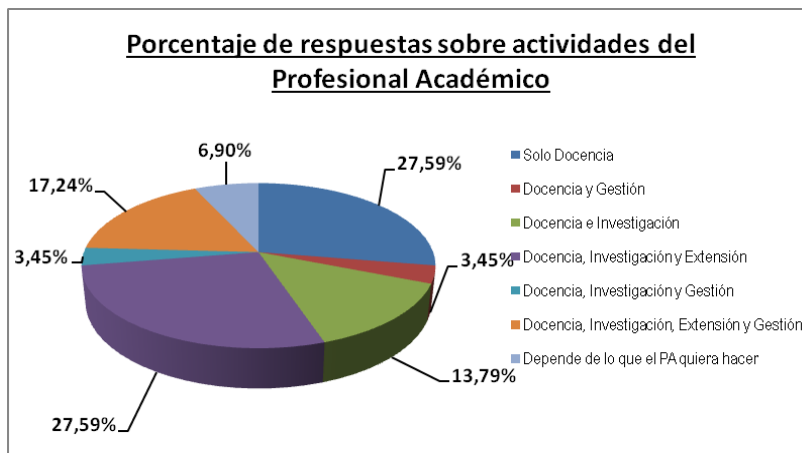


Gráfico 11

Aquí se puede ver que existen dos composiciones de actividades que tienen el mayor porcentaje y que ambos son coincidentes. Es el caso de “Sólo docencia” y “Docencia, Investigación y Extensión”, ambas con el 27,59% de los entrevistados. El 17,24% respondió Docencia, Investigación, Extensión y Gestión; un 13,79%, Docencia e

Investigación, quedando el resto de las categorías atomizadas (“Depende de lo que el PA quiera hacer”, 6,90% y “Docencia y Gestión” y “Docencia, Investigación y Gestión” con un 3,45% cada una).

Vale reiterar que no se les preguntó directamente a los entrevistados por estas actividades, sino que estas respuestas surgieron espontáneamente en sus discursos a lo largo de la entrevista. Este estudio lo que busca es relevar la representación lo más espontánea posible que tienen los entrevistados.

c) La Experiencia personal como factor de simbolización de la Profesión Académica

Analizando la variabilidad en las respuestas, surge el interrogante del motivo de la gran diferencia de respuesta entre las 2 categorías más representativas, donde una de ellas involucra una sola actividad (“Solo Docencia”) y la otra involucra tres (“Docencia, Investigación y Extensión”). De las entrevistas se pudo extraer que existen dos grupos diferenciados de profesionales académicos dentro de los sujetos entrevistados:

- Aquellos que están o estuvieron, vinculados con otras actividades académicas distintas a la docencia (Investigación, Extensión, Gestión)
- Aquellos que sólo hicieron docencia a lo largo de su carrera como profesionales académicos.

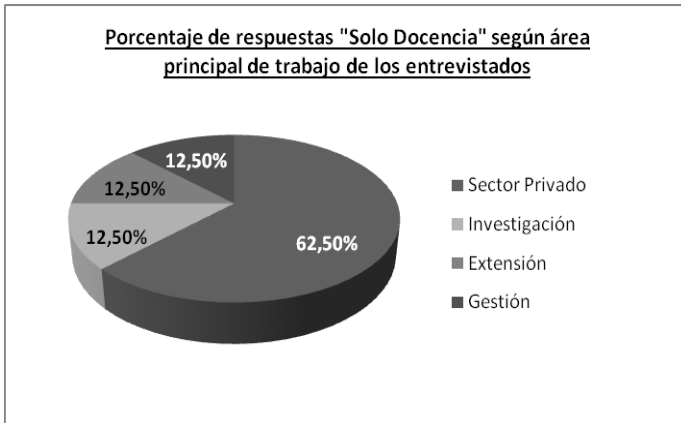
Al detectar esto, se procedió a realizar un análisis del área principal de trabajo de cada uno de los entrevistados que habían respondido en cada una de las categorías para ver si esto arrojaba algún tipo de resultado que pudiera justificar la respuesta desde el conocimiento y la experiencia personal del entrevistado. Esto fue motivado porque, como se expuso anteriormente, muchos de ellos aludieron “desconocer” algunas de las actividades para explicar por qué no comentaban sobre ellas.

Análisis de la respuesta: "Sólo docencia"

Uno de los dos porcentajes mayoritarios referidos a la composición de actividades que debe desarrollar el profesional académico fue para la categoría "Sólo Docencia", con un 27,59%.

Es oportuno recordar que en la composición del grupo de entrevistados sólo un 24% de ellos se dedica sólo a la docencia en el ámbito de la UNMDP, realizando la mayor parte de su trabajo profesional en el sector privada como autónomos o como profesionales en relación de dependencia.

Al analizar las respuestas sobre este tema de los profesionales académicos cuya única actividad académica es la docencia (actividad principal en el sector privado), se ve que el 71,43% de ellos, se ubicó en la respuesta "sólo docencia".



Tomando como foco de análisis el total de las respuestas obtenidas referidas a "Sólo Docencia", en el Gráfico 12 se puede ver que el 62,50% de ellas corresponden a entrevistados cuya

única actividad NMDP es la docencia. Esto coincide con la hipótesis que refiere la imagen mental respecto de las actividades del abstracto "Profesional Académico" con la experiencia personal.

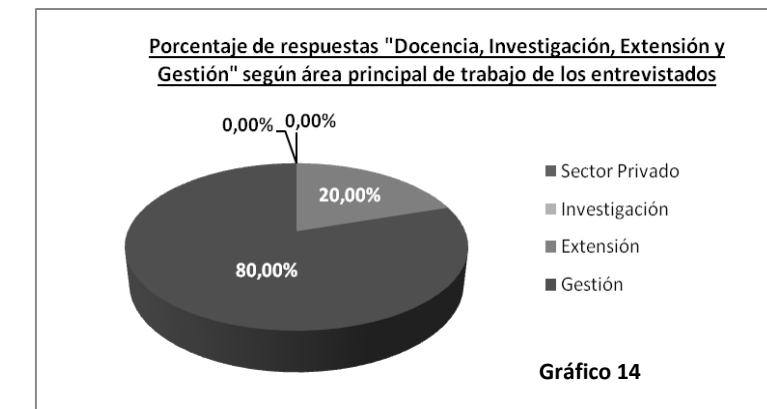
Análisis de la respuesta: "Docencia, Investigación y Extensión"



El otro porcentaje mayoritario (también 27,59%) correspondía a "Docencia, Investigación y Extensión". En el Gráfico 13 se ve que la proporción de actividad principal es muy variable. Sin embargo sólo el 12,50% tiene su actividad principal en el sector privado, esto quiere decir que el restante 87,50% está vinculado con al menos una actividad más además de la docencia en la Universidad/Facultad. Esto también coincide con la hipótesis

de la referencia a través de la experiencia personal.

Análisis de la respuesta: "Docencia, Investigación y Extensión y Gestión"



El siguiente porcentaje (17,24%) correspondía a la categoría que involucraba las cuatro actividades de la Universidad: Docencia, Investigación, Extensión y Gestión. Se había mencionado anteriormente que un porcentaje muy pequeño había

mencionado la Gestión como actividad del profesional académico en las entrevistas. Al analizar la proporción según la actividad principal desarrollada por los entrevistados que contestaron estas cuatro actividades se obtuvo el Gráfico 14.

Claramente se puede ver que los entrevistados que incluyeron la actividad de gestión efectivamente realizan la actividad de Gestión dentro la Universidad/Facultad (80%), mientras que el 20% restante realiza Extensión. Ninguna de las respuesta que incluían la actividad de gestión correspondió a entrevistados que realizaran su actividad principal dentro del sector privado o en la Investigación.

En definitiva el análisis de la actividad principal del entrevistado se correspondió en los tres casos analizados con las actividades (o por lo menos con la variedad) mencionadas en las respuestas.

Algunos de los comentarios más significativos fueron los siguientes:

“Tiene que ver con un cúmulo de cosas, mucho con la docencia en un 80% y también hay un 20% que tienen que ver con otras cosas como el compromiso con la institución, la participación en algunos casos y aunque sea el conocimiento de la institución si es que no participan.” (E25, Fem, Cont, Gn, ATP)

[...] diría que es una persona que sí o sí tiene que hacer investigación, la extensión la veo como secundaria porque me parece que muchas cosas de la extensión se tocan vía Transferencia.” (E26, Masc, Adm, Inv, ATP)

“Que no quede la docencia en saberse unos textos. Que genere experiencia o que lo combine con investigación o extensión.” (E16, Masc, Soc, Ext, ATP)

“En lo ideal es una persona que participa en las tres áreas de la Universidad. [...]En principio, formación de los estudiantes, transmisión de conocimientos, vinculación de esos conocimientos al medio e involucrado con las actividades de gestión de la Universidad.” (E19, Fem, Adm, Ext, ATP)

“(no opina porque no los conoce, pero los menciona) Yo me imagino a la docencia, porque los otros, la investigación y la extensión, no los conozco.” (E21, Fem, Cont, SPdo, ATP)

“Para mí tiene que pasar por todas las funciones en algún momento. O sea, docencia, investigación, extensión y gestión. Tiene que ser una profesión académica integrada.” (E29, Masc, Cont, Gn, JTP)

“[...]ya sea en la docencia, en la investigación, en la gestión, en la vinculación, en la transferencia que eso implica comunicación continua con el mundo real. Más que nada lo que es extensión, vinculación y transferencia.” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

ANÁLISIS DE LOS SISTEMAS CENTRAL Y PERIFÉRICO (Teoría del núcleo central- ABRIC)

Ampliación de resultados obtenidos a través de métodos cuantitativos

A través del análisis cuantitativo (frecuencia y orden) de la evocación de palabras de los entrevistados se habían obtenido los siguientes resultados tal como se expusieron anteriormente:

SISTEMA CENTRAL		SISTEMA PERIFÉRICO	
Núcleo mayoritario	Núcleo minoritario	Periferia mayoritaria	Periferia minoritaria
Enseñanza	V o c a c i ó n - p a s i ó n	Competencias docentes	E x t e n s i ó n
Idoneidad técnica	Seriedad	Actualización continua	Universidad-Institución
	Investigación		
	Calidad de Servicio - Excelencia		
	Dedicación		
	Misión-docente		

A continuación se presentará y se analizará la información obtenida en las entrevistas respecto de cada una de las palabras del cuadro. Si bien se realizará un comentario sobre la cantidad total de menciones de cada término en el total de entrevistas, sólo se presentarán las citas particularmente interesantes para los factores analizados.

Enseñanza

En todas las entrevistas se hizo alguna mención a esta palabra, obteniendo un 100% de menciones. Esto denota la centralidad indiscutible del término respecto de la percepción de la profesión académica para los entrevistados. Sin embargo existen algunos factores de interés al analizar los discursos.

Referencia directa o indirecta: Se observa que un alto porcentaje de los entrevistados (62,07%) realizó una referencia directa respecto de la enseñanza, utilizando términos como “docencia”, “dar clase”, “transmitir conocimiento”, “enseñanza”. El porcentaje restante, 37,93%, realizó comentarios indirectos del tipo “cuanto está en la clase”, “el docente”, “empecé a dar clase”, “la materia que dicta”.

Referencias personales: así como se realizó el análisis general sobre la inclusión de referencias personales para la determinación del grado de identificación, resulta interesante analizar si respecto a la palabra enseñanza existe un acercamiento o distancia personal al momento de

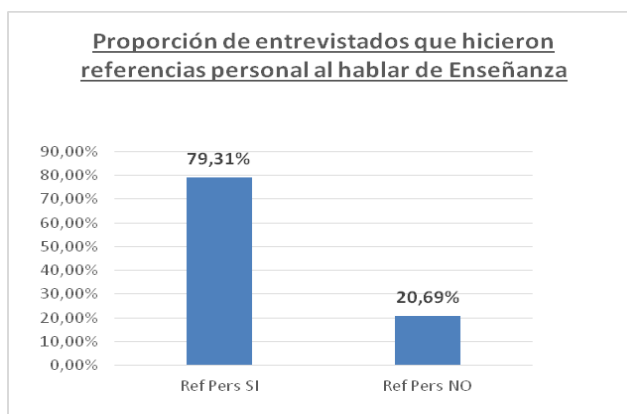
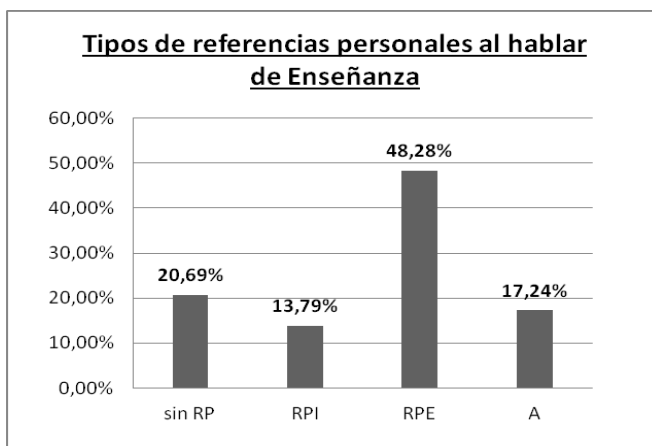


Gráfico 15

referirse a ella. Se encontró que del grupo entrevistado el 79,31% realizó referencias personales cuando habló de la enseñanza, mientras que el restante 20,69% no lo hizo (Gráfico 15). Sin embargo es necesario destacar que en el 51,72% estas referencias fueron hechas desde el inicio de la entrevista y en cambio en el 27,59% de ellos sólo surgieron a partir del Aparatado 2 (el 20,69% restante son los casos donde no se detectaron referencias personales). Según el análisis del desarrollo de la entrevista y de la actitud manifiesta de los entrevistados se considera altamente probable que este surgimiento de las referencias personales en la segunda parte de la entrevista se dé por un efecto de “relajación” del sujeto a medida que pasa el tiempo, ya que se notó una actitud mucho más distendida a medida que la entrevista iba avanzando y el entrevistado se mostraba más familiarizado con el tema.

Respecto del grado de identificación, se realizó un análisis de los tipos de referencias personales obteniéndose el Gráfico 16.



Como se puede ver en el gráfico la distribución de las referencias personales se encuentra principalmente en las referencias específicas (48,28%) y en las anécdotas (17,24%). Esto quiere decir que el 65,52% de los entrevistados registraron un grado de identificación ALTO-MUY ALTO respecto del término Enseñanza.

Algunos de los casos que realizaron referencias personales fueron los siguientes:

“Yo lo relaciono más con la docencia porque es lo que yo conozco.” (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

“Yo me imagino a la docencia, porque los otros, la investigación y la extensión, no los conozco.” (E21-Fem, Cont, S.Pdo, ATP)

“Empecé a dar clase porque me gusta.” (E5-Masc, Cont, S.Pdo, Adj)

“Vos tenés una carga horaria donde tenés un proyecto y una línea de investigación pero también tenés tu otra pata en docencia [...]” (E3-Fem, Eco, Inv, JTP)

“[...] sobre todo nosotros que ya tenemos una brecha generacional [...]” (E15-Fem, Adm, S. Pdo, Adj)

“Una de las características que planteo siempre es que se construye desde el disenso” (E17-Masc, Adm, Gn, Tit)

“Te cuento los objetivos que tengo yo como “Profesional académica”” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)

“Vos no elegís ser docente, SOS docente” (E22-Masc, Cont, S.pdo, JTP)

Tipo de abordaje del concepto de enseñanza: Respecto a este factor, se busca determinar el contexto en el que el entrevistado hizo referencia al término “enseñanza”. En principio se pudieron identificar los siguientes:

- Funcional (desde la actividad desarrollada)

“Creo que la primera cosa es impartir algún curso, prepararlo, tener estudiantes [...]”.
 (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“Cumplir con las tareas básicas de cualquier docente.” (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)

“Todo depende la materia que vos des” (E5- Masc, Cont, S.Pdo, Adj)

“Entiendo como que es un profesor o un ayudante de primera que ejercen la profesión de enseñar dentro de la Universidad. “ (E24- Fem, Adm, S.Pdo, ATP)

“Una persona que no solo tenga conocimientos técnicos de la profesión sino además que ponga énfasis en las técnicas que usa, estrategias docentes. ¿Ves? Ya me lo imagino docente (risas)” (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)

Cabe mencionar un caso particular y es el caso donde se percibe a la Enseñanza como actividad secundaria. Si bien se registró en una sola de las entrevistas es un foco interesante para realizar estudios más profundos.

“[...]de alguna forma tratás de transmitir dentro de lo que te deja la materia lo que generás desde la investigación. [...]Cuando me decías lo de “profesional académico” pensaba en gente que conozco de algunos congresos internacionales a los que he ido donde por ejemplo gente de Europa que se dedica o hacer investigación o a ser docente. No necesariamente está esta figura del docente-investigador que tenemos nosotros. Ellos se definen como “académicos” y no dan clases, son researchers puros. Es como que la figura del académico y del profesor la disocian. Por eso cuando me decís “académico” para mí es más eso, un investigador. Lo que pasa es que acá en las Universidades es así.” (E3- Fem, Eco, Inv, JTP)

- Nivel de enseñanza

“Es necesario que un profesional académico de clases en el grado y el posgrado porque sino queda atrapado.” (E17-Masc, Adm, Gn, Tit)

“En el grado el docente da los fundamentos para poder construir y luego se profundiza en el posgrado” (E5- Masc, Cont, S.Pdo, Adj)

“Una persona que hace investigación, que da clase en el posgrado-“(E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

- Componente vocacional-Misión docente: se analizarán los términos específicos más adelante.

Preguntas predominantes donde aparece el concepto de “Enseñanza”

Si bien las preguntas donde todos los entrevistados hicieron referencia específica al concepto de Enseñanza fueron 1.b) (*descripción del trabajo del profesional académico*) y 2.a.6) (*requiere vocación*), este término tuvo referencias a lo largo de la mayoría de las entrevistas, surgiendo espontáneamente en muchos de los casos.

Conceptualización de Enseñanza

Esta categoría fue la más representativa de todas las relevadas mostrando propiedades que la pueden definir como categoría central. Esto se basa en el alto porcentaje de aparición en la evocación de palabras (61,07%) y en las preguntas de la entrevista (100%); como así también en la importancia otorgada por los entrevistados a su función dentro del concepto de profesión académica (el 31,03% la ubicó en el primer lugar y el 20,69% en el 2º). A su vez, respecto de las preguntas de la entrevista surgió en la gran mayoría de los casos en todas ellas, ya sea en forma explícita (62,07% de los comentarios sobre Enseñanza) al hablar de las funciones del profesional académico o en forma implícita al relacionar otros temas con referencias a la enseñanza.

Respecto al grado de identificación de los entrevistados al hablar de Enseñanza se pudo registrar un nivel ALTO-MUY ALTO. Esto es así porque el 79,31% de ellos realizó referencias personales siendo que el 51,72% de todo el grupo lo hizo desde el inicio de la entrevista. Además el 65,52% de los entrevistados realizaron referencias específicas y/o anécdotas.

También se detectó diferencias en el abordaje del término Enseñanza. La gran mayoría se orientó hacia lo funcional haciendo mención a la actividad de dictar clase y a actividades docentes anexas como corregir exámenes, preparar la clase y cumplir con cuestiones administrativas como presentar Planes de trabajo docente (PTD), presentación de calificaciones, llenado de actas, etc. Casi la totalidad de los entrevistados se refirió a la Enseñanza como la actividad principal del profesional académico, siendo otras actividades académicas adicionales a ella. Sólo en un caso se detectó una percepción de la Enseñanza como actividad secundaria.

Una fuerte relación entre categorías se dio con Misión Social, que se analizará más adelante.

Idoneidad técnica

Un 58,62% hicieron mención a este término en las entrevistas, lo que también muestra su fuerte presencia en la representación social de la Profesión Académica.

- Referencia general a los conocimientos requeridos

“Vos le podés ir a consultar algo y el tipo es un referente. [...] El único límite que existe es la barrera de entrada (tener conocimiento para enseñar), porque uno ve mucha gente dando clase, que no sabe mucho” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“Tiene que tener una formación en el área de conocimiento que tiene que enseñar “ (E4-Fem, Adm, Gn, JTP)

“También que tenga un conocimiento de la disciplina profunda, que la maneje, que eso también hace que tenga seguridad al momento de ser docente, dar la clase y encontrarse en el ámbito académico.” (E25-Fem, Cont, Gn, ATP)

“Sería alguien con alta formación.” (E6-Masc, Eco, Inv, Adj)

“Primero, alguien formado en la profesión” (E8-Fem, Soc, Ext, Tit)

“Persona con muchos conocimientos, experiencia, trayectoria” (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)

“Me lo imagino con un título otorgado por la misma institución donde da clase; con legitimidad académica, o sea que ganó su puesto en un concurso que no fue nombrado “a dedo”; amplio conocimiento de la materia” (E21-Fem, Cont, S.Pdo, ATP)

“Realiza su actividad con conocimiento” (E15-Fem, Adm, S.Pdo, Adj)

“Tendría que comprender bien la teoría pero en el marco de la realidad concreta, por ejemplo de Mar del Plata”. (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

“Una persona con solidez académica” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)

“Me imagino a una persona que le hacés una pregunta en su área de competencia y es un referente en esa área y no solo la materia que da sino también áreas transversales.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

“Académico, lo relaciono con el bagaje de conocimientos que uno trae” (E28-Fem, Soc, Ext, ATP)

- Referencia específica a la experiencia práctica profesional

“Tiene que hacer lo que enseña, o sea, ejercer la profesión, que *lo aplique en el asfalto*”. (E5-Masc, Cont, S.Pdo, Adj)

“Alguien que gusta de la actividad en el sector privado pero que mantiene el vínculo con la Universidad. [...]También me lo imagino como una persona que por ahí no fue la persona con el mejor rendimiento pero que llegó a ser uno de los mejores profesionales por la experiencia que aprendió en el campo práctico.” (E20- Masc, Tur, Gn, ATP)

“También que se desempeñe en el ámbito profesional de lo que enseña. Que no quede la docencia en saberse unos textos. Que genere experiencia” (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

“Es clave que haya trabajado y tenga experiencia fuera de la Universidad”. (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)

“El problema del profesional académico es perder el contacto con el ejercicio de la profesión técnica, ver solamente lo académico, encerrarse en la Facultad.” (E8-Fem, Soc, Ext, Tit)

- Actitud del profesional académico respecto de sus conocimientos: Es de destacar que en algunas entrevistas surgió la percepción de una actitud negativa en general del profesional académico respecto del conocimiento y el status social que éste le genera en relación a otros actores sociales (estudiantes, compañeros, comunidad en general)

“El académico se cree un escalón por arriba del resto. Como un “Síndrome de superioridad”. Es la otra cara del prestigio social que obtiene por ser académico. A veces es muy bien ganado y otras veces viene dado sin demasiado fundamento y hay como una altanería sobre el trabajo manual o de gestión” (E13-Masc, Cont, Ext, ATP)

“A algunos los puede volver soberbios. [...]Por ahí por trabajar en extensión, nosotros decimos que somos poseedores de conocimiento pero eso nos genera una responsabilidad social pero no nos pone en superioridad con nadie. Lo que hay que hacer es vincular nuestro conocimiento con otros saberes que hay en la sociedad. Lo decimos mucho en las cátedras vinculadas con la extensión, como las Prácticas

Comunitarias: “chicos, ustedes van ahí porque tienen conocimiento, pero no dejen de tener en cuenta que los otros también tienen saberes.” (E12-Masc, Tur, Ext, ATP)

- Prestigio profesional adquirido por la profesión académica: la mayoría de los casos que lo mencionaron lo hicieron en forma positiva, aunque hubo un caso que hizo referencia a una subvaloración social del trabajo académico.

“Antes la actividad docente era secundaria a la actividad de la profesión liberal que sólo daba prestigio [...]” (E15-Fem, Adm, S.Pdo, Adj)

“A veces sí, a veces no. En nuestra profesión, no. Es más un complemento profesional que da prestigio” (E13-Masc, Cont, Ext, ATP)

“[...] lo que pasa es que para los demás que no conocen a lo que se dedica un académico hace que se subvalore su trabajo o no se considere un trabajo.” (E3-Fem, Eco, Inv, JTP)

Preguntas predominantes donde aparece el concepto de “Idoneidad Técnica”

La mayoría de las referencias de “Idoneidad Técnica” surgieron en la pregunta 1.a) (descripción del profesional académico), algunas menos en la pregunta 1.b) (descripción del trabajo) y muy pocas en la pregunta 1.c) (características personales). En las preguntas del apartado 2 “significación del trabajo” este término no apareció.

Conceptualización de Idoneidad Técnica

Esta categoría también obtuvo un alto grado de representación en la evocación de palabras alcanzando el 44,83% de los casos y un 58,62% en las preguntas de la entrevista, ubicándose a su vez en el 1º lugar en la evocación de palabras en el 13,79% de los casos. A diferencia de lo que ocurrió con Enseñanza que apareció a lo largo de todas las preguntas de la entrevista, Idoneidad Técnica surgió exclusivamente en el Apartado 1, donde se pedía a los entrevistados que describieran cómo se imaginaban al profesional académico y en qué consideraban que consistía su trabajo. Esto refleja que en la entrevistas se relacionó a esta categoría con atributos y/o requerimientos personales al profesional académico para asegurar un servicio de calidad y excelencia que lleven al cumplimiento de la misión social de la Universidad.

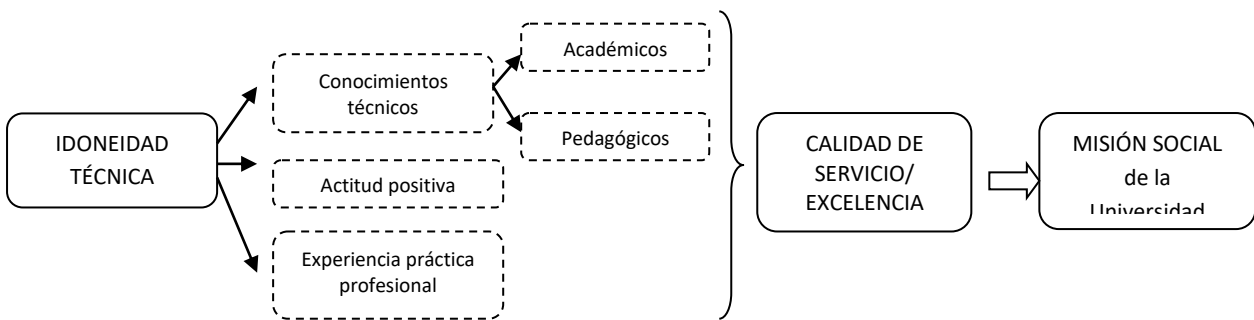
Respecto a los enfoques expresados por los entrevistados se pudieron detectar dos dimensiones claras:

Conocimientos técnicos requeridos: la mayoría de los entrevistados hizo mención a las palabras “conocimientos”, “formación” y “referente”. Esto indica una asociación del profesional académico con una percepción de capacidad, competencia y aptitud superior al resto que lo destaca y lo ubica en una posición de autoridad técnica. Aquí también se ubicarán los conocimientos técnicos pedagógicos que constituyen una dimensión de la categoría Competencias Docentes que se analizará en el apartado correspondiente.

Experiencia práctica profesional requerida: Muchos de los entrevistados hicieron particular hincapié en la necesidad de habilidad práctica y de experiencia como contacto

con la realidad profesional. Se detectó por parte de estos entrevistados una concepción de la “teoría” como algo que debe ser validado a través de la realidad concreta aplicada a casos particulares. Las palabras que se relacionaron con esta dimensión fueron “ejercer la profesión” y “experiencia”. Cabe destacar que los entrevistados que mencionaron esto pertenecen a las áreas disciplinares de Contabilidad, Administración y Turismo, no registrándose comentarios en entrevistados del área de Economía.

También es de destacar que en algunos casos los entrevistados manifestaron cierta preocupación y desaprobación respecto a lo que ellos refirieron como “actitud soberbia” de algunos profesionales académicos. Cuando se les pidió que ampliaran la idea manifestaron que conocían algunos casos donde los profesionales académicos asumían una posición de superioridad despectiva respecto de otras personas sólo por el hecho de ser “académicos”. Por lo que se puede inferir que la actitud positiva con la que el profesional académico detenta la idoneidad técnica también pasaría a ser un requerimiento percibido por los entrevistados.



Vocación-pasión



Si bien todos los entrevistados hicieron mención a este término cabe aclarar que había una pregunta que expresamente solicitaba la opinión del entrevistado respecto a este tema (2.a.6) (*¿Cree que es un trabajo que requiere vocación?*). Es por esto que en este punto es necesario determinar en qué casos la mención del término fue espontánea y en qué casos no. Según lo surgido en las

entrevistas se registraron 14 (48,28%) casos donde el término sólo surge a través de la pregunta del entrevistador. En los restantes casos (51,72%), surge de forma espontánea como respuesta a otra pregunta, como se puede ver en el Gráfico 17.

Sin embargo, dentro de las respuestas espontáneas también resulta de interés analizar los casos de espontaneidad mayor (Esp.2) (preguntas como las del Apartado 1 (contenido del trabajo, 1.a), 1.b) y 1.c)) y dentro del apartado 2, preguntas como la 2.a.5) (*es un trabajo como cualquier otro*), ya que son preguntas donde el vínculo emocional que podría esperarse con el término

“vocación-pasión” es menor. El resto de los casos de espontaneidad son aquellos donde es más esperable el surgimiento del término (Esp.1), ya que conllevan a la formación de vínculo emocional con mayor facilidad (Resto de las preguntas del apartado 2, excepto 2.a.6) que pregunta expresamente por la vocación). Respecto de la distribución de estos casos de Espontaneidad 1 y 2 se pueden ver los resultados en la Tabla 21

	Cant. Entrevistados	%	total comentarios	%
ESP2	8	27,59%	14	30,43%
ESP1	7	24,14%	12	26,09%
No Esp	14	48,28%	20	43,48%
	29	1	46	100,00%

Tabla 21

Dentro de los entrevistados, más de la mitad correspondieron a comentarios espontáneos, asignando así un alto nivel de espontaneidad del término “vocación-pasión”. Esto es reforzado porque dentro del total de comentarios referidos al término, un 30,43% correspondieron al nivel Esp.2, siendo un 56,52% el total de los comentarios espontáneos.

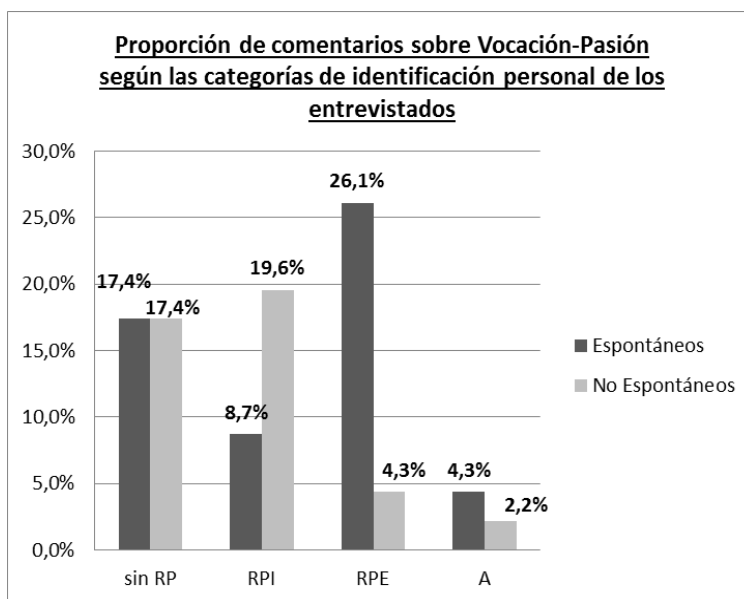


Gráfico 18

Es importante realizar una descripción de las categorías de identificación personales encontradas en referencia a este término, ya que tiene un alto potencial de valor de referencia personal en términos de representación social.

Cuando se observan los resultados, combinados a su vez con el análisis de la espontaneidad de mención del término, se puede ver que el porcentaje de respuestas que no incluyeron ningún tipo de

referencia personal (RP) es 34,80% del total de comentarios, siendo el 65,2% restante correspondiente a referencias personales. Esto es esperable dado el alto contenido personal en la connotación del término “vocación-pasión”. Sin embargo, al dividir los comentarios en Espontáneos y No Espontáneos, como se puede ver en el Gráfico 18, encontramos que si bien dentro de los Espontáneos el 26,10% corresponden a Referencias Personales Específicas (RPE) y por lo tanto a un grado de identificación ALTO, un 17,40% no registran ninguna referencia personal (grado de identificación NULO), siendo este un porcentaje bastante mayor al esperable tratándose de comentarios espontáneos sobre el tema. Respecto a los comentarios no

espontáneos se obtiene resultados con grado de identificación BAJO (Referencias personales inespecíficas, RPI 19,6%) y NULO (Sin referencias personales, 17,4%), lo cual podría ser esperable dado que se trata de comentarios no espontáneos surgidos a solicitud del entrevistador.

- Referencia de la vocación-pasión como requerimiento para el profesional académico

“Para mí, es primero el que le gusta y ama lo que hace, como si dijéramos “pasión” yo creo que es lo más importante. Segundo, querer a los alumnos, porque de alguna forma es a ellos a quienes les vas a transmitir y la comunicación es muy importante. Vos podés tener la peor materia del mundo por la dificultad, pero el trato hace a la forma en que vas a transmitir el conocimiento. Tener ganas de dar el curso cuando llega el momento. Yo siempre me digo que le día que no quiera dar más clase ahí es donde voy a tener que pensar ahí me jubilo.” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“[...]la otra barrera es la de salida, en el momento donde ya no tenés ganas, ahí hay que saber retirarse a tiempo.” (E1-Fem, Econ, Inv, Tit)

“Tiene que tener pasión por lo que hace, le tiene que gustar, lo tiene que satisfacer”. (E4-Fem, Adm, Gn, JTP)

“Empecé a dar clase porque me gusta, porque no hay plata que te lo pague “ (E5-Masc, Cont, SPdo, Adj)

“Poder divertirse en la clase, porque uno hace esto con placer. Creo que eso le pasa a la mayoría de los que estamos acá.” (E23-Fem, Cont, Gn, Tit)

“Tiene que ser una persona interesada en su disciplina. No es alguien que toma su trabajo como “ir a trabajar”. Realmente tiene que tener un vínculo emocional con su disciplina y con interés en que avance.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

“Como alguien con vocación” (E29-Masc, Cont, Gn, JTP)

- Referencia de la vocación-pasión como causa de la satisfacción en el trabajo. (Preg. 2.a.3) *¿Cree que el trabajo del profesional académico es satisfactorio en sí mismo?*

“Para mí sí, de hecho hay mucha gente que lo hacemos aún habiendo otras actividades donde podríamos ganar más, pero no es igualmente satisfactorio.” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“Creo que sí. Cuando alguien hace lo que le gusta y ve que lo hace bien es satisfactorio. Sino tendríamos que hacer otra cosa.” (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

“Para mí sí. Pero no creo que todos lo tomen de esa manera. Algunas personas toman esta profesión como un medio de vida. Me parece que hay que agregarle un plus porque sino no te da satisfacción. (E11)

“Para mí si. Yo me inicié en esto por una cuestión de placer personal. Si no me pagan vengo igual. A muchos compañeros con los que hablo les pasa lo mismo.” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)

“Para mí si. Dar clase es lo que mas me gusta. Y desde que estoy en extensión es la satisfacción de lo hecho en sectores vulnerables. Por ejemplo hoy vengo de un cierre en un centro de jubilados y vos tener que ver la fiesta que te hacen cuando vas, todo lo que se logra y lo agradecidos que están.” (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)

“Sí, a mi gusta dar clase. Si los alumnos me aplauden, mejor (risas).”(E21-Fem, Cont, S.Pdo, ATP)

“Sí, si el docente ama lo que hace.” (E29-Masc, Cont, Gn, JTP)

- Referencia de la vocación-pasión como justificación de la elección de vida profesional. (Preg. 2.a.4) *¿Cree que el trabajo del profesional académico significa una elección de vida profesional?*)

“Sí, claramente. Por estas experiencias que he tenido de ir a congresos afuera, se que en otros lugares están bien pagos. Yo acá podría estar ganando tres veces más trabajando para una empresa privada y es una elección de vida, tenés otro tipo de beneficios.” (E3-Fem, Econ, Inv, JTP)

“Yo mientras estudiaba en el colegio, yo decía que iba a ser profesora. Siempre tuve la idea de enseñar”- (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)

“Vos no elegís ser docente, SOS docente. Es la vocación que uno tiene, vas a terminar haciendo eso te guste o no porque lo tenés adentro. Casi todos mis colegas somos primero contadores y después docentes. Por eso yo digo que la docencia es un hobby rentado, porque es placentero y encima te pagan por hacerlo”. (E22-Masc, Cont, S.Pdo, JTP)

“Sí, definitivamente. No es para todos la docencia, no a todos les gusta. Por eso es una elección de vida. No creo que implique dedicarse sólo a la docencia, hay gente que sí lo hace, pero me parece que decidirte a ser docente es una elección y una vocación”. (E25-Fem, Cont, Gn, ATP)

“Sí, claro, porque al considerarlo como un servicio, tiene que ser una elección de vida. Lo que te decía de la vocación, tiene que haber pasión”. (E28-Fem, Soc, Ext, ATP)

- Referencia de la vocación como justificación la diferencia que hace al trabajo. (Preg. 2.a.5) *¿Cree que el trabajo del profesional académico es un trabajo como cualquier otro?*)

“Es un trabajo que exige, en mi opinión, más energía que cualquier otro. No en todas las actividades, pero sí en lo que es enseñanza hay mucho de entrega, en el sentido de que es algo hecho con pasión. Supongo que lo mismo le pasa a quien dirige la empresa y la quiere mucho. A alguien que le pone sentimiento. Supongo que habrá otras actividades que no lo requerirán tanto. Si lo querés hacer bien, no se puede sin.” (E1-Fem, Econ, Inv, Tit)

“No. No es un trabajo como cualquier otro porque implica que lo hagas desde otro lugar. Yo hace muchos años que estoy acá, pero sé que no es un trabajo muy bien remunerado. Mucha gente lo hace porque encuentra algo más además de hacer la tarea”. (E11-Fem, Adm, Inv, Tit)

“Es un trabajo, pero tiene sus cosas particulares. Abarca mucho más. Uno lo hace pensando en el otro y en el impacto que le genera. Tiene más de aporte personal de cada uno. Si querés ser un buen docente podés serlo si tenés actitud, si le pones “corazón”. Pero es muy personal, porque hay otros que se limitan a cumplir con su trabajo”. (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)

“No. Tiene de diferente, en mi caso personal, me da un placer que no me da ninguna de las otras actividades que tengo y también cuando tenés vínculo con personas que recién se están iniciando, con todo el entusiasmo en el momento de mayor motor en su vida revisis tu historia personal con ellos.” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)

“Yo creo que sí. Digamos, hay trabajos que uno hace con ganas y trabajos que los haces porque tenés que comer. Yo tuve la suerte de hacer siempre trabajos que me gustaron, pero por ahí hay personas que tienen un trabajo más rutinario que no les genera satisfacción y éste lo ven como distinto. Para mí no, porque todos los trabajos que hice y hago me gustan., me generan un compromiso emocional” (E23-Fem, Cont, Gn, Tit)

“Si es la docencia, se podría asemejar a un trabajo como cualquier otro. Yo podría ser un excelente docente, yendo a dar clase, preocupándome por los alumnos, comprometido con la cátedra y eso me haría un muy buen trabajador. Pero con el resto de las actividades te insumen más tiempo personal, como la investigación, a la vez te insumen un plus adicional. En este caso también depende de la dedicación.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

- Referencias no espontáneas de la vocación (Preg. 2.a.6) *¿Cree que el trabajo del profesional académico es un trabajo que requiere vocación?*

“Sí, requiere vocación. No sé si inicialmente. Creo que tenés que descubrir que te gusta. Te empezás a dar cuenta que es satisfactorio para vos.” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“Sí, sin duda, porque sino no se resistiría. Como se dice que lo ideal es aunar vocación con profesión”.(E2-Fem, Tur, Gn, Adj)

“Sí, si no tenés vocación lo vas a hacer a desgano. Hay gente, por ejemplo, que le da lo mismo venir no venir, investigar no investigar. Podés hacer “la plancha” en esta institución sin vocación, pero un desempeño virtuoso en este ámbito requiere por lo menos de un espíritu emprendedor.” (E6-Masc, Eco, Inv, Adj)

“No creo que la requiera porque hay gente que no la tiene y hace el trabajo lo mismo. Pero es cierto que para desempeñarte bien necesitás vocación, pero eso pasa en cualquier profesión. Por ejemplo a un contador que tiene vocación, le gusta lo que hace le va a ir mejor que lo hace porque sí y punto. Aunque no es un requisito para trabajar de esto.” (E7-Fem, Eco, Inv, JTP)

“Si, sino no podés mantener las ganas. Si no tuviera vocación no podría hacerlo porque tampoco es que está bien compensado materialmente.” (E8-Fem, Soc, Ext, Tit)

“Si hay vocación o no va a marcar cualitativamente una diferencia. Se puede hacer sin vocación, pero no quiere decir que lo vas a hacer bien o que te vas a sentir satisfecho. Todos hemos tenido profesores que hubieran preferido estar en otro lado.” (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

“Sí, te tiene que gustar. Como todo, si alguien no hace lo que le gusta va a ser infeliz. No cualquiera tiene la vocación académica” (E10-Masc, Adm, S.Pdo, ATP)

“Sí, sobre todo la docente. Si no te gusta dar clase, son actividades muy diferentes de trabajar en una empresa, ser consultor. Acá es trabajar con gente por lo general joven (estudiantes). Es ponerle ganas y de alguna manera transmitirle el entusiasmo que vos tenés.” (E11-Fem, Adm, Inv, Tit)

“Condición sine qua non.” (E12-Masc, Tur, Ext, ATP)

“Si. Es muy difícil ser académico a desgano porque requiere concentración y paciencia y son cosas que uno puede tener sobre lo que le gusta y no sobre lo que detesta” (E13-Masc, Cont, Ext, ATP)

“Si, por la paga evidentemente no se hace. Yo soy docente porque lo elijo y no por una cuestión lucrativa. De hecho yo estoy en materias sociales, no me interesaría estar en otro tipo de materias”. (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

Sin duda, los alumnos enseguida se dan cuenta. Sobre todo cuando no hay paciencia. (E17-Masc, Adm, Gn, Tit)

“No sé si vocación, porque “vocación” es como muy fuerte. Para mí requiere ganas de hacerlo.” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)

“Por lo visto no, porque hoy lo hace cualquier. Hay mucha gente que lo hace y no la tiene. Pero lo hacés mejor si tenés vocación “(E21-Fem, Cont, S.Pdo, ATP)

“Si. No cualquiera puede ser docente. Porque te tenés que bancar muchas cosas. Saber escuchar al otro, poder manejar grupos. No es sólo ir y dar la clase” (E23-Fem, Cont, Gn, Tit)

“Si, totalmente. Si no tenés la vocación de transmitir y enseñar, y le explicás de una forma y de otra, lo podés hacer unos años y te agota. Es como el pintor, es un arte. Al que le gusta pintar puede pasar años pintando, al que no le gusta pinta 2 o 3 cuadros y se cansa.” (E24-Fem, Adm, S.Pdo, ATP)

“Si, porque hay algo interno que tiene que tener esa llama de querer aprender y transmitir lo que sabe, enriquecerte con lo que los estudiantes te pueden aportar. Me parece que eso tiene mucho que ver con la vocación. Hay muchos docentes que no son buenos y creo que es por eso, porque no tienen vocación. (E25-Fem, Cont, Gn, ATP)

“Depende qué entendemos por vocación. Yo siempre tuve el término como un “llamado”, como que “nacé para esto”. Yo no creo que haya nacido para esto, siento que lo hago y bien, que me gusta, que lo disfruto, que resigno mucho tiempo de mi vida para hacerlo. Si fuera solo dar clase, creo que el requerimiento de esta vocación es menor. Si incluimos el resto de las actividades académicas creo que te exige ese combo. Estar en todo te requiere una gran energía, real sentimiento de pertenencia, querer que las cosas cambien, sino no estás en todo; vas, das tu clase y te vas.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

“Si, sin duda. Si no te gusta la docencia no podés hacerlo. Si sos docente, sos docente, te paguen mucho o te paguen poco. Hemos tenido épocas en que no te pagaban nada y todo el mundo siguió siendo docente”. (E27-Masc, Cont, Ext, Tit)

“Sí. Tiene que tener pasión y amor por lo que hace independientemente del dinero que reciba por ello, sino siempre lo va a hacer mal y no va a obtener los resultados necesarios”. (E29-Masc, Cont, Gn, JTP).

Conceptualización de Vocación-Pasión

Esta categoría obtuvo un alto grado de representación en la evocación de palabras del 20,69% de los casos y un 56,50% de mención espontánea (no a demanda del entrevistador) en las preguntas de la entrevista, ubicándose a su vez en el 1º lugar en la evocación de palabras en el 10,34% de los casos. Como sucedió con la categoría Enseñanza, esta categoría también

emergió por lo general a lo largo de toda la entrevista y no sólo en la pregunta que puntualmente lo requería o en determinadas preguntas específicas.

Respecto al grado de identificación de los entrevistados al hablar de Vocación-Pasión se pudo registrar un nivel ALTO. Esto es así porque el 39,10% de ellos realizó referencias personales siendo que el 30,13% de todo el grupo realizó referencias específicas y/o anécdotas. Es raro sin embargo, que dentro de los comentarios espontáneos un 17,4% no registrara referencias personales. Esto podría deberse a que los entrevistados, dado el marco cultural de concepción del conocimiento dentro de esquemas científicos, no incluyeran referencias personales para darle una fundamentación más “objetiva”. Pero para poder determinar esto sería necesario profundizar el estudio

También se detectó diferencias en el abordaje del término Vocación-Pasión.

Requerimiento para el desarrollo de la tarea (Docencia)

Como recurso motivacional para hacer frente a la demanda energética y emocional de la tarea: muchos de los entrevistados respondieron que “sin vocación no se podría ejercer la docencia”. Al pedirles que profundizaran la explicación hicieron referencia al “desgaste energético” que demandan las clases y el “servicio a los estudiantes” y a la “frustración” a la que se ve sometido el docente por el aparato burocrático en el que está inserto en la Universidad Pública, entre otras cosas.

Como esencia personal irrenunciable: si bien el grupo estudiado mostró dos posturas antagónicas antes este tema puntual ambas posturas representaron proporciones ecuanímes, lo que muestra la ambivalencia del grupo relevado. Un grupo consideró que la vocación no era un designio ni un predestino, sino un gusto o placer encontrado en el desarrollo de una actividad profesional, que incluso se iba descubriendo a medida que se ejercía la docencia. El otro grupo se ubicó en el extremo contrario, opinando que la vocación docente es algo innato que “algunos tienen y otros no” e incluso una característica que el docente no puede evadir (“vos no elegís ser docente, SOS docente”).

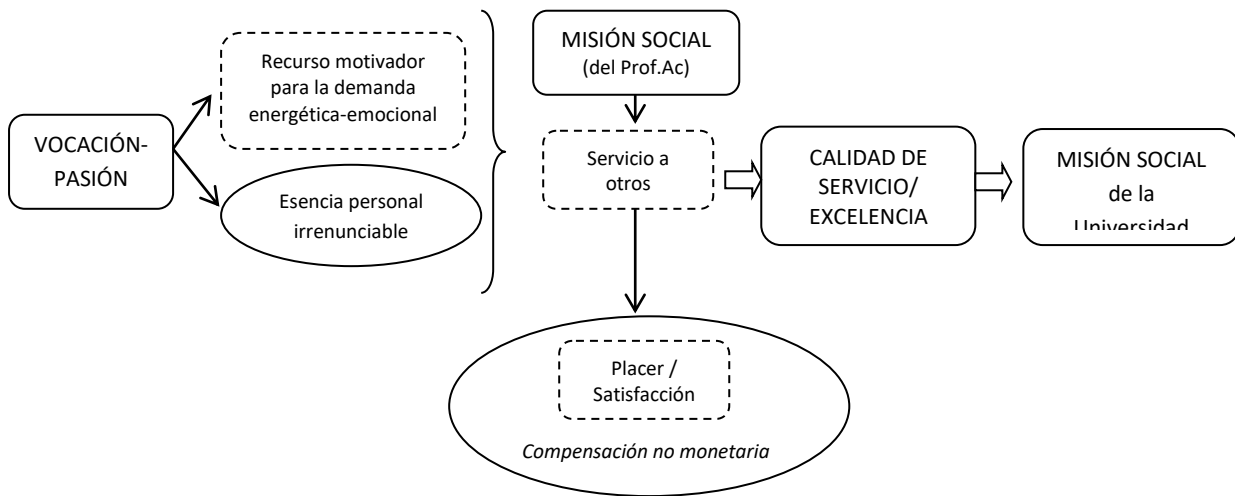
Como factor de la calidad de servicio y excelencia (Desempeño): Por lo general en las respuestas nos espontáneas (a la pregunta 2.a.6) *¿Cree que requiere vocación?* Muchos de los entrevistados respondieron que si bien no creían que la vocación fuera un requisito para el ejercicio de la docencia (haciendo referencia que existían muchos docentes que no manifestaban vocación y eso no les impedía ejercer la docencia) pero que sí era un requisito para lograr un desempeño óptimo del docente. De esta manera relacionaron a la vocación como factor influyente en el desempeño virtuoso de los profesionales académicos.

Compensación no monetaria

La mayoría de los entrevistados hicieron referencia a la vocación como determinante de la percepción de una retribución no monetaria que compensa la retribución monetaria percibida como insuficiente. Dentro de los discursos analizados en casi la totalidad de los casos se asocia

la idea de vocación con “placer en el ejercicio del trabajo” y este placer o satisfacción se lo percibe como una compensación no monetaria del mismo. Esto surge en frases como “*Si no tuviera vocación no podría hacerlo porque tampoco es que está bien compensado materialmente*”. Al analizar más en profundidad las posibles causas de satisfacción, se pudo ver que en muchos casos esta satisfacción está relacionada con un placer percibido de prestar un “servicio (asistencia) a otros”, mencionando palabras como “servicio”, “entrega” y “compromiso emocional”. Esto estaría vinculado íntimamente con la categoría Misión Social.

En este caso la relación que se puede establecer en base a lo manifestado por los entrevistados sería la siguiente:



Seriedad (Compromiso y Responsabilidad)

Un 62,07% de los entrevistados hicieron mención a este término, lo que también confirma su centralidad en la representación social de la Profesión Académica. De todas maneras se pueden identificar claramente al menos dos componentes del término “seriedad” para el profesional académico:

Compromiso: Tiene que ver con una actitud de sentirse involucrado al momento de desempeñar las tareas y se vincula tanto con la actividad misma como con los estudiantes, los compañeros, las autoridades y la institución propiamente dicha.

Responsabilidad: Forma de ejercer la profesión académica a través de la asunción de los deberes y obligaciones y las consecuencias de no cumplirlos, no solo funcionales sino también éticos y morales.

En algunos comentarios pueden separarse claramente ambos conceptos pero en otros no, ya que los entrevistados los ven como que uno es la otra consecuencia del otro.

Referencias específicas al término “Seriedad”

- Respecto de la preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener? Si tuvieras que describirlo*)

“Por otro lado, la rigurosidad es fundamental, o sea que es un trabajo que no se puede hacer sin ser serio, estricto.” (E13-Masc, Cont, Ext, ATP)

Referencias específicas al término “Compromiso-hacia la tarea”

- Respetto de preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)
 “Que está muy comprometido con la tarea pero también con un gran compromiso ético”. (E20-Masc, Tur, Gn, ATP)
- Respetto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)
 “Y reconocer que esto no es una actividad secundaria y que requiere el mismo compromiso que otras actividades, si es que las tiene.” (E15-Fem, Adm, S.Pdo, Adj)
- Respetto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)
 “Ante todo respeto para todos con los que interactúa, el compromiso y el trabajo, responsabilidad con su tarea.” (E10-Masc, Adm, S.Pdo, ATP)

 “Que el conocimiento que uno adquirió puede tener que reinventarse o reaprender. Tiene que tener compromiso, conocimiento técnico de lo que da. Es una falta de responsabilidad no saber e ir a dar “cháchara”.” (E15-Fem, Adm, S.Pdo, Adj)

 “Una persona que se compromete con la actividad y está al servicio de los estudiantes.” (E19-Fem, Cont, Inv, Adj)

Dentro de esta categoría se pudo identificar una subcategoría referida al Respetto

“Tiene que saber trabajar en grupo en su cátedra y con otros y que respete a los alumnos.” (E9, Fem, Tur, Gn, Adj).

“Ante todo respeto para todos con los que interactúa.” (E10, Masc, Adm, SPdo, ATP)

“Humildad, que sería el buen trato con los alumnos. Pero no significa buen trato que accedas a cualquier cosa. Vos le podés decir a un alumno que su examen es un desastre sin mencionar la palabra desastre.” (E18, Fem, Cont, Inv, Adj)

“Ser respetuoso, [...] El respeto es ante todo: colegas, alumnos, institución e incluso hacia uno mismo.” (E22, Masc, Cont, SPdo, JTP)

Referencias específicas al término “Compromiso-hacia la Sociedad”

- Respetto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)
 “[...]con compromiso con la excelencia, con una carrera dinámica porque la Universidad te lleva a eso y con compromiso con la sociedad porque la Universidad tiene roles enfocados a la sociedad .” (E29- Masc, Cont, Gn, JTP)

 “Para mí radica en el compromiso con lo que hace, ya sea que trabaja en un estudio contable o en un estudio de arquitectos, más allá desarrollar su actividad de base de la cual depende su formación, implicarse con el sector público, con las políticas públicas, con el mejoramiento de la sociedad o sea del lugar de donde vienen los recursos que lo formaron. Y eso sería para cualquier profesional ya sea egresado de una universidad pública o privada, porque va a estar trabajando en la sociedad y el compromiso social no lo puede hacer a un lado.” (E20-Masc, Tur, Gn, ATP)

Referencias específicas al término “Compromiso Institucional (Facultad/Universidad)”

- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)
 - “También debe ser un poco crítico de la forma en que funciona la Facultad, porque es una manera de estar comprometido y participar” (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)
 - “Tiene que ver con un cúmulo de cosas, mucho con la docencia en un 80% y también hay un 20% que tienen que ver con otras cosas como el compromiso con la institución, la participación en algunos casos y aunque sea el conocimiento de la institución si es que no participan.” (E25-Fem, Cont, Gn, ATP)
 - “Yo creo que si no amara a esta Facultad no podría estar acá. Algo evidentemente nos dio porque el sentido de “amor a la institución” hace que uno sienta ganas de hacer cosas. Yo tengo amigos en el sector privado no se explican cómo uno aguanta algunas cosas. Por ejemplo para sacar un viático para un congreso hay que hacer un curso, más o menos, y uno piensa “Loco, me estoy formando para vos” (risas). Por ahí en el sector privado te dan una tarjeta y te dicen “gastá y después me lo rendís”. Pero es como que hay blancos y negros en esto. Hay gente que pasa por acá, hace su trabajo y se va; y tenés otra que no sabés por qué tienen desarrollado un sentido de pertenencia.” (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)
 - “Uno se pone a analizar ¿Por qué nos sometemos a esto? (risas) y por qué la institución nos somete a esto (risas). Es una relación absolutamente patológica. Y ahí vos decís “ Si yo no amara a esta institución no buscaría tanto generar un cambio para mejorarla” (E20-Masc, Tur, Gn, ATP)
 - “Obviamente si tiene un vínculo con la Institución es mejor, porque eso hace que las cosas se hagan. Por eso tiene que ser enérgico, con ganas de hacer cosas, crítica, insatisfecho con lo preestablecido. No criticar por criticar, pero tiene que cuestionarse el estado actual de las cosas, más allá de que puedan estar bien.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)
- Respecto preg. 2.a.2) (*¿Cumple un rol social?*)
 - “En teoría si, pero en la práctica no se da. Son “los que vienen al supermercado de títulos”. Vienen, pasan por la caja y les dan un título de contador.” (E20-Masc, Tur, Gn, ATP)
- Respecto de preg. 2.a.4) (*¿Significa una elección de vida profesional?*)
 - “Si, seguro. Con esta trayectoria imaginate que nunca me fui de la facultad, ni cuando tuve a mis hijos no me pedí licencia por maternidad. En mi casa me dicen “La Universidad, y el resto”, es como que es parte de mi vida.” (E15-Fem, Adm, S.Pdo, Adj)

Referencias al término “Responsabilidad”-hacia la Sociedad

- Respecto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)
 - “Entender que el conocimiento hoy en día es poder pero también es responsabilidad” (E12-Masc, Tur, Ext, ATP)
- Respecto de preg. 2.a.5) (*¿Es un trabajo como cualquier otro?*)
 - “Tiene una carga de responsabilidad social que no tienen otros trabajos. Cuando yo tenía la agencia de viajes mi preocupación era que los resultados económicos fueran satisfactorios para que se mantuviera pero no tenía un rol social. Cuando trabajé en un ente público, si bien había más rol social era como que esa carga estaba repartido entre más “hombros”. Acá cuando por ejemplo trabajamos en mejorar el plan de estudios o cualquier otra cosa hay como una cosa de “esta persona está asumiendo la responsabilidad de lo que dice”. (E2-Fem, Tur, Gn, Adj)

“No, acá hay una responsabilidad muy importante porque estamos formando personas” (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)

“Si, porque en distintos órdenes seguís teniendo las mismas responsabilidades. Es distinto el foco y los objetivos a perseguir. Porque se supone que cuando te formaste como profesional sino también como persona, como ciudadano, y tenés que hacerte cargo de la posición en que te encontrás.” (E20-Masc, Tur, Gn, ATP)

En general, la mayoría de las menciones de estos términos referidos al “Compromiso” como factor de la “Seriedad” del profesional académico se registraron en las preguntas del Apartado 1 que describen particularmente la tarea y las características del profesional académico. Existieron, sin embargo, también algunas menciones en el Apartado 2, en la pregunta 2.a.2) y 2.a.4) que resultaron aisladas, a diferencia de la 2.a.5), que recibió por lo menos 3 menciones de “Responsabilidad-hacia la Sociedad” como una fuente diferenciadora del profesional académico respecto de otros trabajos.

Conceptualización de Seriedad-Compromiso

Esta categoría comenzó denominándose “Seriedad” porque era lo que había surgido de la evocación de palabras y estaba compuesta por dos dimensiones: Compromiso y Responsabilidad. Sin embargo, al trabajar con la información surgida en las entrevistas se pudo ver que “Compromiso” era la dimensión dominante, ya que las otras dos referían a ella. En total estas tres denominaciones que a partir de ahora se concentrarán en “Compromiso” obtuvieron un 34,48% en la evocación de palabras alcanzando en el 10,34% de los casos el 1º lugar. En las entrevistas surgió en un 62,07% de los casos.

En este sentido se entiende por Compromiso: una actitud de sentirse involucrado al momento de desempeñar las tareas, de implicación personal y participación activa.

También se pudo detectar una categoría secundaria vinculada con este concepto que es el “Respeto” en el sentido amplio del término (a las personas, a la tarea, etc). En el sentido que lo manifestaron los entrevistados la responsabilidad y el respeto serían consecuencias del compromiso, desde el lugar de asumir deberes y obligaciones por sentirse “comprometido” y de mantener una actitud de respeto, y esta actitud sería un indicador de “Seriedad” como actitud personal del profesional académico. La relación entre categorías detectada sería la siguiente:

Dentro de la categoría Compromiso se identificaron tres dimensiones representativas, respecto del objeto del compromiso requerido al profesional académico, ellas son:

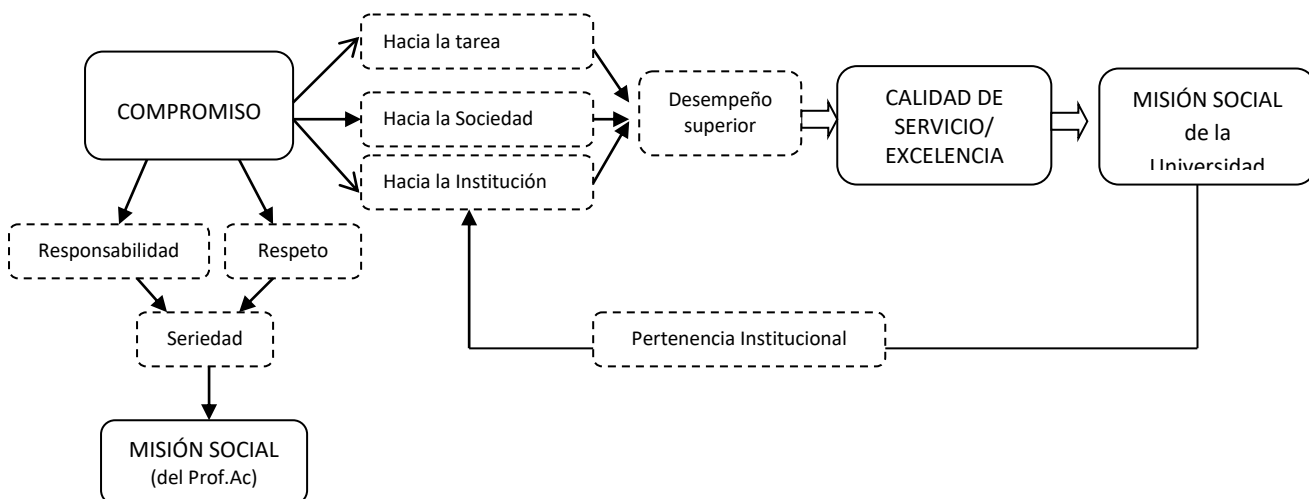
Compromiso hacia la tarea: la mayoría de los entrevistados hizo mención a este enfoque del compromiso, principalmente al momento de definir las características requeridas y las funciones del profesional académico para lograr un desempeño superior y con ello un servicio de mejor calidad y excelencia. Las palabras más comunes fueron “compromiso” y “responsabilidad”

Compromiso hacia la Sociedad: Muchos de los entrevistados hicieron hincapié en este concepto como un requisito exigible al profesional académico, lo que llama la atención ya que implica una ampliación conceptual de la esfera de compromiso excediendo ampliamente la ejecución de la tarea y sus resultados. En esta dimensión es donde se

fusiona el término Responsabilidad, ya que el sentido manifestado por los entrevistados también se orientaba al compromiso con la sociedad. Según la expresa, este compromiso surge desde la asunción de una responsabilidad social por “el lugar que ocupan” o “por la institución a la que pertenecen”. Esto implica un requerimiento de responsabilidad social al profesional académico derivada de la responsabilidad y misión de la Universidad y por ende de su pertenencia institucional. Lo más interesante es que al menos la mitad de los entrevistados que respondieron con este enfoque lo plantearon como una condición que distinguía el trabajo del profesional académico de otros trabajos. De alguna manera también se relaciona con la categoría Extensión ya que es la actividad académica que genera las acciones necesarias para “actuar” sobre y para la sociedad. Si bien esto no se relaciona con la calidad de desempeño operativo tradicionalmente analizado en la Universidad (relativo a la docencia), entendiendo que el fin de la Universidad es cumplir con su misión social que abarca las tres actividades principales (Docencia, Investigación y Extensión), claramente puede verse que “desempeño superior” en una interpretación amplia del término involucraría la acción hacia la sociedad encarada en conjunto por estas actividades.

Compromiso hacia la institución (UNMDP/Facultad): La gran mayoría de los entrevistados lo planteó como un requerimiento al profesional académico. Las palabras más comunes fueron “participación”, en el sentido de realizar actividades que tienen que ver con el funcionamiento y mejora de la organización diferentes de las actividades operativas de su tarea, “interés”, “amor a la institución” y “sentido de pertenencia”.

En las tres dimensiones se pudo identificar que los entrevistados hacía referencia al “compromiso” como una actitud requerida al profesional académico en virtud de la Misión social que tiene, como se analizará en la categoría respectiva.



Investigación (como tarea del profesional académico)

Un 48,27%% de los entrevistados mencionaron a la “Investigación” en sus entrevistas. Si bien esto no marca una centralidad en la representación social de la Profesión Académica, sí presenta un porcentaje considerable dentro de la misma.

Muchos de los entrevistados que incluyeron a la Investigación como una de las tareas que componen el trabajo del profesional académico sólo se quedaron en la mención, sin especificar nada más. Sin embargo, otros entrevistados sí, desarrollaron un poco más la idea como se presenta a continuación. Curiosamente la mayoría de los entrevistados que hicieron este desarrollo son Investigadores

Referencias a la función específica de la Investigación como tarea del profesional académico

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)
 - “Para mí es alguien cuyo trabajo tiene que ver con desarrollar la frontera de su disciplina.” (E3-Fem, Eco, Inv, JTP)
 - “Para mí, más allá que justo estoy familiarizado con el término, si tuviera que describirlo como para todas las unidades académicas, diría que es una persona que sí o sí tiene que hacer investigación,” (E26- Masc, Adm, Inv, ATP)
 - “[...] tener un método para abordar un problema, plantearse preguntas que se quieran responder, que va a generar resultados confiables.” (E7-Fem, Eco, Inv, JTP)
- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)
 - “Tenés un proyecto y una línea de investigación pero también tenés tu otra pata en docencia y de alguna forma tratás de transmitir dentro de lo que te deja la materia lo que generarás desde la investigación”. (E3-Fem, Eco, Inv, JTP)
 - “En los últimos 15 años me dediqué a la investigación. Ahí podemos discutir si lo que hacemos nosotros es investigación en los términos que la conciben los investigadores con dedicación exclusiva un poco se cuestiona.” (E11-Fem, Adm, Inv, Tit)

Valoración de la relación Investigación-Transferencia

“Más que nada lo que es extensión, vinculación y transferencia, mucho más que lo que es investigación que es más centrípeta, mirándose el ombligo.” (E27-Masc, Cont, Ext, Tit)

“Sí pienso que si hiciera investigación le daría mucha importancia a la transferencia. La investigación para juntar títulos, para que las cosas estén en los libros y guardadas me parece que no es útil, y creo que en algunos casos se da. Si no lo bajás, inclusive el léxico, para que lo entienda un empresario, cualquier persona de la sociedad, no es útil.” (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

Referencias al conocimiento de la investigación como actividad pero desconociendo su contenido

Hubieron varios comentarios de este estilo, donde los entrevistados manifestaban conocer que existía la actividad de Investigación dentro de las funciones del profesional académico pero que no desarrollarían su descripción en la entrevista porque desconocían los específicos de su naturaleza; tal como se ejemplifica a continuación:

“[...]si es la parte de Investigación u otra calculo que será totalmente diferente, desconozco porque nunca hice.” (E10-Masc, Adm, S.Pdo, ATP)

Conceptualización de Investigación

Esta categoría tuvo un grado de representación moderado en la evocación de palabras alcanzando el 34,48% de los casos y un 48,27% en las preguntas de la entrevista, ubicándose a su vez en el 1º lugar en la evocación de palabras en el 10,34% de los casos. Surgió exclusivamente en el apartado 1 del cuestionario, donde se pedía a los entrevistados que describieran cómo se imaginaban al profesional académico y en qué consideraban que consistía su trabajo. Esto refleja que en las entrevistas se relacionó a esta categoría con las funciones y actividades del profesional académico. Si bien casi la mitad de los entrevistados que se refirió a la Investigación realizaban ésta como actividad principal, la otra mitad provenía de distintos campos de trabajo. También se detectó en algunos casos significación de prioridad de la transferencia (actividad de extensión) respecto de la Investigación como actividad académica, ya que hubo algunos comentarios referidos a la primera como la actividad que contribuía al cumplimiento de la misión social de la Universidad por la percepción de dichos entrevistados de la aplicación concreta de resultados hacia el medio. Otros manifestaron saber que existía como actividad pero desconocían los detalles de su funcionamiento.

Calidad de Servicio-Excelencia

Si bien sólo un 24,13% de los entrevistados mencionaron la Calidad de Servicio o Excelencia en forma directa, casi todos sugirieron que existía una vinculación entre el nivel del desempeño de los profesionales académicos con la calidad de servicio y excelencia alcanzada por la organización en su conjunto (Facultad/Universidad). Esto surgió de igual manera en distintas preguntas, sugiriendo que es un concepto que está profundamente adentrado en la mente de los entrevistados.

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)
 - “Alguien que aborda las problemáticas de forma tal de obtener un producto de calidad, que básicamente tiene que ver con la formación.” (E6-Masc, Eco, Inv, Adj)
 - “Buscar la excelencia al transmitir el conocimiento” (E28-Fem, Soc, Ext, ATP)
 - “Con un compromiso con la excelencia” (E29-Masc, Cont, Gn, JTP)
- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

“Tenés que estar preparando el curso y tratando de ser un buen profesor”(E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

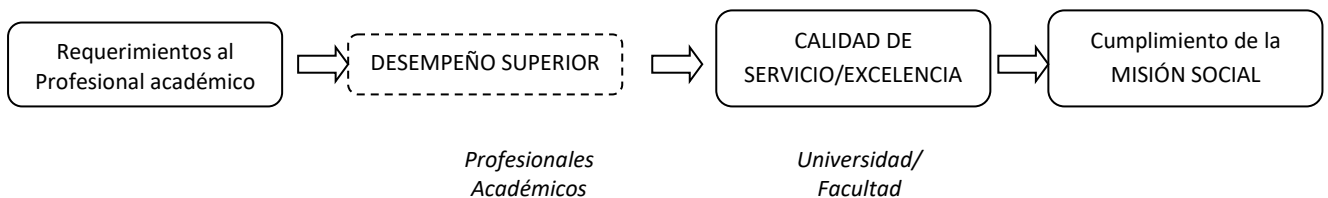
- Respecto de preg. 2.a.4) (¿Significa una elección de vida profesional?)
“Los que tenemos la vara alta con el servicio que prestamos, sí.” (E5-Masc, Cont, S.Pdo, Adj)
- Respecto de preg. 2.a.6) (¿Es un trabajo que requiere vocación?)
“[...] pero un desempeño virtuoso en este ámbito requiere por lo menos de un espíritu emprendedor.” (E6-Masc, Eco, Inv, Adj)

Conceptualización de Calidad de Servicio- Excelencia

Si bien esta categoría obtuvo grado de representación moderado en la evocación de palabras del 17,24% de los casos ubicándose a su vez en el 1º lugar en la evocación de palabras en el 10,34% de los casos y en las entrevistas surgió espontáneamente en un 24,13% de los casos. Casi todos los entrevistados mencionaron lo relacionaron en forma directa con los resultados logrados a través del desempeño. De alguna manera vincularon en forma directa y causal el nivel del desempeño de los profesionales académicos con la calidad de servicio y excelencia alcanzada por la organización en su conjunto (Facultad/Universidad). Esto surgió de igual manera a lo largo de toda la entrevista, sugiriendo que es un concepto que está profundamente adentrado en la mente de los entrevistados. De alguna manera la relación entre el desempeño de los profesionales académicos con la calidad de servicio lograda por la institución.

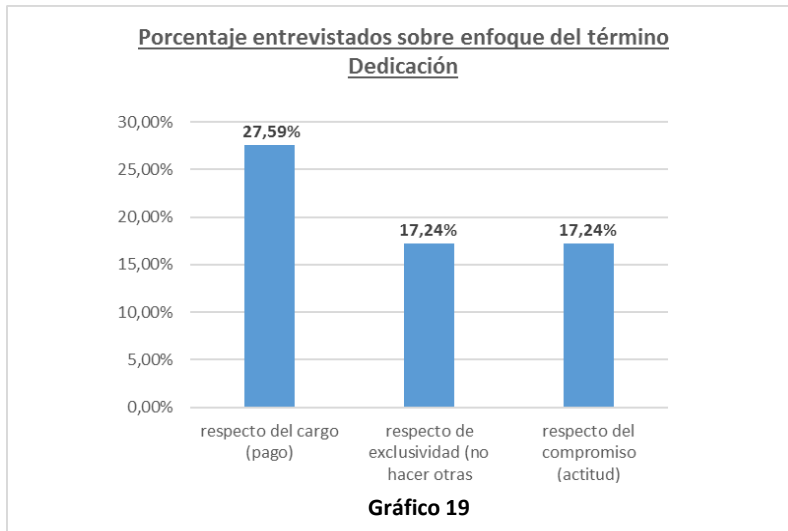
Como se puede ver en la mayoría de los análisis de las categorías se termina vinculando, sobre todo los “requerimientos al profesional académico” con el objetivo organizacional de calidad de servicio a través de un desempeño superior para el cumplimiento de la misión social de la Universidad.

En el caso particular estudiado se pudo ver en muchos de los entrevistados la percepción de la responsabilidad de cumplimiento de este objetivo de calidad de servicio como “objetivo departamental” de la FCEYS alineado estratégicamente con el objetivo de calidad de servicio de la Universidad para el cumplimiento de su misión social.



Dedicación

Este fue uno de los términos a que mayor mención se hizo surgiendo en un 62,07% de las entrevistas. En un principio parecía haber dos claros factores componentes de este término en los discursos de los entrevistados: Dedicación-cargo (relacionada con la dedicación en horas



asignada desde el cargo docente y remunerada económicamente) y la Dedicación-compromiso personal de tiempo (relacionada con una actitud personal y profesional donde la persona asigna un tiempo considerable a la actividades por un compromiso y responsabilidad sentidos hacia la misma). Pero

luego, a medida que los entrevistados iban desarrollando verbalmente los conceptos y cuando se les solicitaba que ampliaran o aclararan estos términos, ambos se iban entrelazando notablemente. En los casos en que ocurrió esto, los entrevistados mostraron un vínculo de índole más laboral con respecto a la profesión académica, mientras que los entrevistados que mostraron un vínculo más vocacional, priorizaron la dedicación-compromiso sobre la dedicación-cargo como una responsabilidad moral del buen desempeño de una actividad percibida como de alto impacto social. Estos temas se profundizarán al analizar el término "Misión Social".

Como se puede ver en el Gráfico 19, la mayoría de los entrevistados que hicieron mención de Dedicación, lo hicieron en términos del cargo (categoría rentada) representando un 27.59%. Pero dado que todos ellos hicieron mención a la categoría "exclusiva" (según normativa de la UNMDP corresponde a una dedicación horaria de 40 a 50hs semanales) y otros entrevistados se refirieron a la dedicación requerida al profesional académico como una actividad única dentro de sus actividades laborales se pueden asemejar los dos conceptos dentro de la idea de "Exclusividad laboral", sumando ambos porcentajes se obtiene que el 44.83% de los entrevistados que mencionaron Dedicación interpretando que la profesión académica requiere una avocación total desde la actividades que realiza el profesional.

Referencia directa a Dedicación-cargo

- Respecto de la preg. 1.a) (¿Cómo describirías a un profesional académico?)

"Siempre me lo imaginé como un profesor full-time. Un tipo que tiene un despacho, le tocas la puerta y se supone que le podés preguntar de los cursos, compartir alguna inquietud de trabajo. Siempre me imaginé como yo creo, porque no he estado, deben ser los despachos en una universidad yankee. La idea de un profesor full-time." (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“Tiene que tener dedicación suficiente para poder dedicarse a eso como una profesión.” (E8-Fem, Soc, Ext, Tit)

“Respecto de la dedicación, depende, pero creo que el verdadero es full time. Puede haber casos especiales, pero por lo general está el tema del compromiso. Uno puede tener una actividad privada pero estar muy comprometido con la Institución, más allá de los cargos. Yo te cuento que hice todo esto con un cargo simple, excepto cuando estuve en el área que tuve una parcial. Y sin embargo he recorrido todas las actividades y eso tiene que ver con el compromiso. Si uno no está comprometido con la Institución no lo hace.” (E11-Fem, Adm, Inv, Tit)

“A mi me parece que es alguien que en la academia tiene su profesión, que tiene una vinculación directa, toda su actividad está centrada en el mundo académico más allá de las relaciones con la realidad. Es alguien que ha profesionalizado el ser académico. El 100% de su actividad a cuestiones vinculadas con lo académico (E27-Masc, Cont, Ext, Tit)

- Respecto de preg. 1.b) (¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?)

“Si bien yo tengo una dedicación exclusiva yo voy eligiendo la línea de trabajo en la que me quiero desarrollar, eso es bastante libre, si bien el contexto de la Universidad hay algunos incentivos para realizar más algunas actividades que otras”. (E6- Masc, Eco, Inv, Adj)

“En realidad como mi dedicación es exclusiva hay que estar un poco a disposición de la Facultad, a pesar de existe libertad para elegir lo que a uno le gusta o le interesa.” (E7-Fem, Eco, Inv, JTP)

“[...] y reconocer que esto no es una actividad secundaria y que requiere el mismo compromiso que otras actividades, si es que las tiene, más allá de la carga horaria que tenga.” (E15-Fem, Adm, S.Pdo, Adj)

“Todo eso siento que hay una vinculación con la dedicación porque eso te genera un vínculo con la Institución.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.7) (¿Implica expectativas de avance en la escala jerárquica?)

“Si. En nuestro caso nosotros somos exclusivos y la única forma de aumentar el ingreso es ascender en el escala jerárquica.” (E6-Masc, Eco, Inv, Adj)

Referencia directa a Dedicación-exclusividad

- Respecto de preg. 2.a.1) (¿Crees que el trabajo del profesional académico contribuye a su crecimiento profesional?)

“Si, aunque es raro porque si pienso en un académico investigador su crecimiento profesional es su trabajo como académico porque tenemos dedicaciones exclusivas. No conozco un académico investigador que realice actividad profesional por fuera de la Universidad.” (E7-Fem, Eco, Inv, JTP)

- Respecto de preg. 2.a.4) (¿Significa una elección de vida profesional?)

“Para algunos puede ser. Mi dedicación es simple, lo que hago lo hago con ganas y total compromiso. Para algunos sí será una elección de vida y se dedicarán pura y exclusivamente a esto.” (E10-Masc, Adm, S.Pdo, ATP)

“Si, sin duda. Porque implica mucha dedicación, tiempo.” (E12-Masc, Tur, Ext, ATP)

“Me lo imagino como soy yo. Que trabajo en la Universidad, que es mi única fuente de trabajo (en la Facultad y en Rectorado como No docente), y que dentro de la Universidad puedo realizar distintos tipos de actividades.” (E11-Fem, Adm, Inv, Tit)

“Cuando lo hacés dedicándote a esto, sin duda. Ahora si hacés la profesión por lado, la docencia por el otro y si aparte de eso tenés actividad pública y tocás como de todo un poquito, no sería (E27-Masc, Cont, Ext, Tit)”

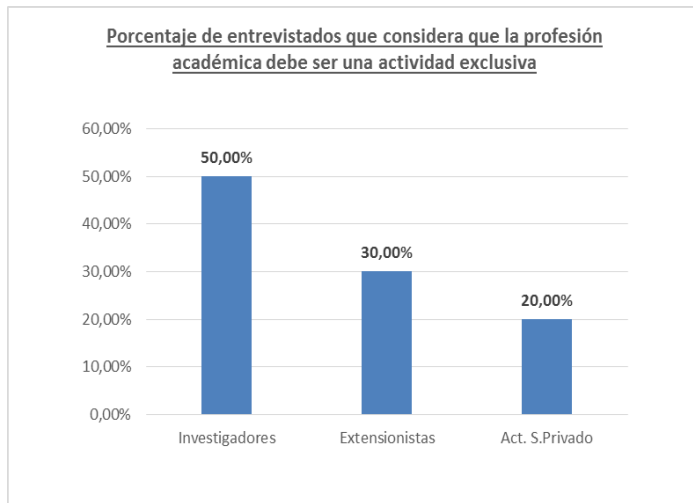


Gráfico 20

Es curioso que la mayoría de los profesionales académicos que hicieron referencia a la Dedicación en términos de exclusividad como requisito, realicen más actividades dentro de la Facultad y no sólo la docencia. En este caso el 50% de los entrevistados que mencionaron esto hacen Investigación además de docencia y el 30% hacen Extensión además de docencia. Sólo el 20% de los entrevistados que respondieron de esta manera sólo realiza docencia en la Facultad (Gráfico 20)

Referencia directa a Dedicación-compromiso en tiempo

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)
 - “El trabajo de investigación te lleva más a la individualidad y también es como que es un trabajo que no tiene horarios fijos. Si tenés un proyecto, vas a trabajar hasta los sábados y domingos.” (E3-Fem, Eco, Inv, JTP)
 - “Alguien que tenga una dedicación con responsabilidad y compromiso y que desarrolle las actividades que le corresponde” (E10-Masc, Adm, S.Pdo, ATP)
 - “Una persona que está horas en la Facultad, que le dedica el tiempo que tiene que dedicar se lo dedica a esto (E23-Fem, Cont, Gn, Tit)”
- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)
 - “En este momento tenemos muchas limitantes, fundamentalmente de tiempo de duración del cuatrimestre, del tiempo que tiene para dedicarle, yo también tengo otras actividades. No tenemos ni los alumnos ni nosotros un tiempo ilimitado para dedicarle a eso, con lo cual las actividades más allá de las propuestas en el PTD tendrían que ir por el lado del ejercicio profesional de los estudiantes.” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)
- Respecto de preg. 2.a.4) (*¿Significa una elección de vida profesional?*)
 - “Si, en forma parcial. No me dedicaría sólo a esto.” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)
- Respecto de preg. 2.a.5) (*¿Es un trabajo como cualquier otro?*)
 - “No como cualquier otro. Porque por ejemplo, no tiene horarios. Aún si te comprometés, yo aún no lo logro, a no llevarte trabajo a tu casa, la cabeza sigue. No es que llegaron las 5, cerraste y te fuiste. Tu clase termina y te quedás pensando en lo que pasó. Estás de vacaciones y estás en una librería viendo un libro que te podría

servir para la clase. No llega a ser como un hotel que funciona las 24hs los 365 días del año, pero es bastante demandante.” (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

Preguntas predominantes donde aparece el término “Dedicación”

Las preguntas del Apartado 1 (específicamente 1.a) y 1.b), obtuvieron 7 y 6 comentarios respectivamente. Quiere decir que la primera concentró 33,33% y la segunda el 28,57%. Esto muestra que más de la mitad de los comentarios referidos a “Dedicación” (61,90%) surgieron en estas preguntas, quedando el restante 38,10% distribuido en el resto del cuestionario, en el apartado 2.

Conceptualización de Dedicación

Si bien esta categoría registró un grado de representación moderado en la evocación de palabras del 17,24% y una mención en 1º lugar del 10,34% de los casos, en las entrevistas surgió espontáneamente en un 62,07% de los casos, marcando esto una presencia sumamente significativa en la representación simbólica de la profesión académica.

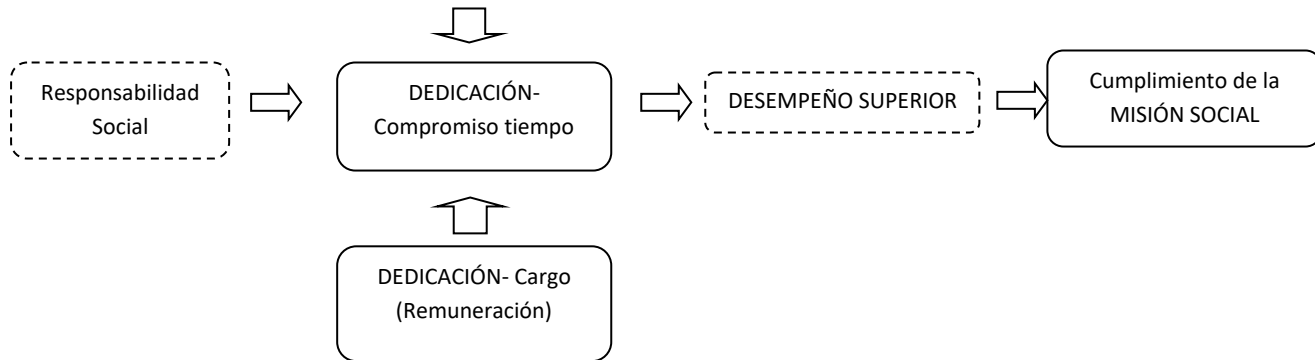
Se pudieron identificar dos dimensiones para esta categoría:

Dedicación-cargo: relacionada con la dedicación en horas asignada desde el cargo docente y remunerada económicamente)

Dedicación-compromiso personal de tiempo: relacionada con una actitud personal y profesional donde la persona asigna un tiempo considerable a las actividades por un compromiso y responsabilidad sentidos hacia la misma.

Los entrevistados que mostraron un vínculo de índole más laboral con respecto a la profesión académica insistieron con la dimensión Dedicación-cargo, mientras que los entrevistados que mostraron un vínculo más vocacional, priorizaron la Dedicación-compromiso sobre la anterior, como una responsabilidad moral del buen desempeño de una actividad percibida como de alto impacto social. Claramente esta categoría está relacionada con “Compromiso” ya que tomando aquella como requerimiento al profesional académico, “Dedicación” constituiría la actitud personal consecuencia de aquel compromiso asumido. Estos temas se profundizarán al analizar el término “Misión Social”.

Hubo varios entrevistados que mostraron una percepción de necesidad de exclusividad laboral en la actividad académica para el profesional académico, haciendo referencia a un “enfoque energético” requerido. La mayoría de estos comentarios surgieron ante la pregunta referida a si la actividad académica constituía una elección de vida profesional. De esta manera los entrevistados que respondieron de esta forma sugirieron que es una elección ya que conlleva un compromiso temporal laboral que tiene como consecuencia “dejar de hacer otras actividades laborales”. El 80% de los entrevistados que expresaron esta necesidad de requerir “exclusividad” al profesional académico realizan al menos una actividad académica más además de la docencia (50% Investigación y 30% Extensión)



Misión social

Este fue uno de los términos a los que hicieron referencia todos los entrevistados dado que había una pregunta que lo solicitaba específicamente (2.a.2) *¿Cree que el profesional académico cumple un rol social?*). Es por esto que al igual que sucedió con el término Vocación-Pasión resulta de interés determinar cuáles de los comentarios fueron espontáneos y cuáles surgieron sólo a requerimiento del entrevistador.



Al realizar este relevamiento encontramos los resultados mostrados en el Gráfico 21

El 66% de los entrevistados realizó comentarios espontáneos sobre el término, mientras que el 34% restante sólo introdujo la idea luego de que el entrevistador planteara la pregunta 2.a.2).

Esto muestra de alguna manera que la idea del cumplimiento de una misión social del profesional académico según la percepción de los entrevistados está fuertemente posicionada en su construcción cognitiva del mismo.

Sin embargo, como sucedió con otros términos, se pudieron identificar distintos factores desde los cuales los entrevistados contextualizaban el concepto.

Ellos fueron:

- La misión social individual hacia los estudiantes,
- La misión social individual hacia la sociedad y
- La misión social derivada de la pertenencia a la Universidad como institución social.

También surgieron respuestas donde los entrevistados

- No consideraban que el profesional académico tuviera un rol social y otras donde

- Lo planteaban como una elección personal. Cabe aclarar que los entrevistados que sí plantearon que el profesional académico tenía una misión social lo hicieron como si esta fuera un mandato casi ineludible.

De los análisis de la espontaneidad de los comentarios sobre la Misión Social del profesional académico subdivididos en las categorías mencionadas se obtuvo lo siguiente como se muestra en el Gráfico 22:

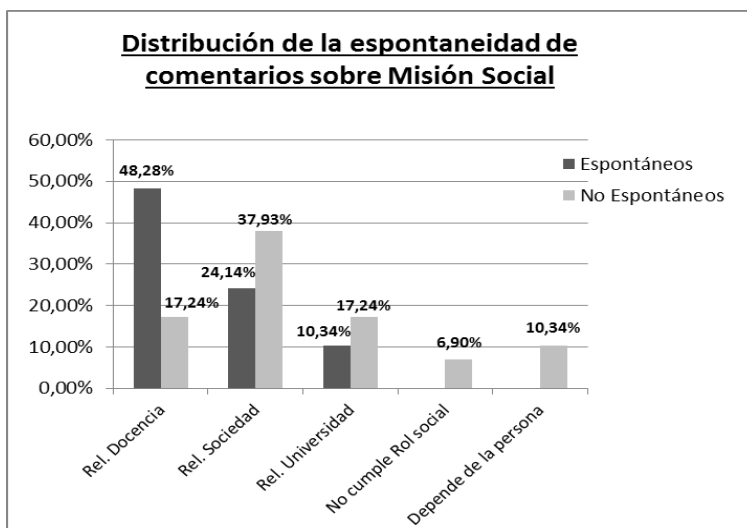


Gráfico 22

Como se puede observar, la proporción de entrevistados que realizaron comentarios sobre la Misión social hacia los alumnos y hacia la Sociedad es muy similar (62,52% y 62,07%, respectivamente). Esto de alguna forma deja ver que el sentimiento de servicio percibido por los entrevistados es equivalente respecto de ambos grupos. Sin embargo se puede ver una clara diferencia referida a la espontaneidad del comentario.

Casi la mitad de los entrevistados realizaron comentarios espontáneos referidos a la misión social hacia los alumnos. Esto refuerza, una vez más, la identificación que muestran hacia el rol docente no sólo desde lo funcional sino también desde lo social.

Por otro lado, un alto porcentaje de entrevistados (37,93%) mencionaron la misión social del profesional académico hacia la sociedad, aunque es de destacar que estas personas no lo hicieron en forma espontánea, sino al ser cuestionados directamente sobre este tema. De todas maneras, muestra una concepción del rol-deber del profesional académico hacia el medio.

Por otro lado también merece un comentario que algunos entrevistados (6,90%) mencionaron que no consideraban que el profesional académico tuviera un rol social y otro grupo lo limitó al criterio y elección personal (10,34%)

Referencias a la Misión Social hacia los estudiantes (desde la docencia)

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)

“Tener como idea la construcción conjunta, tratar de brindarse al otro, de ponerse un poco a disposición y no de sólo mostrar cuánto sabe. [...] Para mí tiene mucho de humano más allá del conocimiento, que tiene que estar, pero lo humano es fundamental.” (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

“Es muy variado. Es un tipo que busca cumplir algún objetivo de conocimiento, que tiene en claro los objetivos. [...] Es una persona que le interesa un área del conocimiento y busca transmitirlo o generarlo.” (E13-Masc, Cont, Ext, ATP)

“Yo creo que hoy en día hay una crisis de valores en las familias, sobre todo el respeto a docentes y compañeros. Pienso que como docentes debemos presentarles algunas pautas de comportamiento y compromiso en las clases, en los exámenes, esto se podría transmitir” (E14-Fem, Adm, S.Pdo, JTP)

“Debe transmitir valores y hacer la experiencia del aula un espacio vivencial donde se pueda construir el aprendizaje compartido” (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

“Una persona que se compromete con la actividad y está al servicio de los estudiantes” (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

“[...]tener estudiantes y básicamente tratar de preocuparse por atender sus cuestiones, sacarlos adelante.” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“En el grado el docente da los fundamentos para poder construir y luego se profundiza en el posgrado.” (E5-Masc, Cont, SPdo, Adj)

“Hay que educar en valores y más que nada con el ejemplo, eso es muy importante. También a veces hacer un esfuerzo y acercarse, sobre todo nosotros que ya tenemos una brecha generacional, para ver qué necesitan y los cambios.” (E15-Fem, Adm, SPdo, Adj)

“Que logren adquirir los conocimientos que quiero transmitir y lograr en mis destinatarios un entusiasmo para seguir aprendiendo” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)

“Enseñar, contención a los alumnos y asistirlos. Por ejemplo en nuestra materia que es Auditoría que muchos vienen con miedo pensando que es un filtro, tratar de orientarlos y mostrarles que no es así.” (E21-Fem, Cont, SPdo, ATP)

“Esto de la relación con el estudiante que sea un feedback constante de retroalimentación mutua, que sea un aprendizaje-servicio de las dos partes. [...] Primero, servicio hacia el estudiante; siempre estar predispuesto, abierto, si hay una inquietud del estudiante que yo no sepa en el momento indagar hasta lograr una respuesta que a mi me convenza y cuanto mucho dialogarlo con el estudiante porque muchas veces los estudiantes tienen mucho para transmitir” (E28-Fem, Soc, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)

“Creo que en la facultad tiene que tener apertura mental, a admitir ideas diferentes, a los cambios, al perfil de los alumnos. Si queremos formar alumnos reflexivos nosotros también tenemos que serlo. Que el conocimiento que uno adquirió puede tener que reinventarse o reaprender.” (E15-Fem, Adm, SPdo, Adj)

“Empatía, saber manejar situaciones. Ejercer autoridad pero con legitimidad y no sólo a partir del cargo que tiene; no apoyarse en la asimetría que existe entre docente y estudiante, que todavía existe una verticalidad muy grande. Identificar a los estudiantes que tengan más capacidades y más compromiso para posicionarlos mejor.” (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

“Actitud de servicio, porque para mi la docencia es un servicio. Tienes que ser proactivo, si estamos hablando de retroalimentación continua y que el aprendizaje debe ser un fluir hacia mi, una comunicación fluida hacia el otro, hacia la comunidad tengo que tener una actitud positiva frente a eso. Es decir, tengo que investigar para fortalecer esos lazos y una actitud interna de brindarme a esa situación. Después como siempre, la actitud no tiene que ser de autoridad, debe ser una relación pareja, de “codo a codo”. (E28-Fem, Soc, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.2) (*¿Cumple un rol social?*)

“Las enseñanzas que uno da no son neutrales, yo tengo mucho cuidado con lo que digo porque muchas veces el impacto de las palabras genera reacción, consciencia. Al menos la asignatura que yo doy es muy social y política. Hay que tener cuidado. A cuántas personas habré convencido de algo. Yo pienso que es de alto impacto.” (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

“Si, totalmente. La formación en valores y que no es sólo transmitir conocimiento técnico. Además uno tiene la posibilidad de generar cambios en la vida de los alumnos, en más o en menos. El tema del ejemplo que damos es fundamental. A veces no tenemos noción de cómo impactan nuestras palabras y accionar en los alumnos, por eso tenemos una responsabilidad muy grande, sobre todo para formar en valores.” (E15-Fem, Adm, SPdo, Adj)

“Si, contención, darle seguridad a los alumnos, que se puedan abrir y preguntar.” (E24-Fem, Adm, SPdo, ATP)

“[...]somos formadores de personas en cuanto a valores, conocimientos, en un montón de cosas.” (E25-Fem, Cont, Gn, ATP)

“Si. Primero la contención del estudiantado [...]” (E27-Masc, Cont, Ext, Tit)

- Respecto de preg. 2.a.3) (*¿Es un trabajo satisfactorio en sí mismo?*)

“Si. Da muchas satisfacciones. Por ejemplo cuando un alumno viene y te agradece, o te dice que la clase estuvo buena, o por ahí te dicen “no sabe lo que me sirvió lo que me enseñó”. (E22-Masc, Cont, SPdo, JTP)

“Si, poder transmitir lo que uno sabe es totalmente satisfactorio y darle las experiencias que uno tuvo cuando estaba estudiando y ayudarlos”-(E24-Fem, Adm, SPdo, ATP)

“En mi experiencia, si. Cuando terminás la cursada y ves lo que avanzaste y podés hablar con los alumnos y ver a ellos que les pasó durante la cursada. Ese proceso de cambio es más que satisfactorio.” (E25-Fem, Cont, Gn, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.4) (*¿Es un trabajo como cualquier otro?*)

“No, es un trabajo más trascendente porque este trabajo deja huella en los estudiantes.” (E4-Fem, Adm, Gn, JTP)

“Es un trabajo, pero tiene sus cosas particulares. Abarca mucho más. Uno lo hace pensando en el otro y en el impacto que le genera. Tiene más de aporte personal de cada uno” (E14-Fem, Adm, SPdo, JTP)

“No, es diferente. Por ejemplo en mi estudio yo hago mi trabajo y ya está. Es más de resolver un problema. En cambio acá, me quedo pensando en el alumno, porque desapruueba o porque no entendió. Tiene una proyección diferente (E15-Fem, Adm, SPdo, Adj)

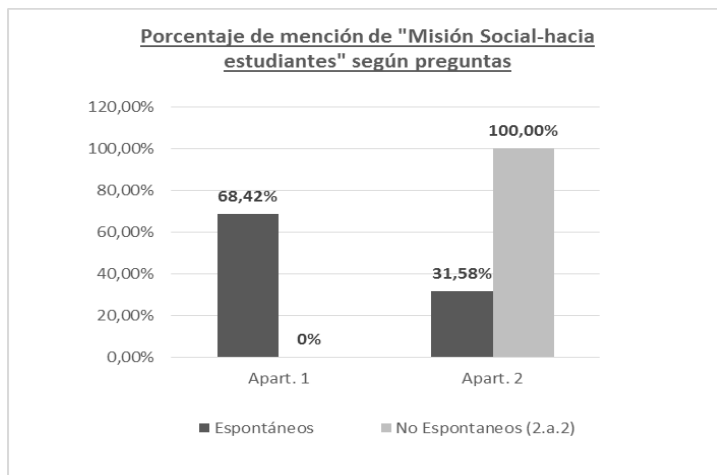


Gráfico 23

De los comentarios sobre "Misión Social-hacia estudiantes" el 79,17% fueron espontáneos, distribuyéndose éstos en un 68,42% surgidos en las preguntas del Apartado 1, siendo la 1.b) la que obtuvo mayores comentarios relativos a este concepto (31,58%). El 31,58% de los comentarios espontáneos surgió en las preguntas del Apartado 2 (distintas a 2.a.2, específica). (Gráfico 23)

Referencias a la Misión Social hacia la Sociedad

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)

"Hoy es muy importante la profesión académica porque establece las bases que van a formar a los profesionales del futuro. Tiene que ser alguien que tome el trabajo y su profesión de la manera más ética." (E10-Masc, Adm, SPdo, ATP)
- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

"En una línea general, creo que al poseer ese conocimiento sería enseñar, transmitir y podríamos decir hasta democratizar ese conocimiento, [...] Es una tarea en términos morales y éticos." (E12-Masc, Tur, Ext, ATP)

"Mucho más que impartir conocimiento. Es formar a los chicos, que son adolescentes, que van a ser futuros dirigentes." (E15-Fem, Adm, SPdo, Adj)

"Más allá desarrollar su actividad de base de la cual depende su formación, implicarse con el sector público, con las políticas públicas, con el mejoramiento de la sociedad o sea del lugar de donde vienen los recursos que lo formaron." (E20-Masc, Tur, Gn, ATP)
- Respecto de preg. 2.a.2) (*¿Cumple un rol social?*)

"Tiene que ver con la educación. En general la educación es un tema muy importante para las personas, no solamente para las personas, para organizaciones del medio también." (E1-Fem, Eco, Inv, Tit)

"Para mí es fundamental. Nosotros tenemos en nuestras manos la formación de jóvenes que van a ser el día de mañana la dirigencia. Cuando lo pienso me emociono." (E2-Fem, Tur, Gn, Adj)

"Si, por supuesto, sino no lo haría. Sería el de formar profesionales con excelencia. A su vez las profesiones tienen un rol social así que él contribuye a que los profesionales cumplan a su vez ese rol social." (E8-Fem, Soc, Ext, Tit)

"Pienso que debe cumplir un rol social. Nos tendríamos que preguntar si actualmente estamos cumpliendo el rol social que deberíamos. [...] Ya sea formar a las personas para que se puedan realizar, insertar laboralmente o desde la investigación, contribuir al conocimiento para mejorar la sociedad, o bien desde la extensión para acompañar las necesidades." (E9-Fem, Tur, Gn, Adj)

“En parte si, porque obviamente la sociedad recibe a esos profesionales que ese cuerpo de conocimientos que fueron adquiriendo los aplican en empresas, entes sin fin de lucro, sector público y otras instituciones de la sociedad.” (E10-Masc, Adm, SPdo, ATP)

“Si, cumple un rol social. La primera clase que doy de una de las materias en las que estoy, explico que la Administración tiene una función social. Como docente, como gestor, como investigador de alguna manera estás trabajando para la sociedad, buscando dar respuesta a alguna inquietud, alguna cuestión que necesite el medio. Cuando das clase a tus alumnos están respondiendo a una demanda de ellos de conocimiento; cuando estás investigando estás respondiendo a alguna demanda de algo que se tiene que conocer y profundizar; cuando hacés transferencia estás devolviendo al medio algo que aprendiste y que el medio necesita para mejorar. Me parece que es fundamental.” (E11-Fem, Adm, Inv, Tit)

“En términos teóricos si. Muchas veces no. La producción y transmisión de conocimiento es fundamental para la sociedad. La formación de profesionales, la divulgación de temas, la solución de problemas y conflictos es fundamental” (E13-Masc, Cont, Ext, ATP)

“Sin duda. Toda enseñanza tiene un impacto social, ya que el docente impacta en el estudiante y luego el estudiante como profesional impacta en el medio.” (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

“Si, claro. Toda la actividad educativa es una actividad social porque estás transmitiendo valores además del conocimiento técnico” (E17-Masc, Adm, Gn, Tit)

“Si, porque estás formando un profesional que va a aplicar sus conocimientos en la sociedad, a pesar que nuestra profesión no es una de las que mayor injerencia social tiene.” (E18-Fem, Cont, Inv, Adj)

“Si. A veces vos transmitís un conocimiento técnico pero si a eso le agregás una parte ética, estás formando una persona que va a tener una formación en la materia y una ética profesional y eso transferido a la sociedad es bueno”. (E22-Masc, Cont, SPdo, JTP)

“Si, claro. Sería contribuir a la formación de los jóvenes y eso vuelve a la sociedad”. (E23-Fem, Cont, Gn, Tit)

“Si. Si ese docente se mantiene encerrado dentro de las paredes de su aula y de su estudio y no se abre a la comunidad no se enriquece él ni la comunidad. Uno tiene que abrirse fuera de la Facultad y otros ámbitos laborales. ¿De qué manera? con las relaciones mismas.” (E28-Fem, Soc, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.3) (*¿Es un trabajo satisfactorio en sí mismo?*)

“[...] El contacto con la gente te muestra que estás haciendo un cambio.” (E20-Masc, Tur, Gn, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.5) (*¿Es un trabajo como cualquier otro?*)

“No, es un lugar de privilegio porque desde ahí uno puede transformar la realidad. Además los jóvenes son más permeables a las nuevas ideas.” (E16-Masc, Soc, Ext, ATP)

“No, acá hay una responsabilidad muy importante porque estamos formando personas, interactuando con el medio “ (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)

Respecto de la Misión Social hacia la Sociedad, sólo el 35% de los comentarios fueron espontáneos. Esto quiere decir que el 65% de ellos sólo surgió a través de la pregunta específica 2.a.2).

La dimensión Misión Social-hacia los estudiantes surgió principalmente en entrevistados cuya actividad principal se encuentra en el Sector Privado (realizan solo docencia en el ámbito de la Universidad) constituyendo el 42,86% de los comentarios espontáneos, seguidos de los entrevistados cuya actividad principal es la gestión con un 28,57% de comentarios espontáneos. Los comentarios no espontáneos respecto de esta dimensión están muy atomizados como para generar un análisis significativo.

La dimensión Misión Social-hacia la Sociedad surgió principalmente en los entrevistados cuya actividad principal es la Extensión (42,86% de los comentarios espontáneos), igualando los de Gestión y Sector privado con 28,57% cada uno. No se registró ningún comentario espontáneo del sector Investigación respecto de esta dimensión. Respecto de los comentarios no espontáneos, lograron un altísimo porcentaje los entrevistados dedicados a la Gestión con un 71,43%, seguidos de los extensionistas con un 42,86% y por los investigadores con un 28,57% alcanzando los del Sector Privado apenas un 3,44%.

VINCULADO DIRECTAMENTE CON LA UNIVERSIDAD (Prof. Ac como medio de cumplir el fin de la Universidad)

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)

“Como alguien con vocación y compromiso con la excelencia, con una carrera dinámica porque la Universidad te lleva a eso y con compromiso con la sociedad porque la Universidad tiene roles enfocados a la sociedad.” (E29-Masc, Cont, Gn, JTP)
- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

“[...]sobre todo visto desde la Universidad pública solventada por el Estado. Hay que tratar de hacer que ese conocimiento llegue a todos los estratos de la sociedad.” (E12-Masc, Tur, Ext, ATP)
- Respecto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)

“Por otro lado por la ubicación que tiene la Universidad en la sociedad, es un lugar de privilegio que estamos ocupando.” (E15-Fem, Adm, SPdo, Adj)
- Respecto de preg. 2.a.2) (*¿Cumple un rol social?*)

“Si, lo cumple y si no debería cumplirlo. En instancias de educación pública, el conocimiento debería mejorar la sociedad en la que estamos y tener mejor calidad de vida”. (E12-Masc, Tur, Ext, ATP)

“Si, la educación gratuita de la Universidad.” (E14-Fem, Adm, SPdo, JTP)

“Además estás representando a una institución como la Universidad que tiene un claro rol social”. (E17-Masc, Adm, Gn, Tit)

“[...]Representamos a una institución.” (E19-Fem, Adm, Ext, ATP)

“Si, definitivamente. Porque la Universidad tiene un rol social y nosotros somos formadores de personas en cuanto a valores, conocimientos, en un montón de cosas” (E25-Fem, Cont, Gn, ATP)

“[...]por otro lado sobre todo en una Facultad con la impronta social como la nuestra, con prácticas comunitarias, pasantías desarrolladas, con actividades de extensión vinculadas a las zonas que necesitan más del aporte de la Universidad tiene un enriquecimiento permanente.” (E27-Masc, Cont, Ext, Tit)

“Si, porque es parte de una organización que tiene como fin transformar la sociedad.”
 (E29-Masc, Cont, Gn, JTP)

En este caso sucede algo similar a lo que pasa con la Misión Social hacia la Sociedad, ya que sólo el 30% de los comentarios fueron espontáneos, resultando el 70% de la pregunta 2.a.2).

NO CUMPLE UN ROL SOCIAL

- Respecto de preg. 2.a.2) (*¿Cumple un rol social?*)

“Como figura general me parece que no. Pero hay disciplinas en las que sí y disciplinas en las que no. Por esto que te decía, es un sujeto observador, aislado. Tiene características que no lo conectan con el medio. Por ejemplo en el grupo de investigación donde estoy yo logramos encontrar una línea que articula investigación y extensión y para mí es buenísimo. En realidad es lo que debería ser pero sin embargo, yo hace 15 años que trabajo acá, y no necesariamente se cumple.” (E3-Fem, Eco, Inv, JTP)

“Depende que interpretemos por “social”. Si es con la comunidad, ya hay algunos que se encargan de eso. Sería hacia adentro y hacia afuera. Primero tiene que estar la disciplina sólida para poder transferir hacia afuera.” (E26-Masc, Adm, Inv, ATP)

Depende de la persona

“Creo que eso es una cuestión de cada persona y como lo tome.” (E5-Masc, Cont, SPdo, Adj)

“En principio debería serlo, no necesariamente. Depende de qué tan cerca estés de la realidad de la sociedad.” (E6-Masc, Eco, Inv, Adj)

“En realidad cumplís un rol social con todas las profesiones.” (E7-Fem, Eco, Inv, JTP)

“Si, si tiene las características que yo te dije, que no solo va a desarrollar el tema y se va, si se compromete con la realidad social de ese momento.” (E21-Fem, Cont, SPdo, ATP)

Conceptualización de la Misión Social

Al igual que ocurrió con Dedicación, esta categoría registró un grado de representación más bien bajo en la evocación de palabras del 10,34% y una mención en 1º lugar del 10,34% de los casos. Pero en las entrevistas surgió espontáneamente en un 65,51% de los casos, marcando esto una presencia sumamente significativa en la representación simbólica de la profesión académica. Si bien había una pregunta específica respecto de esta categoría los porcentajes presentados en este apartado son sólo referidos a comentarios espontáneos introducidos por los entrevistados, salvo que se indique lo contrario.

Se pudieron identificar dos dimensiones para esta categoría:

Misión Social-mandato institucional: La gran mayoría de los entrevistados (86,20% incluyendo no espontáneos) hizo referencia a la misión social del profesional académico surgida de un “alineamiento organizacional” con la Universidad cuya misión principal es social. El profesional académico representaría uno de los ejecutores de dicha misión.

Esta dimensión apareció en más de la mitad de los entrevistados (65,52%) en forma espontánea.

Misión Social-discrecional: Muy pocos entrevistados (10,34%) sugirieron que la misión social del profesional académico era una decisión personal de asunción de un compromiso social o no.

Misión Social-no relacionada con el profesional académico: Muy pocos entrevistados (6,90%) consideraron que el profesional no tenía una misión social determinada por la naturaleza del trabajo que desempeñaba.

Dada la representatividad de las tres dimensiones se puede concluir que para el grupo estudiado existe un rol de Misión Social percibido para el profesional académico, surgido del alineamiento organizacional con la misión de la Universidad.

Dentro de esta Misión Social también se pudo dimensionalizar la categoría analizando el alcance de dicha misión:

Misión Social-hacia los estudiantes (Interna): Desde la perspectiva de la función docente se mencionó mucho la palabra “construcción” referido al aprendizaje como un rol social de brindar a los estudiantes (como parte de la Sociedad) el servicio de formación profesional. En las entrevistas se hizo referencia a “brindarse”, “ponerse a disposición” y “contención”, términos que tienen que ver con la actitud de servicio hacia otros, como se comentó en la categoría vocación y calidad de servicio. También existe una sugerencia de asunción del rol social de “formar en valores” a los estudiantes para que sean buenos ciudadanos y del peso de la influencia que genera el docente en los estudiantes a través de la autoridad que detenta si esta es legitimada.

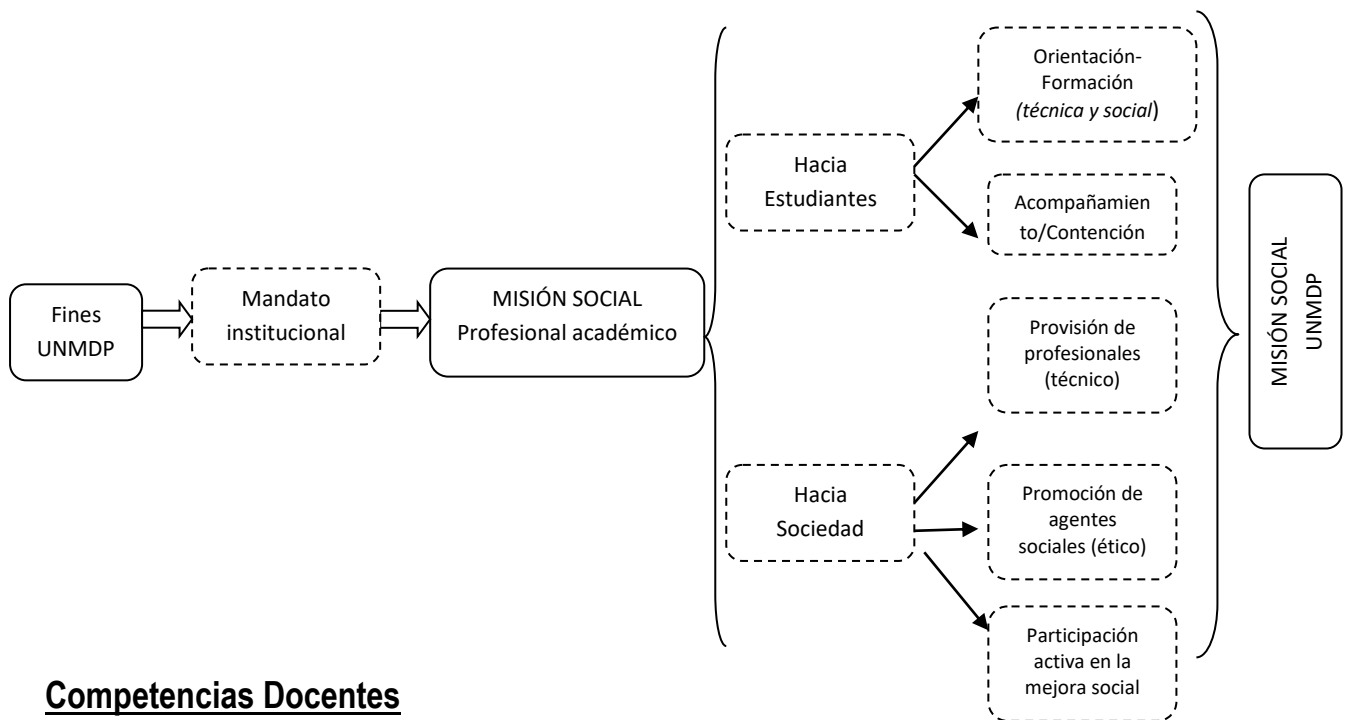
Misión Social-hacia la Sociedad (Externa): en esta dimensión también se encontró que la referencia principal fue hacia la actividad docente. El concepto más significativo fue la percepción de que la principal misión social de la Universidad es la formación de profesionales para que cumplan su función en la sociedad (en general y también se mencionaron a las organizaciones como destinatarias de los servicios de dichos profesionales). Esto es percibido con una alta carga de responsabilidad para el profesional académico como ejecutor de dicha misión. Algunos comentarios ampliaron el impacto social de la formación de profesionales hablando de formación de “futuros dirigentes” sociales. También se hizo referencia al rol social que deberán cumplir los profesionales recibidos y que eso implica la responsabilidad social de la Universidad y los profesionales académicos para la adecuada formación de los profesionales como agentes sociales. Varios entrevistados también refirieron a la Misión Social del profesional académico en sentido amplio, sugiriendo el deber de participación y gestión activa de actividades para la mejora y contribución social distintas de la docencia.

La proporción de entrevistados que realizaron comentarios sobre la Misión social hacia los alumnos y hacia la Sociedad es muy similar (62,52% y 62,07%, respectivamente incluyendo los

no espontáneos). Esto de alguna forma deja ver que el sentimiento de servicio percibido por los entrevistados es equivalente respecto de ambos grupos. Sin embargo se puede ver una clara diferencia referida a la espontaneidad del comentario. Casi la mitad de los entrevistados realizaron comentarios espontáneos referidos a la misión social hacia los alumnos. Esto refuerza, una vez mas, la identificación que muestran hacia el rol docente no sólo desde lo funcional sino también desde lo social.

La dimensión Misión Social-hacia los estudiantes surgió principalmente (en forma espontánea) en entrevistados cuya actividad principal se encuentra en el Sector Privado, o sea que realizan solo docencia en el ámbito de la Universidad. Esto muestra el alto enfoque de estos entrevistados hacia esta percepción de misión.

No es de extrañar que la dimensión Misión Social-hacia la Sociedad haya surgido (en forma espontánea) principalmente en los entrevistados cuya actividad principal es la Extensión. Respecto del sector Investigación, no se registró ningún comentario espontáneo aunque sí algunos no espontáneos, pero sólo alcanzando un 28,57% de los entrevistados que hicieron estos comentarios. Sin embargo lograron un altísimo porcentaje en los comentarios no espontáneos respecto de esta dimensión los entrevistados dedicados a la Gestión seguidos por los extensionistas y luego los demás entrevistados en proporciones menos significativas.



Competencias Docentes

Este concepto surgió en el 65,52% de las entrevistas. También presentó dos subgrupos definidos respecto del enfoque con el cual los entrevistados introdujeron la idea:

- Aspectos pedagógicos referidos a las técnicas de transmisión efectiva del conocimiento
- Actitudes y características personales que debe tener el docente

Como se puede ver en el Gráfico 24, el 44,83% de los entrevistados hicieron mención de actitud y características personales que consideraban fundamentales para el profesional académico. La totalidad de ellos se enfocaron en la función de docencia. Dentro de estas características las más mencionadas fueron flexibilidad, apertura para el debate y el disenso, carisma, habilidades comunicacionales y poder construir un vínculo con los estudiantes. El 34,48% de los

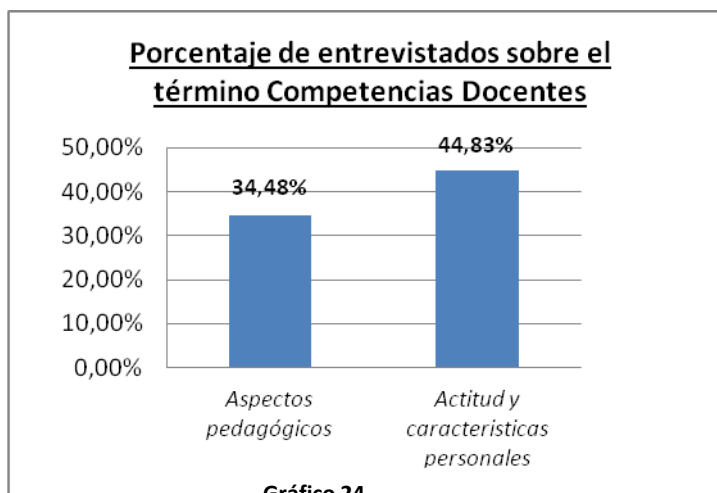


Gráfico 24

entrevistados mencionaron aspectos pedagógicos, haciendo referencia a técnicas y formación específica en el tema. Muchos de ellos refirieron a la capacidad a través de la formación, de poder transmitir y generar el aprendizaje en forma efectiva.

Referencias a las Competencias Docentes referidas a Aspectos Pedagógicos

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)

“Tiene que tener una formación tanto en el área de conocimiento que tiene que enseñar tanto como en las cuestiones académicas que tienen que hacer que ese conocimiento sea enseñable.” (E4, Fem, Adm, Gn, JTP)

“Primero, alguien formado en la profesión y en los aspectos pedagógicos.” (E8)

“[...] hacer la experiencia del aula un espacio vivencial donde se pueda construir el aprendizaje compartido. El rol del docente más que transmitir saberes es el de articulador, motivador, facilitador de esos saberes.” (E16, Masc, Soc, Ext, ATP)

Gráfico 24

“[...] con la capacidad de explicar en forma sencilla las cosas complejas.” (E18, Fem, Cont, Inv, Adj)

“Una persona que no solo tenga conocimientos técnicos de la profesión sino además que ponga énfasis en las técnicas que usa, estrategias docentes.” (E19, Fem, Adm, Ext, ATP)

“Hoy en día tiene que tener herramientas pedagógicas. Hay muy pocos profesionales académicos que tienen esas competencias sin estudiarlas. Es muy importante hoy en día con los estudiantes como vienen, como están formados, hacen que cada vez el docente tenga que ser más “docente”. (E25, Fem, Cont, Gn, ATP)

“Académico” lo relaciono con el bagaje de conocimientos que uno trae y “Profesional” porque lo tiene que profesionalizar, en el sentido de que si querés transmitir ese conocimiento necesitás saber hacerlo. Yo puedo ser profesional pero no ser “profesional” al transmitirlo (E28, Fem, Soc, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

“Conocimientos técnicos, competencias docentes que no está en la génesis de nuestra formación y debemos desarrollarlas por nuestra cuenta.” (E2, Fem, Tur, Gn, Adj)

“Hoy tenemos que estar cambiando la forma de enseñar porque cambió la forma de aprendizaje.” (E17, Masc, Adm, Gn, Tit)

“Definir el conocimiento que el docente supone que debe tener un alumno al terminar un ciclo y cómo hacer que esa persona que esa persona pueda adquirirlo. Buscarle la vuelta para que eso que él sabe el alumno lo termine sabiendo.” (E22, Masc, Cont, SPdo, JTP)

- Respetto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)

“[...]poder dar a entender conceptos a veces complejos y simplificarlos.” (E4, Fem, Adm, Gn, JTP)

“[...]tener la capacidad de transmitir.” (E13, Masc, Cont, Ext, ATP)

“A mí lo que me pasa es que doy clase en 1^a año, la práctica profesional y en el posgrado y tengo toda la visión, qué se plantea en un lugar y qué se plantea en el otro, las dificultades en el aprendizaje y en la transmisión.” (E17, Masc, Adm, Gn, Tit)

Referencias a las Competencias Docentes referidas a Actitud y Características Personales

- Respetto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)

“Tiene que ser una persona abierta. Que no sea de pensar que es dueño del conocimiento y que los alumnos no tienen nada para aportar. Tener como idea la construcción conjunta.” (E9, Fem, Tur, Gn, Adj)

“[...] que pueda establecer un vínculo con los alumnos.” (E21, Fem, Cont, SPdo, ATP)

“[...]Pero en realidad hoy lo veo como que para dar clase tenés que ser egocéntrico, querés que te escuchen, como un actor frustrado que tenés un público cautivo. Lo he visto en mis compañeros y en mí mismo también. Porque una persona insegura no podría ser docente.” (E22, Masc, Cont, SPdo, JTP)

- Respetto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

“Entender la realidad del estudiante (formas de comunicarse). Requiere una apertura mental del docente. Debe establecerse un vínculo entre docente-estudiante.” (E2, Fem, Tur, Gn, Adj.)

- Respetto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)

“Si pienso en la figura nuestra dual docente-investigador, tendría que tener habilidades de liderazgo porque dentro del aula tenés que atraer la atención y supuestamente te gusta lo que hacés y querés encantar a los alumnos.” (E3, Fem, Eco, Inv, JTP)

“[...] tiene que tener algunas capacidades de comunicación.” (E4, Fem, Adm, Gn, JTP)

“Tendría que ser amplio y flexible, por un lado, hábil para las relaciones interpersonales con alumnos y colegas. Poder ponerse en el lugar del alumno, comprender el proceso de enseñanza-aprendizaje. Tener buen humor, no sé. Dispuesta al contacto con los demás porque es la única forma de construir aprendizaje. Si me decís ¿Qué no tiene que ser? sería autoritario, no tiene que estar encerrado en una idea que crea que es la verdad revelada sobre el tema.” (E8, Fem, Soc, Ext, Tit)

“Una persona carismática, que sepa captar el interés, motivar, incentivar, que no sea aburrida. Que trate de entender qué le pasa al que tiene en frente, que sepa que el que tiene en frente no es el alumno que él fue, que tiene otras necesidades y que él debe formarlas para las necesidades de hoy.” (E9, Fem, Tur, Gn, Adj)

“De acuerdo a la actividad que hagas, por ejemplo si sos docente tendrás que tener dotes de expresividad, réplica, trabajo en grupo.” (E11, Fem, Adm, Inv, Tit)

“Ser una personada motivada y que motive.” (E12, Masc, Tur, Ext, ATP)

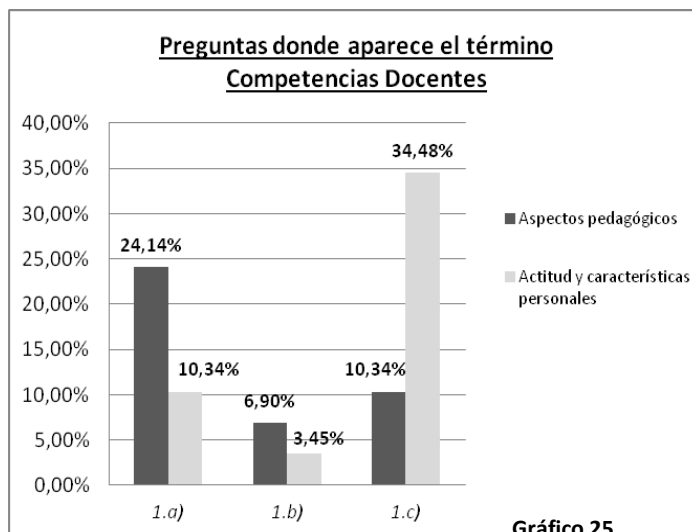
“Empatía, saber manejar situaciones. Ejercer autoridad pero con legitimidad y no sólo a partir del cargo que tiene; no apoyarse en la asimetría que existe entre docente y estudiante, que todavía existe una verticalidad muy grande.” (E16, Masc, Soc, Ext, ATP)

“Saber escuchar, estar atento a lo que pasa en la clase, ser paciente, ser intuitivo con los alumnos. Poder divertirse en la clase, porque uno hace esto con placer. [...]Saber escuchar al otro, poder manejar grupos. No es sólo ir y dar la clase. Manejar la clase tiene otros condimentos. No es solamente explicar la partida doble, ver si están atentos, el del fondo que se te quedó dormido (risas), tenés que tener un “timing” especial.” (E23, Fem, Cont, Gn, Tit)

“El hecho de estar trabajando con la juventud obliga que uno se adapte y a veces comparándose con otras personas de la misma edad que no están en el medio docente son más estructurados.” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

“Y después tiene que ser inquieto y curioso porque la docencia requiere de cuestionarse los contenidos, las estrategias docentes, incentivar al alumno, etc.” (E29, Masc, Cont, Gn, JTP)

Preguntas predominantes donde aparece el concepto de Competencias Docentes



Como se puede ver en el Gráfico 25, la cantidad de comentarios generados en ambas subcategorías fueron parejos (12 comentarios para Aspectos Pedagógicos y 14 comentarios para Actitud y características personales). Sin embargo la distribución de los comentarios en las preguntas fue muy distinta.

Es destacable que estos comentarios sólo surgieron en preguntas del Apartado 1, donde se consulta a los

entrevistados directamente sobre cuál es el trabajo del profesional académico y qué características consideran que tiene o tendría que tener dicha persona. Ningún comentario de estos surgió en el Apartado 2. Respectos a los aspectos pedagógicos la mayoría de los comentarios (24,14%) fueron hechos en la pregunta 1.a) (*¿Cómo describiría al profesional académico?*), siendo ésta la primer pregunta de la entrevista, luego de la evocación de palabras. Esto implicaría que para los entrevistados los aspectos pedagógicos corresponden principalmente a la imagen que los entrevistados tienen de profesional académico. Los porcentajes de comentarios referidos a este tema surgidos en las otras preguntas del apartado 1 no son significativos.

En relación a la Actitud y Características personales la mayoría de los comentarios (34,48%), aparecieron en la pregunta 1.c) (*¿Qué características personales cree que tendría que tener el profesional académico?*). No es de extrañar que emergieran en esta pregunta ya que es lo que pregunta directamente. Sin embargo esto nos muestra que la mención de estos comentarios no fue espontánea.

Conceptualización de Competencias Docentes

Esta categoría registró un grado de representación del 31,03% en la evocación de palabras del y una mención en 2º y 3º lugar del 20,69% de los casos. Pero en las entrevistas surgió espontáneamente en un 65,25% de los casos, marcando esto una imagen importante en el concepto de la profesión académica para los entrevistados.

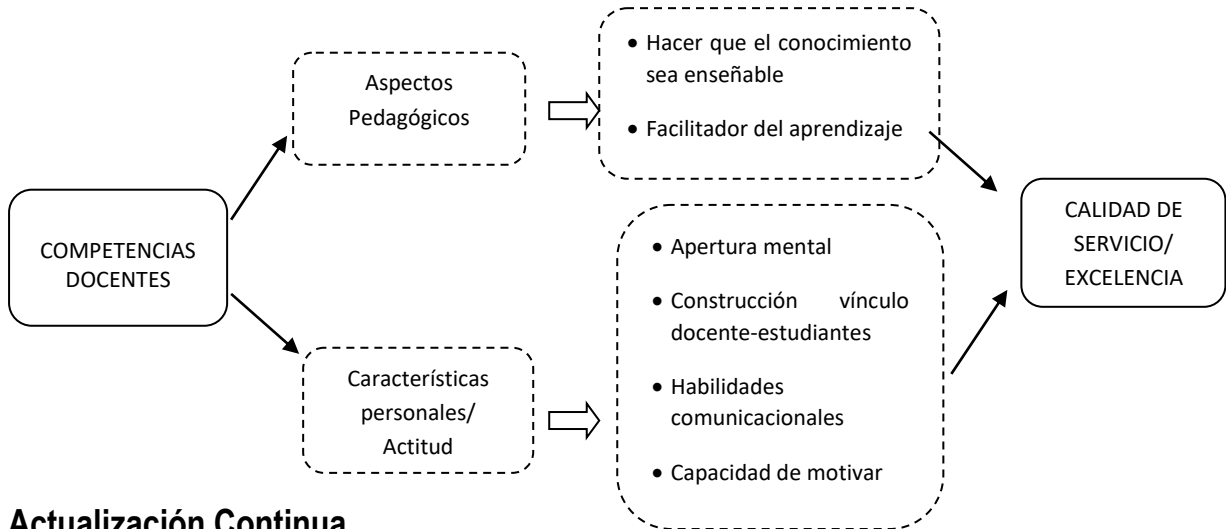
Se pudieron identificar dos dimensiones para esta categoría:

Aspectos Pedagógicos: referidos a las técnicas de transmisión efectiva del conocimiento. Esta dimensión surgió en el 34,48% de las entrevistas. Muchos de los entrevistados identificaron a las cuestiones pedagógicas como la capacidad técnica de crear las condiciones para que se genere el aprendizaje significativo, refiriéndose a **“hacer que el conocimiento sea enseñable”**, **“simplificar lo complejo”**, **“docente como facilitador del aprendizaje”**, **“técnicas y estrategias docentes”** y **“ser profesional al transmitir el conocimiento”**, entre otros. También se hizo referencia que la formación técnica de grado que tienen los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMDP no incluyó instrucción formal en docencia y por eso la necesidad que dichos docentes la adquieran capacitándose. Esta dimensión estaría relacionada con la categoría Idoneidad Técnica, en la dimensión de conocimientos técnicos, tal como se indicó anteriormente.

Características personales/Actitud del docente: Esta dimensión surgió en el 44,83% de las entrevistas. La mayoría de los entrevistados hizo referencia al requerimiento de actitud de **“apertura mental”** del docente, tanto respecto de colegas y subordinados (en el caso de las cátedras) como de estudiantes. En el primer caso la apertura estuvo orientada a ser receptivo a ideas nuevas, sugerencias y cambios necesarios. Respecto de los estudiantes se mencionó la apertura como una actitud de humildad y de estar predispuesto a aprender de ellos y construir el conocimiento en forma conjunta. Otra característica sobresaliente fue la **“capacidad de construir el vínculo docente-estudiante”** como requerimiento para el aprendizaje significativo (Excelencia). También se mencionó la necesidad de **“habilidades comunicacionales”** como herramienta docente fundamental para el aprendizaje. Y por último, se destacó la **“capacidad de motivar”** (a otros y a sí mismo).

Respecto del análisis de las dos dimensiones, existió una proporción considerable de entrevistados (21,05%) que realizaron comentarios en ambas dimensiones, lo que muestra una concepción integral del término Competencias Docentes, incluyendo además de las técnicas para transmitir y construir conocimiento, condiciones personales requeridas a los docentes. La dimensión Aspectos Pedagógicos surgió mayoritariamente en la primer pregunta respecto de

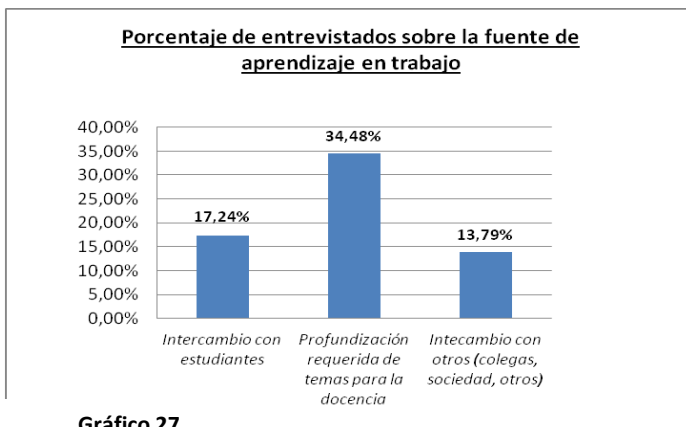
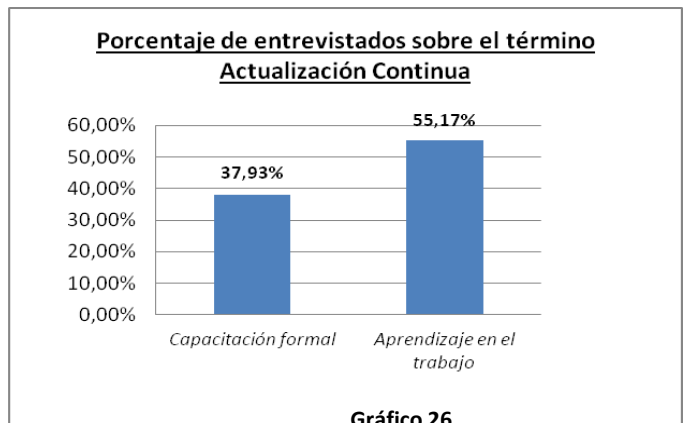
cómo el entrevistado se imaginaba al profesional académico. Esto y el surgimiento espontáneo de esta dimensión indica el papel central que juega en la representación social. La dimensión características personales / actitud surgió principalmente en la pregunta que específicamente lo requería, por lo que esta dimensión deja de ser espontánea, aunque no por eso la descripción de las características requeridas percibidas por los entrevistados deja de ser relevante.



Actualización Continua

Este concepto también fue muy mencionado por los entrevistados, ya que el 75,86% de ellos lo hizo. Como sucedió con otras palabras, en este caso también los entrevistados generaron dos significaciones diferentes:

- Actualización continua a través de estudios y capacitación formal (como requerimiento para el adecuado desempeño del profesional académico.
- Actualización continua adquirida a través del ejercicio de la profesión académica como un valor adicional del trabajo.



Del total de entrevistados que hicieron mención al término general "Actualización Continua" (75,86%), el 22,73% de ellos realizaron comentarios tanto para uno de los significados como para el otro. Es por esto que la suma de ambos porcentajes excede dicho 75,86%. Ambos porcentajes 55,17% y 37,93%, se calcularon sobre el total de entrevistados (Gráfico 26)

Según los resultados presentados en el Gráfico 27, más de la mitad de los entrevistados (55,17%) percibe que el ejercicio de la profesión académica aporta un valor sustancial a su desarrollo profesional particular por el aprendizaje que ellos mismos logran a través de este ejercicio. El 34,48% de los entrevistados considera que el aprendizaje que logra se debe a la profundización (capacitación y estudio) que requiere el dictado de la materia que dan, capacitación que afirman de otra manera no obtendrían. El 17,24% encuentra el intercambio con los estudiantes en el desarrollo de las clases como una fuente sumamente enriquecedora para su formación personal, ya que manifiestan encontrar enfoques y experiencias de las cuales logran generar un aprendizaje significativo. Finalmente el 13,79% considera que la fuente de actualización continua a través de la profesión académica está vinculada con el intercambio que esto les permite tener con otros (no estudiantes), como pueden ser colegas, la sociedad misma u otros.

Por otro lado, el 37,93% de los entrevistados que mencionaron el concepto de “Actualización Continua”, lo hicieron en otro sentido totalmente diferente. No como un resultado positivo obtenido a través del trabajo, sino como un requisito esencial para el óptimo desempeño del profesional académico. Puntualizaron que éste debía obtener una actualización continua respecto de los conocimientos técnicos, tanto referidos a las temáticas específicas de su trabajo como en cuestiones pedagógicas para una mejor calidad en la docencia.

Referencias a la Actualización Continua como fuente de aprendizaje para el profesional académico

- Respecto de preg. 2.a.1) (*¿Cree que el trabajo del profesional académico contribuye a su crecimiento profesional?*)
 - “Te sirve para poder aplicar cosas que no llegás a asimilar en el grado. El que sale de cualquier facultad está lejísimo de lo que pasa hoy en la realidad. El tema de dar clase te ayuda, no solamente en grado sino también en posgrado.” (E5-Masc, Cont, SPdo, Adj)
 - “Sí, indudablemente sí, porque ve la práctica desde el punto de vista de la teoría y se retroalimentan.” (E8, Fem, Soc, Ext, Tit)
 - “Si, por supuesto. Primero porque el trato con otros profesionales hace que uno se nutra de otras experiencias o conocimientos. Al estar en una materia te lleva a rever algunos conceptos, estudiarlos de nuevo, o también nuevos conceptos que surgen y después aplicarlos en la práctica profesional afuera.” (E10, Masc, Adm, SPdo, ATP)
 - “Si, porque te da posibilidad de conocer e incrementar tus conocimientos técnicos.” (E11, Fem, Adm, Inv, Tit)
 - “Si. Sobre todo hoy en día en una sociedad donde el conocimiento es fundamental, la profesión académica te lleva a estar continuamente actualizado y en intercambio con otros, te va haciendo mejor profesional.” (E12, Masc, Tur, Ext, ATP)
 - “Si, el trato con las personas. A mi la formación que obtengo en la cátedra me sirve muchísimo para después aplicarla con mis clientes y me abre el panorama. Y acá sabés de cursos y cosas que si no estuvieras acá ni te enterás.” (E14, Fem, Adm, SPdo, JTP)

“Si, porque profundizás en cuanto a determinadas cuestiones que si no me formaría.” (E18, Fem, Cont, Inv, Adj)

“Si. Te super enriqueces con los debates que surgen con los estudiantes en las clases. Todos los días aprendo algo nuevo. Y más cuando me tocan chicos que están haciendo otra carrera que no es mi carrera de formación.” (E19, Fem, Adm, Ext, ATP)

“Si. Estas cosas te permiten ver las temáticas desde puntos de vistas que no te hubieras imaginado. A mi me pasó que cuando empecé a dar materias que no son sólo de Turismo, la perspectiva que teníamos nosotros no era tan amplia como yo pensaba. Porque tampoco es un desarrollo muy teórico el que hace un estudiante, por ahí son frases o palabras y vos decís “Nunca se me hubiera ocurrido pensar esta dinámica de esa manera”. (E20, Masc, Tur, Gn, ATP)

“Obviamente, porque uno se mantiene actualizado. Por ejemplo en nuestra materia, siempre hay normas nuevas. Si yo no estuviera en la cátedra no las conocería. Y también están en contacto con generaciones nuevas, ver nuevas problemáticas.” (E21, Fem, Cont, SPdo, ATP)

“Si, porque muchas veces me ha pasado en lo nuestro, en Auditoría, que siempre estás estudiando. Quizás un profesional que no está en la docencia no estudia o investiga. Uno está todo el tiempo haciéndolo y eso te permite ofrecerle otros servicios a los clientes porque los viste para tus clases o incluso hasta dar una mejor calidad de servicio.” (E22, Masc, Cont, SPdo, JTP)

“Si. Sin duda. Si estás acá dando clase tenés que estar actualizado y eso te abre la cabeza. Yo trabajo a la mañana en otra institución pública y el hecho de estar acá dando clase, leyendo, tomando cursos hace que haga mejor mi otro trabajo. Porque estás aprendiendo permanentemente.” (E23, Fem, Cont, Gn, Tit)

“Si, yo creo que sí. Porque escuchas otras visiones, te surgen interrogantes y situaciones. Hasta a veces cuando estás dando clase a la cuarta vez que explicás algo por ahí te hace un “click” y decís “¿Y esto por qué no lo podemos hacer de esta otra forma?”. (E24, Fem, Adm, SPdo, ATP)

“Si. Esto es un proceso de retroalimentación. Uno está aprendiendo continuamente del alumno, del mundo. Cuando la gente viene a tomar cursos de capacitación que son de extensión ellos nos dan las gracias, pero en realidad nosotros tenemos que agradecerle a ellos porque nos traen las vivencias y son los que nos hacen reformular y reactivar.” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

“Si, totalmente. De por sí considero que las relaciones humanas me y nos fortalecen en toda la vida del ser humano. En lo personal, en lo profesional, en lo laboral te enriquece. Y si estás abierto uno adquiere conocimientos porque los va a buscar pero también aprende muchísimo de los demás.” (E28, Fem, Soc, Ext, ATP)

“Si. Porque te lleva todo el tiempo a buscar la capacitación y también desarrollas aptitudes que en otra actividad no desarrollarías, como por ejemplo pararte en frente de un grupo de estudiantes no sólo dar un tema sino generar debate donde te arriesgás a quedar mal parado y tenés que ver cómo salir de eso (risas). Pero todo eso te hace desarrollar una rapidez de reacción que en otra cosa no veo que lo hagas.” (E29, Masc, Cont, Gn, JTP)

- Respecto de preg. 2.a.3) (*¿Es un trabajo satisfactorio en sí mismo?*)

“Si, yo creo que sí. A mi la docencia es algo que no solo me divierte sino que me permite formarme de otra manera.” (E20, Masc, Tur, Gn, ATP)

Referencias a la Actualización Continua como requerimiento para el profesional académico

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)
 - “En permanente búsqueda de actualización, de incorporar cosas nuevas.” (E9, Fem, Tur, Gn, Adj)
 - “Amplio conocimiento de la materia y actualizado [...]” (E21, Fem, Cont, SPdo, ATP)
 - “Tiene que estar actualizado como en cualquier profesión, seguir estudiando.” (E25, Fem, Cont, Gn, ATP)

- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)
 - “La segunda cosa tiene que ver con seguir estudiando e investigar, básicamente para hacer academia porque sino es como que te falta una pata.” (E1, Fem, Eco, Inv, Tit)
 - “Requiere una actualización continua desde lo técnico como desde la realidad del entorno que se enseña en el aula.” (E2, Fem, Tur, Gn, Adj)
 - “Cuando nosotros entramos no había esta cosa de la formación continua. Nadie te decía “che, mirá, está este cursito, tratá de hacerlo”. La parte pedagógica la adquirimos por motus propio, mirando a otros docentes, porque no había cursos como ahora.” (E14, Fem, Adm, SPdo, JTP)
 - “Pero eso es la profesión, así como la profesión de contador te lleva a hacer cursos en el consejo ésta te tiene que llevar a hacer cursos de capacitación en la temática que estás dictando y en cuestiones de pedagogía.” (E23, Fem, Cont, Gn, Tit)
 - “En un proceso de actualización permanente en lo científico, pedagógico, doctrinario y metodológico de manera tal de poder tener la mayor cantidad de herramientas en un mundo sumamente cambiante.” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)
 - “También hacer una evaluación interna y mantenerse actualizado constantemente en los contenidos de la materia que se dicta y también de formas de aplicación en el contexto en que estamos.” (E28, Fem, Soc, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.5) (*¿Es un trabajo como cualquier otro?*)
 - “En otras es distintos, tiene sus propias exigencias, en cuanto a la actualización continua de saberes” (E12, Masc, Tur, Ext, ATP)

Conceptualización de Actualización Continua

Esta categoría registró un grado de representación del 41,38% en la evocación de palabras del y una mención en 2º y 3º lugar del 17,24% de los casos, y en las entrevistas surgió espontáneamente en un notable 75,86%.

Se pudieron identificar dos dimensiones para esta categoría:

Actualización continua a través de estudios y capacitación formal: como requerimiento para el mantenimiento de la Idoneidad Técnica y el adecuado desempeño del profesional académico. El 37,93% de los entrevistados lo mencionaron como un requisito esencial para el óptimo desempeño del profesional académico. Puntualizaron que éste debía obtener una actualización continua respecto de los conocimientos

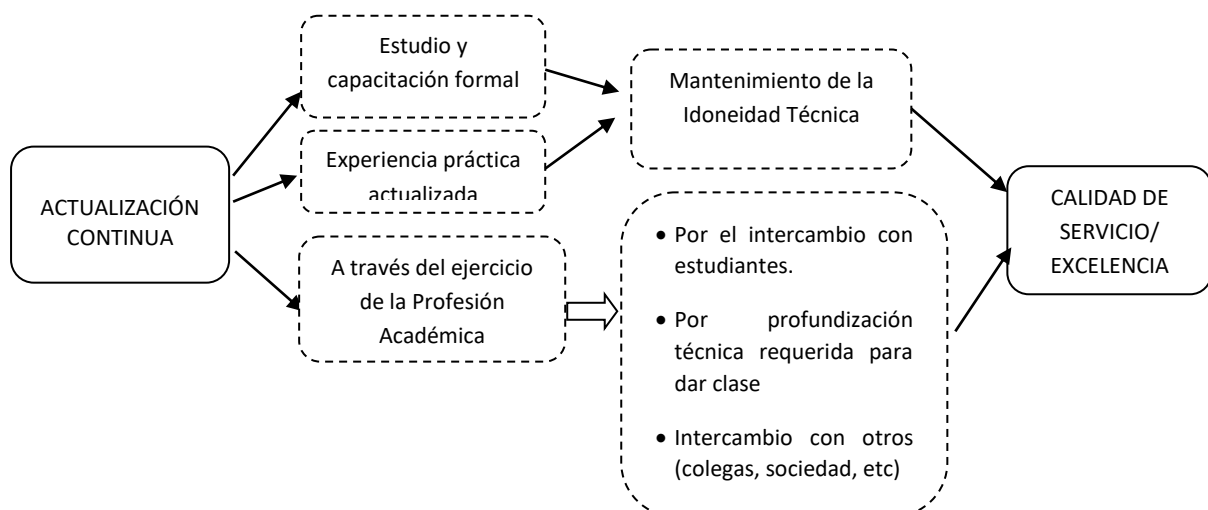
técnicos, tanto referidos a las temáticas específicas de su trabajo como en cuestiones pedagógicas para una mejor calidad en la docencia. Se hizo hincapié en la formación técnica pero también en el “mantenimiento de la experiencia” actualizada para que la teoría que se enseña sea aplicable a la realidad actual.

Actualización continua adquirida a través del ejercicio de la profesión académica: como un valor adicional del trabajo. Más de la mitad de los entrevistados (55,17%) percibe que el ejercicio de la profesión académica aporta un valor sustancial a su desarrollo profesional particular por el aprendizaje que ellos mismos logran a través de este ejercicio. Aquí se pudieron identificar tres subdimensiones:

Por el intercambio con estudiantes: El 17,24% encuentra el intercambio con los estudiantes en el desarrollo de las clases como una fuente sumamente enriquecedora para su formación personal, ya que manifiestan encontrar enfoques y experiencias de las cuales logran generar un aprendizaje significativo. Se mencionó que esto ocurría particularmente cuando los docentes tenían grupos de estudiantes de carreras distintas a su propia carrera de base. También se destacó la diferencia generacional como algo positivo no solo porque mantiene abiertos los esquemas mentales del docente sino porque además aporta nuevas problemáticas a resolver.

Por profundización requeridas de temas para la docencia: El 34,48% de los entrevistados considera que el aprendizaje que logra se debe a la profundización (capacitación y estudio) que requiere el dictado de la materia que dan, capacitación que afirman de otra manera no obtendrían.

Por intercambio con otros (colegas, sociedad, etc.): el 13,79% considera que la fuente de actualización continua a través de la profesión académica está vinculada con el intercambio que esto les permite tener con otros (no estudiantes), como pueden ser colegas, la sociedad misma u otros. Manifestaron que esto se logra a través del intercambio de conocimientos y experiencias. Muchos destacaron el rol de eventos científico-profesionales (por ej, congresos, encuentros, jornadas) como facilitadores de este intercambio.



Universidad/Facultad-Institución

El 72,41% de los entrevistados hicieron algún tipo de mención específica de la Universidad o Facultad como Institución relacionada con la profesión académica. Esto no es de extrañar ya que dicha actividad es propia del ámbito universitario, pero sí es interesante cómo los entrevistados no se refirieron a ella de una manera neutral sólo vinculándola a un ámbito de trabajo, sino que se presentaron dos significaciones claramente definidas:

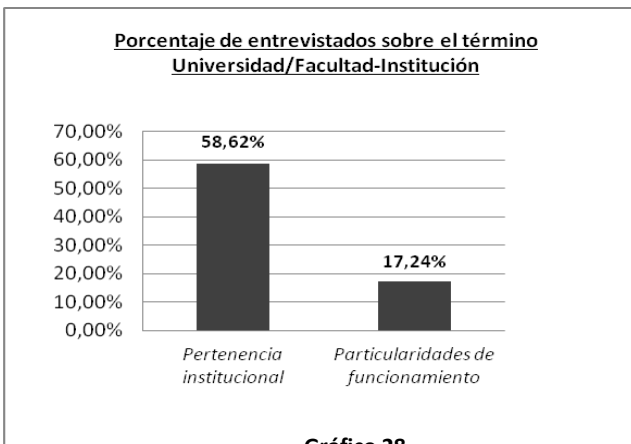


Gráfico 28

- Manifestación de sentimiento de pertenencia institucional
- Resaltar una forma particular de funcionamiento (haciendo diferencia con otros ámbitos laborales)

Como se muestra en el Gráfico 28, el 58,62% de los entrevistados hizo referencia a la Universidad/Facultad mostrando un alto grado de pertenencia institucional, propia o requerida al profesional académico. Hicieron referencias de diversos tipos: necesidad requerida de participación en la institución, con una carrera comprometida en la Facultad, disposición a colaborar, requerimiento de adherir y tomar como propios los fines sociales de la Universidad/Facultad, etc.

Dado que este término fue mayormente asociado con el sentimiento de pertenencia institucional, ocurre algo similar al caso de Vocación-Pasión y es por eso que es importante analizar las referencias personales que hubieran realizado los entrevistados al referirse a este tema. Los resultados se muestran en el Gráfico 29.

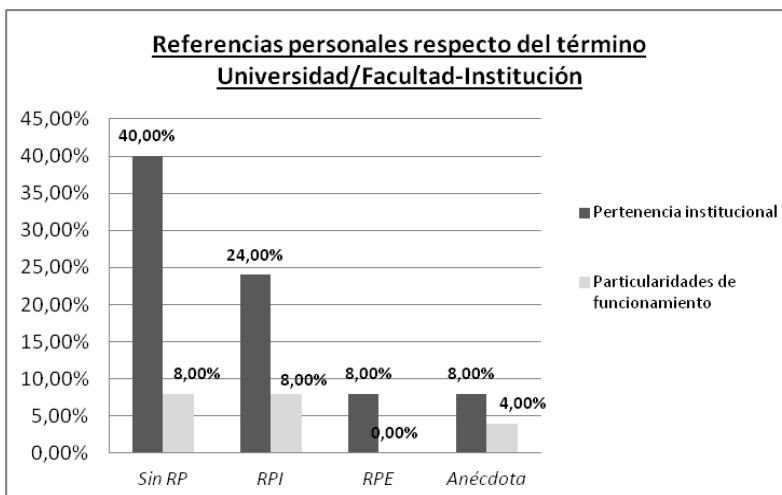


Gráfico 29

Como puede observarse, llama mucho la atención que cuando los entrevistados hicieron mención a la pertenencia institucional lo hicieron sin hacer ningún tipo de referencia personal, en el 40% de los comentarios o haciendo referencias personales indirectas (24%), que implican un grado de identificación medio. Estos porcentajes

están calculados sobre el total de comentarios. Sólo el 8% de los comentarios incluyeron referencias personales específicas y otro 8%, anécdotas, representando éstos grados de identificación personal altos y muy altos. Esto podría significar que los entrevistados perciben que el profesional académico debería desarrollar un fuerte sentimiento de pertenencia institucional pero probablemente ellos mismos no lo sientan y por eso crean una distancia emocional respecto al término. De todas maneras para poder afirmar esto habría que realizar una profundización del estudio.

En el gráfico también se puede ver la proporción de comentarios respecto a Particularidades de funcionamiento que tienen una distribución de porcentaje más pareja entre los distintos tipos de referencias personales: el 8% de los comentarios referidos a esta significación no incluyeron referencias personales, otro 8%, referencias personales inespecíficas y un 4% anécdotas. Dada la variabilidad de estos resultados no se puede concluir un grado de identificación predominante.

Referencias a la Universidad/Facultad relativas a Pertenencia Institucional

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)
 - “Estamos en una Facultad de Ciencias Económicas y acá se ve que [...]” (E2, Fem, Tur, Gn, Adj)
 - “Me lo imagino como soy yo. Que trabajo en la Universidad, que es mi única fuente de trabajo [...] Me lo imagino como lo que he hecho a lo largo de mi carrera. Hace más de 30 años que estoy en la Universidad y prácticamente he pasado por todas las funciones.” (E11, Fem, Adm, Inv, Tit)
 - “Una persona que está horas en la Facultad.” (E23, Fem, Cont, Gn, Tit)
 - “Entiendo como que es un profesor o un ayudante de primera que ejercen la profesión de enseñar dentro de la Universidad.” (E24, Fem, Adm, S.Pdo, ATP)
 - “[...] con una carrera dinámica porque la Universidad te lleva a eso y con compromiso con la sociedad porque la Universidad tiene roles enfocados a la sociedad.” (E29, Masc, Cont, Gn, JTP)

- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)
 - “Yo creo que dado el lugar donde vos estás inserto que es la Universidad, [...]” (E1, Fem, Eco, Inv, Tit)
 - “[...] hay que estar un poco a disposición de la Facultad.” (E7, Fem, Eco, Inv, JTP)
 - “Cumplir con las tareas básicas de cualquier docente y saber que pertenece a la Facultad. Debe participar y estar al tanto de las actividades.” (E14, Fem, Adm, SPdo, JTP)
 - “Por otro lado por la ubicación que tiene la Universidad en la sociedad, es un lugar de privilegio que estamos ocupando.” (E15, Fem, Adm, SPdo, Adj)

- Respecto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)
 - “Y también tiene que demostrar pertenencia a la Institución, tiene que estar orgulloso de su institución.” (E26, Masc, Adm, Inv, ATP)

“Nosotros decimos que la Universidad tiene generar un espíritu crítico y muchas veces los docentes no somos los primeros en generarlo y a muchos no les gusta que les discutan.” (E25, Fem, Cont, Gn, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.2) (*¿Cumple un rol social?*)

“Además estás representando a una institución como la Universidad que tiene un claro rol social.” (E17, Masc, Adm, Gn, Tit)

“Si. Yo estoy parada hablando desde un docente en la Facultad de Ciencias Económicas [...]” (E28, Fem, Soc, Ext, ATP)

“Si, porque es parte de una organización que tiene como fin transformar la sociedad.” (E29, Masc, Cont, Gn, JTP)

- Respecto de preg. 2.a.4) (*¿Significa una elección de vida profesional?*)

“Si, seguro. Con esta trayectoria imaginate que nunca me fui de la facultad, ni cuando tuve a mis hijos no me pedí licencia por maternidad. En mi casa me dicen “La Universidad, y el resto”, es como que es parte de mi vida.” (E15 Fem, Adm, SPdo, Adj)

- Respecto de preg. 2.a.5) (*¿Es un trabajo como cualquier otro?*)

“No, acá hay una responsabilidad muy importante porque estamos formando personas, interactuando con el medio, representamos a una institución.” (E19, Fem, Adm, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.6) (*¿Es un trabajo que requiere vocación?*)

“Definitivamente. Uno se pone a analizar ¿Por qué nos sometemos a esto? (risas) y por qué la institución nos somete a esto (risas). Es una relación absolutamente patológica. Y ahí vos decís “ Si yo no amara a esta institución no buscaría tanto generar un cambio para mejorarla”. (E20, Masc, Tur, Gn, ATP)

“Yo creo que si no amara a esta Facultad no podría estar acá. Algo evidentemente nos dio porque el sentido de “amor a la institución” hace que uno sienta ganas de hacer cosas. Yo tengo amigos en el sector privado no se explican cómo uno aguanta algunas cosas. Por ejemplo para sacar un viático para un congreso hay que hacer un curso, más o menos, y uno piensa “Loco, me estoy formando para vos” (risas). Por ahí en el sector privado te dan una tarjeta y te dicen “gastá y después me lo rendís”. Pero es como que hay blancos y negros en esto. Hay gente que pasa por acá, hace su trabajo y se va; y tenés otra que no sabés por qué tienen desarrollado un sentido de pertenencia.” (E19 Fem, Adm, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.7) (*¿Implica expectativas de avance en la escala jerárquica?*)

“Hay gente que está en la Universidad como una forma de devolverle a la sociedad lo que estudió y que lo hace como un complemento a su carrera. (E9, Fem, Tur, Gn, Adj)

“Hay una ambición y expectativa de crecimiento a medida que se desarrolla uno en la Universidad. Porque el avance en la escala también implica herramientas y posibilidades de hacer más cosas para generar el cambio.” (E20 Masc, Tur, Gn, ATP)

Referencias a la Universidad/Facultad relativas a Particularidades de Funcionamiento

Es de destacar que todos los entrevistados que hicieron mención a “Particularidades en el funcionamiento” de la Universidad/Facultad como organización, lo hicieron indicando un funcionamiento no favorable para los individuos y lo interpretaron como algo intrínseco a la “forma de ser” de la Universidad. Utilizaron términos como “lógica propia”, “paciencia”,

“frustración”, entre otras. Todos estos comentarios surgieron en preguntas del apartado 1, indicando que los entrevistados perciben que el profesional académico debe tener como característica personal esta paciencia para poder operar con el sistema Universidad/Facultad.

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)

“Lo veo también como trabajo grupal, que tiene que ver con la inserción en una institución que tiene sus propias lógicas y sus propias reglas y me parece que el profesional académico debe conocerlas para actuar o para no actuar, pero tiene que conocerlas.” (E25, Fem, Cont, Gn, ATP)

- Respecto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)

“[...] y entonces uno tiene que adaptarse a la lógica de la Universidad. Cosas que afuera, en la actividad privada parecerían locas o irracionales se dan de otra manera. Tiene que ver un poco con la racionalidad de la Universidad y de las personas y de los grupos de poder que forman parte y que conducen la Universidad.” (E11, Fem, Adm, Inv, Tit)

“Paciencia, porque los resultados no siempre se obtienen en el corto plazo. Muchas veces hay que esperar bastante tiempo para ver esos resultados.” (E13, Masc, Cont, Ext, ATP)

“La tolerancia a la frustración sería para la inserción laboral, ante el sistema en el que se va a sumergir para ejercer, a veces las cosas no salen como uno quiere por la multiplicidad de variables. Muchas cosas no dependen de uno, y hacen que uno se frustre porque vos decís “yo estoy dando lo mejor de mí y las cosas no salen.” La Universidad tiene la característica de que es anacrónica. Cuando nació ya era anacrónica, porque la sociedad cambia muy rápidamente y la Universidad por el propio sistema y la burocracia (ojo, burocracia no en un sentido crítico sino como su propia naturaleza) hace que la velocidad de respuesta de la Universidad ante la sociedad sea muy lenta. Por eso a los profesionales con las características como las que estamos hablando les pasa que dicen “Yo quiero hacer esto” y reciben como respuesta “Vas a tener que esperar un año”. Y yo no se si dentro de un año lo que yo quiero hacer hoy va a servir.” (E20, Masc, Tur, Gn, ATP)

“Paciencia, sobre todo tareas de investigación y docencia, por ahí uno las tiene claras pero no es el momento de imponerlas; hay que tener paciencia, empezar a volcarlas despacio y años después se pueden llevar adelante y es la lógica. Por ejemplo, cuando empezamos a dar en la práctica las normas internacionales de contabilidad mucha gente criticaba porque eso para las grandes empresas. Hoy en día la estructura de normas profesionales vigentes tiene un gran basamento en eso. Si nosotros no lo hubiéramos hecho aquellos graduados que salieron en aquel momento no tendrían ni idea de lo que les están hablando. Hubo que tener paciencia.” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

Conceptualización de Universidad-Institución

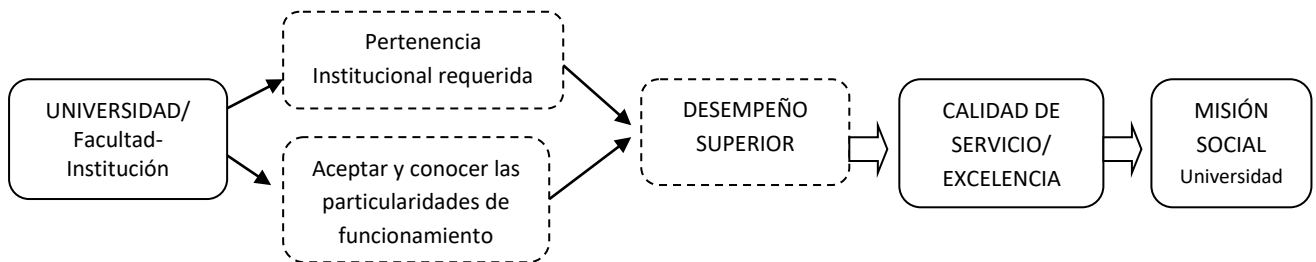
Esta categoría también registró un grado de representación bajo del 10,34% en la evocación de palabras y una mención en 2º y 3º lugar del 10,34% de los casos, pero en las entrevistas surgió espontáneamente en un 72,44%. Se hicieron menciones específicas de la Universidad o Facultad como Institución relacionada con la profesión académica y se pudieron identificar dos dimensiones de esta categoría:

Manifestación de sentimiento de pertenencia institucional: propia o requerida al profesional académico. Hicieron referencias de diversos tipos: necesidad requerida de participación en la institución, con una carrera comprometida en la Facultad, disposición

a colaborar, requerimiento de adherir y tomar como propios los fines sociales de la Universidad/Facultad, etc. Si bien esta dimensión registró comentarios de más de la mitad de los entrevistados (58,62%), es notable que el grado de identificación que mostraron haya sido bajo (el 40% de los comentarios no tuvieron referencias personales y el mayor porcentaje de referencias lo alcanzaron las inespecíficas con tan solo un 24% de los comentarios). Esto podría significar que los entrevistados perciben que el profesional académico debería desarrollar un fuerte sentimiento de pertenencia institucional pero probablemente ellos mismos no lo sientan y por eso crean una distancia emocional respecto al término. De todas maneras para poder afirmar esto habría que realizar una profundización del estudio.

Resaltar una forma particular de funcionamiento: haciendo diferencia con otros ámbitos laborales. El 17,24% de los entrevistados hizo referencia a esta dimensión siendo que todos ellos desempeñan al menos una actividad adicional a la docencia en la Universidad (Investigación, Extensión y/o Gestión). Ninguno de los entrevistados cuya única actividad académica es la docencia realizó comentarios sobre esta dimensión. Esto podría deberse a una percepción personal de vínculo organizacional débil, aunque sería necesario realizar estudios complementarios para determinar esto último.

Es interesante el surgimiento de la imagen de “La Facultad/Universidad” como un organismo activo y con vida propia bajo la percepción de los entrevistados. Pareciera como si no asociara a las personas que ejercen la gestión de sus actividades con las decisiones, acciones y funcionamiento de la institución; como si la vida de organización trascendiera a las gestiones. Es probable que esto sea así por la larga supervivencia de la Facultad/Universidad y el mantenimiento de sus funciones y características distintivas, o sea su identidad organizacional. Algunas de las expresiones más representativas fueron “la Facultad te lleva a eso”, “Hay que estar a disposición de la Facultad”, “La institución nos somete a esto”, “Algo nos dio la Facultad”.



Extensión

El 55,17% de los entrevistados hicieron algún tipo de mención a la Extensión como actividad a desarrollar por el profesional académico. Muchos no utilizaron el término “Extensión” pero sí dijeron que el profesional académico debía permanecer en contacto con el medio (Sociedad) y sus necesidades desde su rol dentro de la Universidad.

- Respecto de la preg. 1.a) (*¿Cómo describirías a un profesional académico?*)

[...] he pasado por todas las funciones, salvo extensión que hice hace mucho cuando no estaba tan desarrollada como ahora. (E11, Fem, Adm, Inv, Tit)

[...] Lo que hay que hacer es vincular nuestro conocimiento con otros saberes que hay en la sociedad. (E12, Masc, Tur, Ext, ATP)

[...] la extensión la veo como secundaria porque me parece que muchas cosas de la extensión se tocan vía Transferencia. Por eso si el académico trabaja en un proyecto de investigación, lo lleva a cabo, publica los resultados y los transfiere al medio es como que está cumpliendo parcialmente con esa pata. (E26, Masc, Adm, Inv, ATP)

[...] El 100% de su actividad a cuestiones vinculadas con lo académico [...], en la vinculación, en la transferencia que eso implica comunicación continua con el mundo real. Más que nada lo que es extensión, vinculación y transferencia (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

“[...] A nivel mediano será bajar esos objetivos a las clases o para las investigaciones que se realicen, llevarlo a extensión. Y después a nivel más operativo el contacto con los estudiantes o con la comunidad, en el caso de la extensión.” (E4, Fem, Adm, Gn, JTP)

“[...] investigación con líneas de acción sobre el medio (social y empresarial) [...]” (E6, Masc, Eco, Inv, Adj)

“[...] hacer actividades de extensión, mantener una relación con el medio [...]” (E7, Fem, Eco, Inv, JTP)

“Sí pienso que si hiciera investigación le daría mucha importancia a la transferencia. [...] Porque lo tiene que generar y transmitir a través de la docencia y la extensión.” (E9, Fem, Tur, Gn, Adj)

“[...] y una vez que tengo servicio dentro del aula que eso también pueda volcarse a la comunidad.” (E28, Fem, Soc, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)

“[...] empático hacia el medio.” (E19, Fem, Cont, Inv, Adj)

- Respecto de preg. 2.a.1) (*¿Cree que el trabajo del profesional académico contribuye a su crecimiento profesional?*)

“Cuando la gente viene a tomar cursos de capacitación que son de extensión ellos nos dan las gracias, pero en realidad nosotros tenemos que agradecerle a ellos porque nos traen las vivencias y son los que nos hacen reformular y reactivar.” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

- Respecto preg. 2.a.2) (*¿Cumple un rol social?*)

“Por ejemplo en el grupo de investigación donde estoy yo logramos encontrar una línea que articula investigación y extensión y para mí es buenísimo. En realidad es lo que debería ser pero sin embargo, yo hace 15 años que trabajo acá, y no necesariamente se cumple.” (E3, Fem, Eco, Inv, JTP)

“Si, si tiene las características que yo te dije, que no solo va a desarrollar el tema y se va, si se compromete con la realidad social de ese momento.” (E21, Fem, Cont, SPdo, ATP)

“[...] y por otro lado sobre todo en una Facultad con la impronta social como la nuestra, con prácticas comunitarias, pasantías desarrolladas, con actividades de extensión

vinculadas a las zonas que necesitan más del aporte de la Universidad tiene un enriquecimiento permanente.” (E27, Masc, Cont, Ext, Tit)

“Si ese docente se mantiene encerrado dentro de las paredes de su aula y de su estudio y no se abre a la comunidad no se enriquece él ni la comunidad. Uno tiene que abrirse fuera de la Facultad y otros ámbitos laborales. ¿De qué manera? con las relaciones mismas.” (E28 Fem, Soc, Ext, ATP)

- Respecto de preg. 2.a.3) (*¿Es un trabajo satisfactorio en sí mismo?*)

“[...]y desde que estoy en extensión es la satisfacción de lo hecho en sectores vulnerables. Por ejemplo hoy vengo de un cierre en un centro de jubilados y vos tener que ver la fiesta que te hacen cuando vas, todo lo que se logra y lo agradecidos que están.” (E19 Fem, Cont, Inv, Adj)

- Respecto de preg. 2.a.4) (*¿Significa una elección de vida profesional?*)

“Puede ser. No sé si es el óptimo. Está siempre el peligro de aislarse y quedarse y no dar respuestas a la sociedad. Creo que debe haber una unión entre el trabajo profesional y lo académico. No digo que no se pueda ser un académico y seguir vinculado, pero hay que tener la intención de no desconectarse y saber qué pasa afuera. Va a depender de eso.” (E9 Fem, Tur, Gn, Adj)

Conceptualización de Extensión

Si bien esta categoría registró un grado de representación bajo del 10,34% en la evocación de palabras y una mención en 2º y 3º lugar del 10,34% de los casos, en las entrevistas surgió espontáneamente en un 55,17%. El enfoque que utilizaron fue concebir a la Extensión como actividad a desarrollar por el profesional académico. Muchos no utilizaron el término “Extensión” pero sí dijeron que el profesional académico debía permanecer en contacto con el medio (Sociedad) y sus necesidades desde su rol dentro de la Universidad como agente de transformación social, tal como se expuso en la categoría Misión Social. Es de destacar que esta categoría surgió a lo largo de toda la entrevista y no sólo al describir las funciones percibidas del profesional académico.



Gestión

Sólo el 17,24% de los entrevistados hicieron algún tipo de mención a la Gestión como actividad a desarrollar por el profesional académico. De hecho, muchos de los que no habían hecho comentarios respecto de otras actividades distintas a la Enseñanza, mencionaron a la Investigación y a la Extensión aludiendo que no las conocían en profundidad como para emitir comentarios. Pero en ningún momento incluyeron la gestión dentro de dichas actividades. Sería interesante profundizar este tema en futuros estudios para determinar si esto se debe a que no consideran a la Gestión como una actividad que deba realizar el profesional académico o simplemente que no la conocen como actividad dentro del ámbito de la Universidad/Facultad.

Algunos de los comentarios más interesantes son los siguientes:

- Respecto de preg. 1.b) (*¿En qué dirías que consiste el trabajo de un profesional académico?*)

“[...] con los años hay muchas otras cosas que se hacen como puede ser la gestión en la Universidad. Si formas parte de un equipo en algún momento te toca. Y ahí entra todo, desde representar a la Facultad, formar parte de proyecto que no necesariamente te interesan pero uno sabe que es importante para la Facultad. Todo ese tipo de cosas hacen a la profesión, para mí. Encontrarte con los pares, representar a la Facultad, hay todo un ejercicio.” (E1, Fem, Eco, Inv, Tit)

- Respecto de preg. 1.c) (*¿Qué características personales tendría que tener?*)

“Ser muy político, me parece que esa es la condición porque la Universidad es muy política. Implicaría todo lo que está vinculado con el poder, hay distintos grupos de poder que deciden, porque están en los órganos de gobierno, y entonces uno tiene que adaptarse a la lógica de la Universidad. [...]Tampoco hay tantas personas que acceden a los órganos de gobierno. Había un docente que decía “De los 4000 docentes, 800 no docentes, no me acuerdo cuántos graduados ¿cuántos manejan la Universidad? Y, deben ser 300 personas que son las que se van rotan en los distintos puestos”. Yo creo que tenés que ser político en todo, cuando sos docente, con tus pares, con los alumnos. [...]Pero esto de poder entender la racionalidad con la que se maneja la Universidad es fundamental. Y eso te lo da ser político.” (E11, Fem, Adm, Inv, Tit)

“[...]involucrado con las actividades de gestión de la Universidad” (E19, Fem, Cont, Inv, Adj)

“[...] la participación en algunos casos y aunque sea el conocimiento de la institución si es que no participan.” (E25, Fem, Cont, Gn, ATP)

Conceptualización de Gestión

En la evocación de palabras fue mencionada por un solo entrevistado y sólo el 17,24% hizo algún tipo de mención a la Gestión como actividad a desarrollar por el profesional académico. De hecho, muchos de los que no habían hecho comentarios respecto de otras actividades distintas a la Enseñanza, mencionaron a la Investigación y a la Extensión aludiendo que no las conocían en profundidad como para emitir comentarios. Pero en ningún momento incluyeron la gestión dentro de dichas actividades. Sería interesante profundizar este tema en futuros estudios para determinar si esto se debe a que no consideran a la Gestión como una actividad que deba realizar el profesional académico o simplemente que no la conocen como actividad dentro del ámbito de la Universidad/Facultad.

APROXIMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA PROFESIÓN ACADÉMICA EN EL CASO DE ESTUDIO

Se desarrollarán a continuación las dimensiones de las representaciones sociales planteadas por Mora (2002).

Información

En el gráfico 30 se presenta el esquema integrador completo de las categorías y sus dimensiones según las interrelaciones propuestas a través del análisis de los datos relevados.

Campo de representación

Respecto de la jerarquización del contenido de la representación sólo se pudo realizar una clasificación según el grado de importancia otorgada a las categorías surgidas en la evocación de palabras, ya que allí podía determinarse objetivamente el orden de importancia asignada dado que se pedía a los sujetos expresamente que las ordenaran según lo consideraran conveniente. En las entrevistas sólo se puede determinar frecuencia de aparición, pero el orden de la aparición no implica necesariamente un orden de prioridad para el entrevistado. Para poder determinar este factor, debería conducirse otro estudio específico.

Sin embargo sí se puede realizar una comparación respecto a la frecuencia de aparición de las categorías tanto en la evocación de palabras como en las entrevistas. Se obtiene la Tabla 22. Allí se puede ver que la categoría Enseñanza ocupa claramente el primer lugar en ambas ocasiones. Algo similar ocurre con Actualización Continua que ocupa similarmente el tercer puesto en la evocación y el segundo en las entrevistas. Se da en las entrevistas que la saliencia del resto de las categorías registró cantidades similares, no identificándose bajo este criterio una predominancia de una sobre otra, parecido a lo ocurrido con la evocación de palabras y el núcleo minoritario. Sin embargo surgen también algunas diferencias en estos registros. Respecto de la Universidad-Institución, en la evocación de palabras quedó dentro de la periferia minoritaria registrándose una alta saliencia en las entrevistas (3° lugar). Algo parecido ocurre con Misión Social, aunque a diferencia del caso anterior, en la evocación de palabras llega a integrar el núcleo minoritario del sistema central. Otro caso distinto es lo que ocurre con Investigación y Extensión, ocupando la primera el núcleo minoritario y la segunda la periferia minoritaria en la evocación de palabras, generando resultados más parejos en las entrevistas.

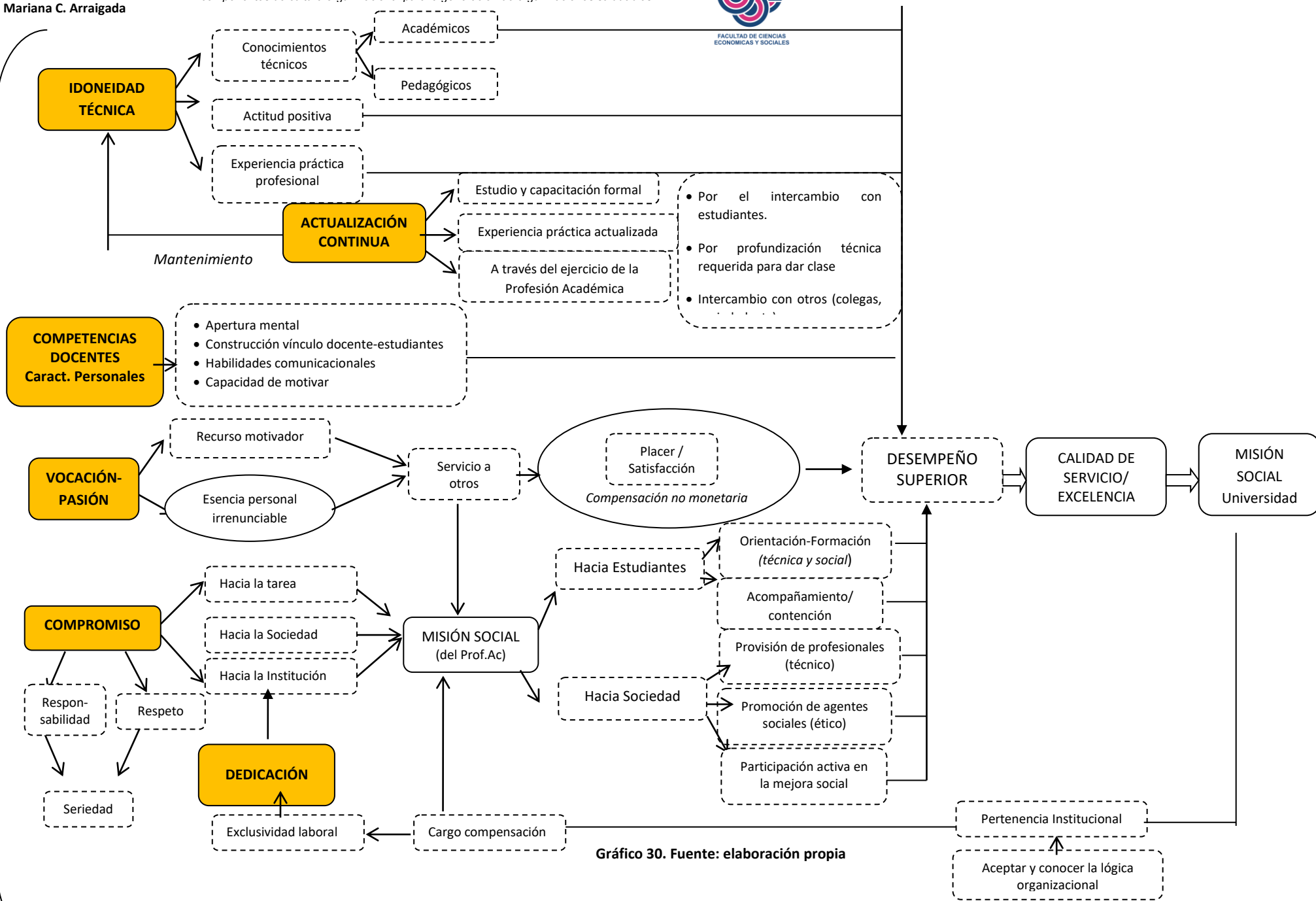


Gráfico 30. Fuente: elaboración propia

		EVOCACIÓN	
		PALABRAS	ENTREVISTAS
		Menciones	Menciones
		Cant	Cant
SISTEMA CENTRAL	Núcleo Mayoritario		
	Enseñanza	18	29
	Idoneidad	13	17
	Núcleo Minoritario		
	Vocación-pasión	6	15*
	Seriedad (Compromiso)	10	18
	Investigación	10	14
	Calidad de Servicio	6	7
	Dedicación	5	18
	Misión Social	3	19*
SISTEMA PERIFÉRICO	Periferia Mayoritaria		
	Competencias docentes	9	19
	Actualización continua	12	22
	Periferia Minoritaria		
	Extensión	3	16
	Gestión	1	5

*: sólo consideradas menciones espontáneas y no requeridas en preguntas específicas

Tabla 22

En la Tabla 23 se muestra la correlación de orden en ambos relevamientos. Se realizó una separación, en el caso de las entrevistas de los resultados, utilizando el criterio de la representación de la mitad de las entrevistas. Se considera que en esta instancia una representación menor que la mitad de los entrevistados tendría una participación débil en la construcción de una representación colectiva del grupo.

EVOCACIÓN PALABRAS		ENTREVISTAS	
categoría	Frecuencia	categoría	Frecuencia
<i>Enseñanza</i>	18	<i>Enseñanza</i>	29
Idoneidad Técnica	13	Actualización continua	22
Actualización continua	12	Universidad-Institución	21
Compromiso	10	Competencias docentes	19
Investigación	10	Misión Social	19
Competencias docentes	9	Compromiso	18
Vocación	6	Dedicación	18
Calidad de Servicio	6	Idoneidad Técnica	17
Dedicación	5	Extensión	16
Misión Social	3	Vocación	15
Extensión	3	Investigación	14
Universidad-Institución	3	Calidad de Servicio	7
Gestión	1	Gestión	5

Tabla 23

Actitud

Esta dimensión, según Mora (2002) representa la orientación favorable o desfavorable en relación con el objeto de representación social, en este caso la profesión académica. Es considerado el componente más conductual de la representación.

De las entrevistas realizadas a los docentes de la FCEYS-UNMDP y de los resultados obtenidos se pueden destacar como factores detectados contribuyentes a la determinación de la actitud de los profesionales académicos hacia la profesión académica los siguientes:

- **Resistencia al término “Profesión Académica”**, como se ha desarrollado, al principio de este apartado. En la actualidad no existe consenso en un término altamente aceptado e incorporado a la identidad de los profesionales académicos y esto se manifestó al presentarles este término que en muchos casos no se ajustó a la autoimagen que tenían los entrevistados de sí mismos. La indefinición de un término que identifique masivamente a los profesionales académicos se puede leer claramente como un factor obstaculizador a la construcción de identidad profesional y de grupo.
- **Grado de identificación personal de los entrevistados con la profesión académica.** También se desarrolló al inicio del apartado y se retomará en el apartado E.-Conclusiones y Recomendaciones.
- **Relación de las personas con su trabajo.** Se hará referencia a este tema en el apartado E.-Conclusiones y Recomendaciones.

E.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.-COMPARACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS CON RESULTADOS DE ESTUDIOS ANTERIORES (Antecedentes)

a.- Desayuno de trabajo con docentes

Enseñanza:

- Los docentes destacaron la importancia de la capacidad de construcción de un vínculo entre docentes y estudiantes que favorezca el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se relaciona con las **competencias docentes** requeridas al profesional académico que surgieron de las entrevistas de esta investigación, manteniéndose el registro de este factor percibido como importante por los docentes.
- A su vez, los docentes también destacaron, como lo hicieron en las entrevistas, la necesidad de la **formación pedagógica** para la mejora en la calidad del ejercicio de la docencia.

Trabajo (condiciones laborales)

- **Dedicación:** Tanto en el desayuno de trabajo como en las entrevistas surgió este factor referido al cargo-compensación. En el desayuno surgió más como un factor de insatisfacción por la situación percibida en ese momento. En las entrevistas surge como un requerimiento percibido para el ejercicio de la profesión académica en los términos de relación directa entre ampliación de las actividades desempeñadas por el profesional académico y ampliación equitativa de la dedicación como factor remunerativo.
- **Clima organizacional:** si bien ninguno de los entrevistados hizo referencia específica a este tema, muchos mencionaron indirectamente la relación con pares, superiores y subordinados y también el trabajo en equipo. Sería necesario profundizar este tema en particular.

Institucional

- **Calidad académica** (Resultado organizacional): Tanto en el desayuno como en las entrevistas surgió la percepción de un alineamiento entre los resultados del trabajo individual (docencia, investigación, extensión, gestión) y los resultados institucionales (calidad académica general). En ambos relevamientos se concibió la contribución y consiguiente responsabilidad sobre la calidad del trabajo realizado por los docentes como factor influyente en la calidad final alcanzada por la institución como resultado de su misión.

- **Normativa como condicionante negativo de la actividad:** En las entrevistas casi no se hizo referencia espontánea a la normativa como parte de la estructura organizacional donde el profesional académico desempeña su actividad. Sin embargo, en el desayuno surgió como uno de los principales factores limitantes y condiciones en forma negativa del desempeño institucional. Podría pensarse que este es percibido como un factor más relacionado con la satisfacción laboral que con un modelo de profesión académica, pero sería necesario realizar estudios que comprueben esta hipótesis.
- **Pertenencia institucional requerida a todos los actores:** En el desayuno surgió la necesidad de desarrollar la pertenencia institucional de los participantes de la FCEYS. En las entrevistas se hizo más hincapié en el compromiso efectivo e indirectamente se hizo referencia a la pertenencia institucional como una consecuencia del primero.
- **Relación con el medio como requerimiento social:** Este fue uno de los factores más presentes tanto dentro de las entrevistas como en el desayuno, excediendo cuestiones generacionales de los docentes. Hay una clara tendencia a la asunción de la relación con el medio como un compromiso organizacional con la sociedad y de los profesionales académicos como actores de la organización

b.-Entrevistas en profundidad (GIASU)

Analizando la evidencia empírica obtenida a través de las entrevistas estructuradas desarrolladas en este trabajo de investigación, a la luz del complejo de macrocategorías propuestas por la investigación de aproximación a la construcción de la representación social de la profesión académica realizada por el grupo GIASU introducida en el apartado Antecedentes, se observó mayor grado de emergencia de factores asociados a la **macrocategoría 2 “características del individuo”**. Las categorías con mayor *saliencia*¹¹ (frecuencia de evocación dentro y entre discursos) fueron: formación académica y formación en docencia (IDONEIDAD TÉCNICA), vocación docente (VOCACIÓN-PASIÓN) y compromiso (idem). Algunas categorías de las propuestas por dicho estudio, quedaron contenidas dentro de éstas, como por ejemplo la “satisfacción en el trabajo”, constructo que la mayoría de los entrevistados mencionó como una consecuencia de la vocación docente (o vocación para el trabajo académico). Algo parecido ocurrió con “aptitud docente”, presentada como un resultado de la formación específica en docencia y de un conjunto de características innatas de los individuos. Con respecto a la **macrocategoría 1 “Condiciones de la relación laboral”** alto nivel de *saliencia* se observó en la

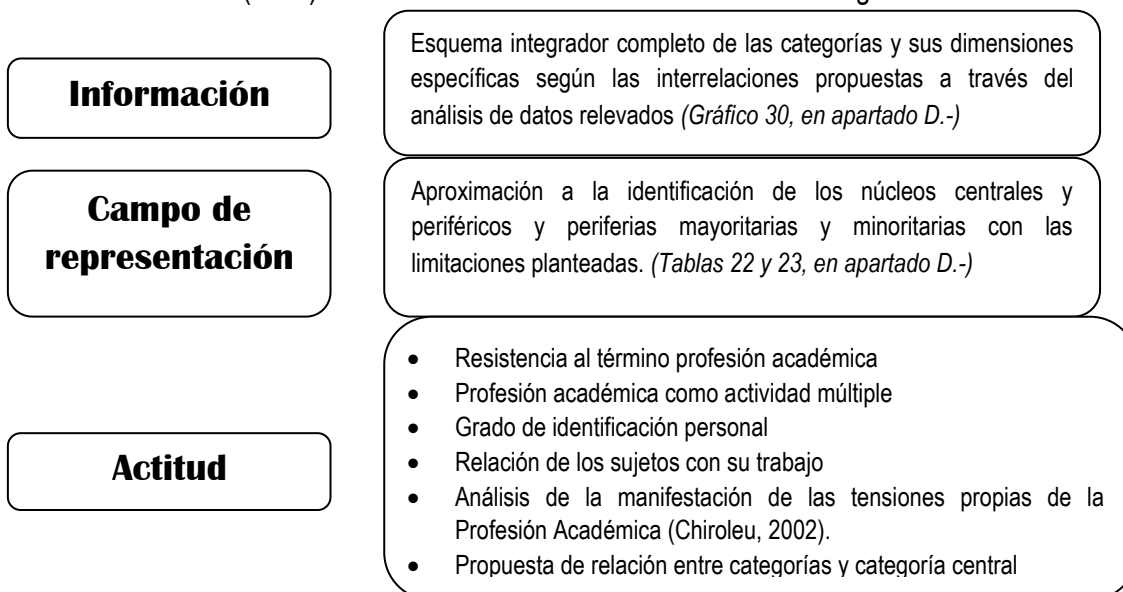
¹¹ Véase Petracci, Mónica y Kornblit, Ana Lía. (2007). Cap.5: Representaciones sociales: una teoría metodológicamente pluralista”. En: Kornblit, Ana Lía. (2007), “Metodologías cualitativas modelos y procedimientos de análisis”. 2da edición. Editorial Biblos. Buenos Aires.

categoría “dedicación” (DEDICACIÓN), pero, a diferencia de lo obtenido por dicho estudio donde esta categoría aparece sólo vinculada en el aspecto “cargo-compensación”, en las entrevistas de esta tesis surge también como factor de “exclusividad laboral” y como factor de “Compromiso”. La presencia de las demás categorías resultó en las entrevistas desarrolladas en este trabajo, insignificante o nula.

En cuanto a la **categoría 3 “Medio Social”**, las categorías detectadas a través de las entrevistas en profundidad (relacionadas con el medio social interno, respecto de la relación con pares, superiores, subordinados y clima organizacional en general) no se registraron en las entrevistas desarrolladas en este tesis, excepto por “conceptualización de la profesión académica en otros países”, siendo mencionada en muy pocos casos. Sí surgió en la segunda etapa de entrevistas una categoría muy significativa: el “compromiso con el medio”.

2.-CONCLUSIONES GENERALES SOBRE EL CASO DE ESTUDIO

A partir de los resultados relevados y analizados se realizó una aproximación a la Representación Social de la profesión académica en el caso de estudio caracterizando las dimensiones de Mora (2002). A modo de resumen se estructuraron de la siguiente manera:



Desarrollo de las conclusiones respecto de la Dimensión Actitud

Si bien algunos de los entrevistados reconocieron una diferencia operativa en el contenido del trabajo según se desempeñaran en el campo teórico (Profesores) o práctico (Auxiliares), al momento de pensar en el trabajo general del profesional académico ninguno hizo referencia a esta distinción, generándose un modelo ideal relativamente compartido tanto por Profesores como por Auxiliares. En cuanto a las actividades a realizar en el marco de la misión de la Universidad, la mayoría de los entrevistados coincidió en que el profesional académico debía

realizar al menos una actividad adicional a la docencia (investigación o extensión, fueron las más mencionadas), y también se destacó la necesidad de un mayor alineamiento organizacional a nivel profesional académico, Facultad y Universidad, evitándose así lo que los entrevistados percibieron como una “desvinculación intra-institucional”.

Algunos factores fueron percibidos por la mayoría de los entrevistados como centrales al momento de pensar en los requerimientos al profesional académico. Uno de los principales fue la idoneidad técnica, donde muchos también ubicaron las competencias docentes. El siguiente factor se trató de una actitud: el compromiso, relacionado tanto con el trabajo como con la disciplina, la institución y el medio. Este punto es interesante porque los entrevistados allí no sólo plantearon un requisito hacia el individuo (profesional académico) sino hacia la organización (Universidad/Facultad), ya que remarcaron que la variedad de tareas académicas desempeñadas tenía que estar enmarcada en una relación laboral justa (haciendo referencia a la dedicación y a la remuneración asociada). Por último, el otro factor con amplia presencia en las entrevistas fue la vocación docente y, de manera general, la vocación profesional (contemplativa de otras actividades académicas, como la investigación o la extensión). La mayoría de los casos la plantearon como un condicionante de la satisfacción laboral y, a ésta, como un determinante de la calidad académica.

Se destaca que la complejidad del constructo analizado, en virtud de la multidimensionalidad, la temporalidad y el carácter situacional (para un contexto específico) de la Profesión Académica como representación social, exigen la necesidad de profundizar en las categorías identificadas en este trabajo

a) Resistencia al término profesión académica- Necesidad de definir lo indefinido

Se pudo ver en varios entrevistados una resistencia al término “Profesión Académica” y en otros cierta incomodidad por no tener una referencia teórica concreta del mismo. Si bien, se les explicó en la entrevista que el término había sido tomado de bibliografía e investigaciones previas en el tema y que no se estaba evaluando el conocimiento que ellos tenían de ese término con una definición específica sino que se estaba tratando de construir el mismo a partir de esta investigación, muchos de ellos se mostraron ansiosos e incómodos por esta indefinición. También se identificó la necesidad de dichos entrevistados de generar su propia definición ante la carencia de referencia externa.

Se resalta este hecho no por la magnitud de su representatividad en el grupo entrevistado, sino por la fuerza de aparición, sugiriendo la existencia de un vacío no solo respecto del término “profesión académica”, sino de su esencia conceptual. Se propone esta hipótesis ya que de

existir una unidad conceptual que simbolizara los contenidos y esencia de lo que en este trabajo se propone como idea de profesión académica, los entrevistados no hubieran tenido inconvenientes en relacionarlo con el término inductor presentado en la entrevista.

Es posible que en este caso particular de una institución académica como la Universidad donde existe el valor social-organizacional del conocimiento como principio central y posible formador de la esencia de la identidad organizacional estos síntomas se agudicen. Esto sumado a la imagen de sí mismos que parecen manifestar los docentes como “idóneos” (criterio establecido por el sistema estructural para la ocupación de los cargos, demostrado a través de procedimientos formalmente establecidos, como el concurso público de oposición y antecedentes) puede generar una incongruencia y una disonancia, un estado interior de tensión que genera en los entrevistados la necesidad de definir el término, aunque sea en sus propios términos para solucionar la situación. Sin embargo, si bien muy pocos de los entrevistados estaban familiarizados con el término Profesión Académica, la mayoría no presentó inconvenientes al contestar. Esto puede deberse a una imagen de sí mismos que admite el “desconocimiento”, ya que muchos mencionaron en las entrevistas que consideraban que estaban aprendiendo todo el tiempo, que construían el conocimiento con los estudiantes y que incluso aprendían de ellos. No es un factor menor que la gran mayoría de los entrevistados que sufrieron estos síntomas son investigadores siendo éste un ámbito que requiere de definiciones inequívocas y donde probablemente la autoimagen considere menos tolerable el “desconocimiento”.

b.-Profesión académica como actividad múltiple

Por lo general, las actividades con las que se puede vincular al profesional académico están enmarcadas dentro de las actividades básicas de la Universidad Pública: Docencia, Investigación, Extensión y Gestión. Si bien no se realizó una pregunta específica respecto a estas actividades, al ser parte de la misión de la Universidad estas actividades se observaron altamente incorporadas al imaginario de los docentes participantes. Casi todos los entrevistados plantearon las actividades del profesional académico como algo predeterminado por la función misma, y sólo una pequeña minoría consideró que las actividades que debía realizar quedaban sujetas a su discrecionalidad personal. En este sentido, los entrevistados podrían percibir que el profesional académico debe ser funcional a la organización a la que pertenece (Universidad/Facultad). Respecto de la cantidad de actividades que debe realizar el profesional académico, una gran parte de los entrevistados (31%) mencionó un total de tres (principalmente docencia, investigación y extensión), aunque una porción similar (27%) mencionó una sola

(docencia). Lo anterior sugiere una relativa polarización de visiones en cuanto al contenido del trabajo del Profesional Académico. Esto muestra en el caso estudiado la presencia del concepto *multiversity* acuñado por Sainz González (1999) para la Universidad como organización con pluralidad de funciones. Vale aclarar que no se les preguntó directamente a los entrevistados por estas actividades, sino que estas respuestas surgieron espontáneamente en sus discursos a lo largo de la entrevista.

De las entrevistas se identificaron dos grupos diferenciados de profesionales académicos dentro de los sujetos muestreados: aquellos que están (o estuvieron) vinculados con otras actividades académicas distintas a la docencia (Investigación, Extensión, Gestión) y aquellos que sólo hicieron docencia a lo largo de su carrera académica. Como resultado, se procedió a realizar un análisis del área principal de trabajo de cada uno de los entrevistados con el propósito de explorar la posibilidad de que existiera alguna relación de asociación entre ambos fenómenos. En el caso de los que mencionaron sólo la docencia, más de la mitad (71%) sólo realiza docencia en la Facultad, ocurriendo en el caso de la mención de las tres actividades (docencia, investigación y extensión) que los entrevistados también realizan, al menos, una actividad adicional a la docencia. En el caso de la Gestión como actividad del profesional académico, sólo un grupo pequeño (17%) la mencionó, resultando que los que lo hicieron, efectivamente realizan actividades de gestión. En definitiva, la actividad principal del entrevistado se correspondió, en general, con la variedad de actividades mencionadas en las respuestas, sugiriendo una elevada presencia del factor “experiencial” del sujeto al momento de proyectar su concepción sobre el ideal.

c.-Análisis del grado de identificación personal

Grado general de identificación según comentarios totales:

ALTO-MEDIO (RPE + A= 78%), sólo 1 entrevistado no realizó ningún tipo de referencia personal.

Caso Profesores-Auxiliares: dado que una de las hipótesis presentadas proponía que los profesionales académicos con rango de profesor (titular y adjunto) registrarían mayor grado de identificación personal respecto de auxiliares (JTP y ATP), dado que han tenido la oportunidad de desarrollar una relación simbólica con el trabajo más fuerte dado el compromiso profesional de su carrera académica se procedió a realizar este análisis particular.

En el caso de los profesores sólo una porción de los entrevistados (16%) no presentaron resultados concluyentes que permitieran determinar el grado de identificación personal. Se pudo establecer bajo la categoría Mayoría un Grado de identificación ALTO para el 50% de los

profesores y una tendencia Medio-Alto para el 25%. Esto mostraría una tendencia hacia el grado de identificación ALTO para los profesores.

Para los auxiliares podemos notar resultados muy distintos. En una proporción significativa (35%) de los casos no se pudo determinar el grado de identificación de los auxiliares porque los comentarios se encontraban demasiado atomizados entre las categorías. Luego, sólo se pudo establecer una tendencia predominante (Medio-Alto), aunque la fracción de casos no es mayoritaria (29%). Dado que la participación de la categoría Medio-Alto y Medio-Muy Alto es de casi la mitad de los casos (41%) se puede interpretar que los auxiliares presentan un grado de identificación MEDIO.

Grado de identificación analizado por pregunta

Grado de identificación personal BAJO: Esto se detectó en las preguntas referidas al rol social del profesional académico, a la vocación, a la descripción general del mismo y a la expectativa respecto de la escala jerárquica. Los dos primeros se analizaron en los apartados respectivos a las categorías; los últimos dos suelen plantearse en instancias de debate académico a lo largo de la vida institucional de los profesionales académicos. Podría ser que existieran conceptos e ideas socialmente desarrolladas y transmitidas que hayan podido institucionalizarse con el tiempo, haciendo que los entrevistados las perciban más como “reglas” o “mandatos” institucionales que como opiniones personales y por eso no se relacionen personalmente con ellas. Sería necesario profundizar la investigación en este tema en futuros trabajos.

Grado de identificación personal MEDIO-BAJO: Las preguntas que registraron estos resultados fueron las referidas a las características personales que consideraban que tenía que tener el profesional académico y si el trabajo era como cualquier otro. Este distanciamiento atenuado podría deberse a que no existen referencias organizacionales respecto de estos temas y requieren que los entrevistados los completen con referencias personales.

Grado de identificación personal MEDIO-ALTO: Las preguntas con estas características fueron las relacionadas con las funciones del profesional académico, si la profesión académica implicaba una elección de vida profesional, si el trabajo académico contribuía al crecimiento profesional particular y si el trabajo era satisfactorio en sí mismo. Este incremento en la identificación puede deberse a que constituyen aspectos muy ligados a la experiencia personal de los sujetos.

Conclusión general: Si bien a nivel general existe un grado de identificación personal ALTO-MUY ALTO, cuando se analiza lo que pasa en cada pregunta se puede ver que la distribución de esos

comentarios con referencias personales muestra un grado de identificación que oscila entre Bajo y Medio Alto. Esto muestra que el grado de identificación de los entrevistados varía según la temática sobre la que esté respondiendo, haciendo necesario el análisis de esta variable por temáticas. Esto hace difícil reducir el análisis a un solo resultado, ya que la riqueza de estos resultados radica en la capacidad de aportar información detallada sobre este aspecto, por lo que se recomienda presentar esta conclusión con las tres graduaciones desarrolladas anteriormente.

d.-Relación de las personas con su trabajo

En lo referente a la relación de las personas con su trabajo, si bien se reitera la necesidad de profundizar en este aspecto, fue posible observar tres grupos diferenciados:

- ***Entrevistados que perciben a la profesión académica como un trabajo residual*** (les proporcione o no satisfacción), que sólo desarrollan la actividad de docencia en la Facultad, y que no buscan realizar inversiones personales significativas con el objetivo de avanzar en la escala jerárquica o adquirir espacios de mayor participación y visibilidad (*Job*, en los términos de Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997);
- ***Entrevistados que presentaron a la profesión académica como una actividad principal de su trabajo profesional***, que manifestaron realizar inversiones personales significativas (e.g. tiempo y esfuerzo destinado a formación/capacitación; al cumplimiento de requisitos impuestos por los sistemas formales para avanzar en la carrera institucional, ya sea en la Facultad específicamente o en otras organizaciones relacionadas con ésta y sus actividades; etc.). Este subgrupo, correspondiente a *Career* en la tipología de Wrzesniewski et al, 1997; se observó conformado principalmente por aquellos entrevistados dedicados a la investigación y con dedicaciones exclusivas;
- ***Entrevistados que plantearon a la vocación docente como principal fuente de satisfacción laboral y personal*** son los que encuadran en esta categoría. Se encontró asociada a sujetos que identifican al ejercicio de la actividad académica como motivador y como un fin en sí mismo. Estos individuos perciben al compromiso con el trabajo y la institución como uno de los principales requerimientos al profesional académico ideal (*Calling* según la tipología de Wrzesniewski et al, 1997).

Cada uno de ellos desarrollará diferentes estrategias (conscientes e inconscientes) de relación con la organización y con su trabajo que actuarán como factores del comportamiento organizacional.

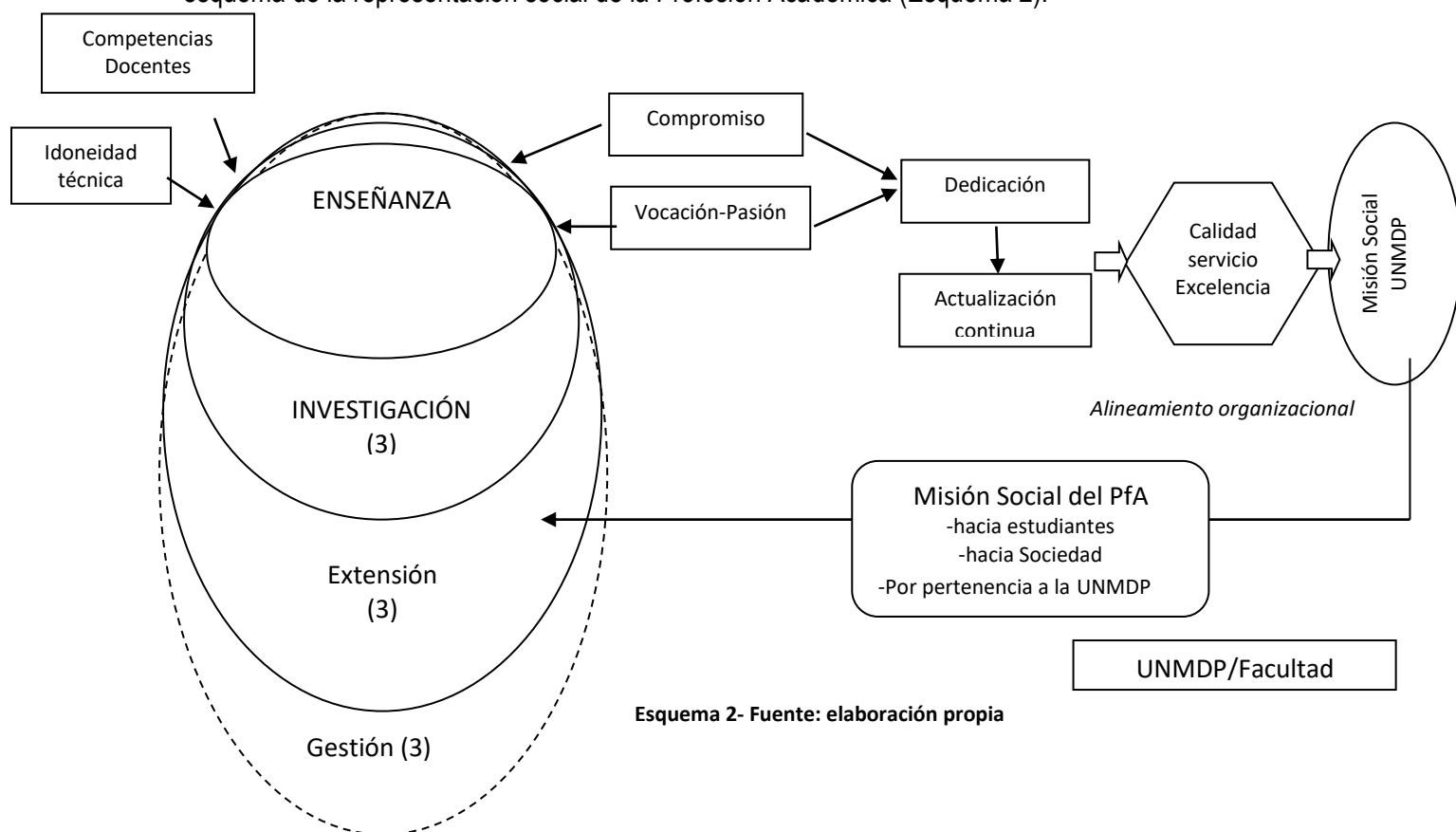
e.-Tensiones propias de la Profesión Académica (Chiroleu, 2002)

- **Doble pertenencia.** En los casos analizados no se observa una distinción demasiado marcada en la representación de acuerdo a la pertenencia disciplinar en sí misma (todos son profesionales de las Ciencias Económicas, si bien de diferentes disciplinas específicas). Sí podría existir una cierta tendencia disciplinar a diferentes formas de *ejercer* la profesión académica. Algunas disciplinas tienden a dedicarse mayoritariamente a la investigación (Economía); otras tienden a ejercer exclusivamente la docencia o repartir su actividad entre docencia, extensión, e investigación (Administración, Contabilidad, Turismo y Sociales). Las características diferenciales en el ejercicio de la labor académica podrían marcar divergencias en la representación que los sujetos tienen de la profesión académica, generándose subgrupos y subculturas organizacionales específicas.
- **Alto grado de heterogeneidad.** Factores como la dedicación horaria, la variedad de funciones académicas, el área de pertenencia disciplinar y el grado de compromiso mostrado con el trabajo y la institución; fueron identificados como potenciales segmentadores de subgrupos sociales. Adicionalmente, fue posible observar un conjunto de valores específicos y asociados a determinados subgrupos, como el compromiso con el medio (“los extensionistas”), la producción científica y difusión del conocimiento (“los investigadores”) y la participación institucional (“la gestión”). Dichos valores parecieran ser parte de la identidad de cada uno.
- **Aspectos de homogeneidad.** No obstante la pertenencia de los entrevistados a distintos subgrupos, fue posible hallar un conjunto de valores comunes a todos ellos, entre los que se destacan: la idoneidad técnica, el compromiso laboral e institucional y la calidad académica, como requerimientos del profesional académico ideal. Los entrevistados coincidieron notablemente en que uno de los factores determinantes de la efectividad de la función docente es la capacidad de transmisión del conocimiento complejo. Todos los subgrupos presentaron como componente central al conocimiento, aunque lo hicieron desde distintos enfoques en virtud de la actividad principal desarrollada: en el caso de los “sólo docentes”: la transmisión, “los investigadores”: la generación, “los extensionistas”: la transmisión y aplicación a las necesidades del medio, “la gestión”: la optimización de los procesos para lograr la efectividad del trabajo con el conocimiento emergente de las otras actividades (calidad académica).

f) Propuesta de relación entre categorías y categoría central detectada

Como se presentó al final del apartado D.-Presentación y Análisis de Resultados con la información recolectada se pueden construir proposiciones de relaciones entre las categorías relevadas. Estas proposiciones fueron construidas a partir de lo manifestado por los entrevistados sólo pueden presentarse como hipótesis respecto del grupo analizado, no pudiéndose en esta instancia generalizarse para la población total de profesionales académicos de la FCEYS de la UNMDP. Sin embargo se recomienda la profundización del estudio de estas relaciones para estudios futuros.

En base a dicha propuesta relacional se presenta a continuación una propuesta simplificada respecto de la relación entre categorías y una posible asignación de rol funcional dentro del esquema de la representación social de la Profesión Académica (Esquema 2):



Los roles funcionales dentro de la representación social y su composición se proponen:

Características personales y aptitudes requeridas: Los entrevistados se refirieron a las categorías agrupadas dentro de este rol funcional como requisitos con los que debía cumplir el profesional académico modelo para poder lograr los resultados organizacionales necesarios para el cumplimiento de la misión social de la Universidad (Calidad de Servicio/ Excelencia). De alguna manera estas categorías requeridas, dado que refieren a características personales del profesional académico (trabajador) podrían

asemejarse a un perfil de puesto, dentro de la lógica de la administración de Recursos Humanos, y más específicamente, de la selección de personal.

- **Idoneidad técnica**
- **Competencias docentes**
- **Compromiso**
- **Vocación-Pasión**

Requerimientos respecto del ejercicio: Los entrevistados se refirieron a las categorías agrupadas dentro de este rol funcional como acciones y modalidades de desarrollo del trabajo profesional académico necesarios para el cumplimiento de la misión social de la Universidad (Calidad de Servicio/ Excelencia). Estas categorías requeridas, dado que refieren a características de ejecución del trabajo profesional académico podrían asemejarse a un puntos estratégicos a figurar en un manual de procedimientos, dentro de la lógica de la administración de Recursos Humanos, y más específicamente, de la estructuración de la tarea y posterior evaluación de desempeño.

- **Actualización Continua**
- **Dedicación**

Actividades que desarrolla la Profesión Académica: Los entrevistados se refirieron a las categorías agrupadas dentro de este rol funcional como las actividades que componían la descripción del trabajo del profesional académico. Estas categorías requeridas, dado que refieren a funciones operativas del trabajo podrían asemejarse a la descripción del puesto, dentro de la lógica de la administración de Recursos Humanos..

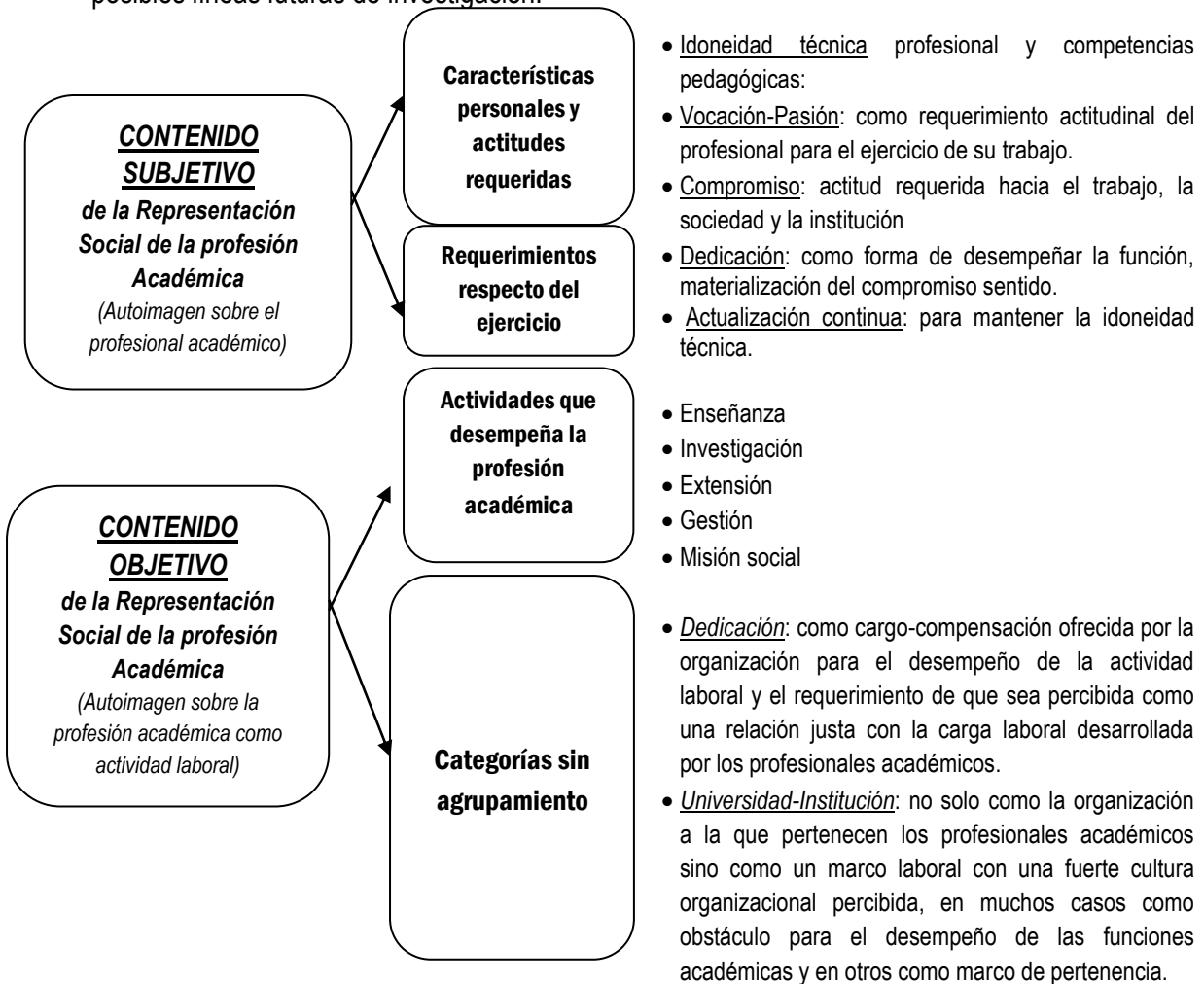
- **Enseñanza**
- **Investigación**
- **Extensión**
- **Gestión**

Objetivos organizacionales y personales: Los entrevistados se refirieron a las categorías agrupadas dentro de este rol funcional como las metas finales a las que debe orientarse el trabajo profesional académico que contribuyen al cumplimiento de la misión social de la Universidad (Calidad de Servicio/ Excelencia). Estas categorías requeridas, dado que refieren a una relación causal entre objetivos particulares y objetivos organizacionales entre el trabajo profesional académico podrían asemejarse a un puntos estratégicos a figurar en un manual de procedimientos, dentro de la lógica de la administración de Recursos Humanos, y más específicamente, de la estructuración de la tarea y posterior evaluación de desempeño.

- **Calidad de Servicio/Excelencia**
- **Misión Social (Universidad)/ Misión Social (Académicos)**

g) A modo de resumen general del caso estudiado

Como síntesis de este trabajo de investigación se puede construir la conceptualización de la profesión académica por los docentes relevados de la FCEYS-UNMDP que se presenta a continuación. La estructura propuesta es el reagrupamiento de las clasificaciones antes presentadas en los términos que se introdujeron en el apartado D.- Presentación y Análisis de Resultados (*contenido objetivo y contenido subjetivo de la Representación Social de la profesión Académica*) (Esquema 3). Cabe aclarar que para un fortalecimiento de esta caracterización compartida (representación social) se requiere ampliar el estudio y profundizar las categorías abordadas y también aquellas cuestiones que fueron surgiendo durante el relevamiento y análisis de resultados. Estos temas específicos se recomiendan al final de este apartado como posibles líneas futuras de investigación.



Esquema 3. Fuente: elaboración propia

3.-PROPUESTA DE UNA METODOLOGÍA DE ESTUDIO DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES EN LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES

Objetivo General:

Relevar las representaciones sociales (en este caso, del trabajo) de los participantes de la organización (en este caso, empleados), como parte del estudio de la cultura organizacional.

Objetivos específicos

1. Identificar los componentes de las representaciones sociales del trabajo en base a su contenido y función (información, campo de representación y actitud)
2. Generar un marco de análisis e interpretación del comportamiento organizacional de los participantes empleados a partir del conocimiento de las representaciones sociales del trabajo.
3. Analizar las representaciones sociales del trabajo relevadas en el contexto organizacional en el que actúan respecto de su adecuación para el desarrollo de organizaciones saludables.

Metodología

Para el relevamiento, análisis y caracterización de las representaciones sociales de los empleados respecto del trabajo se propone un esquema consistente en tres etapas: Inicial, Instrumental y Específica.

ETAPA INICIAL: Caracterización de la organización en su complejidad¹²

Objetivo:

Identificar los factores de complejidad organizacional que sean determinantes de la identidad y la cultura organizacional (definición del ambiente y de los intercambios que la organización mantiene con él, juegos y tramas de poder entre los grupos de interés participantes de la organización, lógicas dominantes y diversidad de fuerzas, etc.)

Técnicas sugeridas:

- Observación directa
- Entrevistas en profundidad a informantes clave
- Análisis documental.

ETAPA INSTRUMENTAL: Análisis del trabajo como fenómeno psicosocial en el caso a relevar

Objetivos:

1. Determinar el papel del trabajo en la sociedad percibido por los sujetos estudiados e identificar la articulación de lo social y lo individual en el sociosistema analizado.
2. Relevar la significación del trabajo para los individuos a través del análisis del significado, propósito y relación de las personas con su trabajo¹³.

¹² Según la caracterización de complejidad organizacional definida por Etkin (2006) y desarrollada en el apartado B.-Marco Conceptual de este trabajo.

¹³ Según la caracterización realizada por Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz (1997), desarrollado en el apartado B.-Marco conceptual.

3. Caracterización del ambiente laboral

Técnicas sugeridas:

- Grupos focales (focus group)
- Entrevistas estructuradas
- Estudio de clima organizacional

ETAPA ESPECÍFICA: Relevamiento de la Representación Social del trabajo de los empleados

Objetivos:

Construcción de los componentes de la Representación social del trabajo de los empleados identificando las dimensiones según Mora (2002) (información, campo de representación y actitud)

Técnicas sugeridas:

MÉTODOS MASIVOS: *con prioridad en el alcance del grupo estudiado*

- Identificación de variables de segmentación y subgrupos existentes
- Particularización de temas recurrentes
- Reconocimiento de temas a profundizar por mostrarse los sujetos sensibles a ellos

Eventos de debate abierto

MÉTODOS MEDIANAMENTE ENFOCADOS: *con prioridad la segmentación de los grupos*

- Caracterización de los subgrupos existentes
- Diferenciación de temas recurrentes en los subgrupos y en el grupo general
- Diferenciación de temas a profundizar por mostrarse los sujetos sensibles a ellos en los grupos y en el grupo general.

Focus Group

MÉTODOS DE ALTO ENFOQUE: *con prioridad en el estudio de la identidad*

- Estudio de los componentes de la identidad en los subgrupos y en el grupo general
- Profundización de la descripción de los componentes de la representación social del trabajo
- Identificación de relaciones entre componentes de la representación social (determinar las funciones que cumple cada uno en la representación)

Entrevistas en profundidad

Procedimientos específicos para la implementación de métodos de alto enfoque

1. Construcción de sistemas de categorías (técnica sugerida: Evocación de palabras).
2. Análisis de saliencia de las categorías identificadas (frecuencia y orden).
3. Desarrollo de núcleo central y periférico¹⁴ (análisis de funciones de las categorías en la Representación Social y filtrado de categorías para el análisis discursivo posterior.)
4. Análisis discursivo (en base al núcleo de la representación social, aplicando el método de comparación constante de Glaser y Strauss)¹⁵ Determinar también el grado de identificación personal de los entrevistados.
5. Propuesta de relaciones entre categorías (Construcción del paradigma de codificación)
6. Identificación de cuestiones particulares del caso.

¹⁴ ABRIC, J.C. (1976)

¹⁵ GLASER, B. Y STRAUSS, A. (1967)

7. Comparación con estudios y/o información previa (extraída de métodos masivos y medianamente enfocados)
8. Elaboración de conclusiones contextualizadas con la información relevada en la Etapa Inicial y la Etapa Instrumental.

PROFUNDIZACIÓN DE TEMAS RECOMENDADA PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

- **Indagación sobre la pertenencia organizacional** de los académicos, el rol que ésta juega en la construcción de representaciones sociales compartidas y la relación de causa-efecto existente con el compromiso organizacional.
- **Caracterización de los grupos identificados respecto de la relación de las personas con el trabajo:** A saber, aquellos que perciben a la profesión académica como un trabajo residual, los que la consideran una actividad principal de su trabajo profesional y aquellos que presentan la vocación docente (académica en general) como principal fuente motivadora. Dado que la identificación con estos grupos marcará un paradigma de motivos diferente en cada caso, es probable que las estrategias de relación con la organización y el trabajo que desarrollen los sujetos también sean distintas, originando diferentes comportamientos organizacionales.
- **Relevamiento y estudio de relaciones dialógicas:** en las que se enmarca el ejercicio de la profesión académica. Identificación de lógicas dominantes y disonancia entre las relaciones dialógicas establecidas por la organización y las concebidas en forma personal por los profesionales académicos (Factores de conflicto de intereses y posiciones).
- **La experiencia personal como factor de construcción de representaciones:** ¿Si los docentes desarrollan experiencia en las distintas actividades académicas, generarían una percepción más holística de la profesión académica? ¿Afectaría este conocimiento a la actitud desarrollada hacia componentes de la representación social de la profesión académica tales como las actividades (docencia, investigación, extensión y gestión), los subgrupos (docentes, investigadores, extensionistas, académicos en funciones de gestión), otros?
- **Análisis de subgrupos de pertenencia y de referencia:** Caracterización y definición de la identidad propia de dichos subgrupos. Análisis de la dinámica organizacional en la que se manejan dichos subgrupos, con la organización y entre sí.

Reflexiones finales

Respecto del estudio realizado, tanto del caso analizado como de la metodología propuesta, se puede observar que la aproximación a la representación social relevada presenta categorías con un presunto rol determinante en la construcción de identidad tanto del grupo general como de los subgrupos identificados. Esa representación social constituye las creencias y el marco de referencia que determinarán la actitud de los participantes organizacionales, tanto como dimensión de la representación social (Mora, 2002) como orientador de la conducta organizacional de dichos participantes, tal como se desarrolló y se presentó el Esquema 1 en el apartado B.-Marco Conceptual.

La naturaleza de esta representación social y la interacción de sus componentes (categorías) contribuirán a la construcción de la relación simbólica de las personas con el trabajo, la cual representa un factor clave como favorecedora de la salud organizacional (de las personas y, por ende, de las organizaciones en las que estas se desempeñan). Los resultados relevados y analizados indicarían que esta relación simbólica de los académicos de la FCEYS-UNMDP entrevistados con su trabajo contendría categorías que se relacionan en una forma que no manifiesta conflictos intrínsecos. Esto se puede ver más claramente al desarrollar la dimensión Actitud de la representación social. Esto sería ampliamente positivo para la generación de organizaciones saludables y por ende, para el desarrollo de la salud organizacional de los participantes.

Respecto de las hipótesis planteadas para este trabajo se pueden sugerir las siguientes reflexiones:

Hipótesis 1. Los profesionales académicos con rango de profesor (Titular, Adjunto y Asociado) Registrarán mayor grado de identificación personal respecto de auxiliares (JTP y ATP) al momento de construir su representación simbólica del trabajo académico. (Debido a un mayor desarrollo del proceso de ajuste persona-trabajo)

Las conclusiones profundizadas respecto a esta hipótesis fueron desarrolladas en este apartado. Como resumen se puede comentar que los profesores en general mostraron una tendencia hacia el grado de identificación ALTO, mientras que los auxiliares presentaron un grado de identificación MEDIO. A través de este estudio no se pudo determinar si esta diferencia era debida a un mayor desarrollo del proceso de ajuste persona-trabajo ya que la información recolectada no fue concluyente en este aspecto. Se deja planteada como inquietud para futuras investigaciones.

Hipótesis 2. Los profesionales académicos que desarrollan alguna actividad académica adicional a la docencia (investigación, extensión, gestión) mostrarán una percepción de la profesión académica con una variedad de actividades mayor que los profesionales académicos que solo realizan docencia en la UNMDP.

Los resultados relevados respecto de esta hipótesis la confirman, al menos en el grupo de docentes entrevistados. Tal como se presentó anteriormente en este apartado, no sólo la mayoría de los sujetos percibieron a la profesión académica como una actividad múltiple sino que se confirmó que en todos los casos, los entrevistados hicieron referencia dentro de las

actividades que creían debía desarrollar un profesional académico, a las actividades que ellos mismos realizaban. Esto se propuso en este trabajo como “factor experiencial” de la construcción de la representación social de los entrevistados.

Respecto del problema de investigación presentado como motivador de este trabajo de investigación:

Actualmente la disciplina no cuenta con una metodología efectiva para el estudio de la cultura organizacional orientado al análisis del comportamiento organizacional.

Y del objetivo general planteado para su desarrollo:

Diseñar una propuesta metodológica para el estudio de las representaciones sociales como componente de cultura organizacional a partir de la experiencia del caso estudiado.

Se puede decir que este trabajo ha tenido como producto final no sólo el registro de la experiencia concreta de un caso de estudio sino también la propuesta de una metodología de trabajo. Con técnicas sugeridas y objetivos propuestos para cada etapa, se pretende aportar una guía al momento de abordar un objeto de estudio tan complejo como son los factores subyacentes de la cultura organizacional.

APENDICES Y ANEXOS

ANEXO 1: Evocación de palabras

a) **Cuestionario autoadministrado en la entrevista**

Término inductor: PROFESIÓN ACADÉMICA

1.-Si le mencionan el término PROFESIÓN ACADÉMICA ¿Qué palabras se le ocurren?
Escribalas en el espacio a continuación.

2.-¿Podría indicar brevemente cómo definiría en pocas palabras a cada una?

3.-Por favor, ordénelas según la importancia que crea que tienen para el desarrollo de la profesión académica (Anote en cada renglón el número de orden que le asigna)

PALABRAS	CONCEPTO	ORDEN

ANEXO 2: Entrevista estructurada

1.-CONTENIDO DEL TRABAJO Y DESCRIPCIÓN PERSONAL

Preguntas abiertas

- 1.a) ¿Cómo describiría a un profesional académico?
- 1.b) ¿En qué diría que consiste su trabajo?
- 1.c) ¿Qué características personales tendría que tener?

2.-SIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO

2.a) Centralidad del trabajo (Identificación con el trabajo a través de la relación de la persona con su trabajo: Job/Career/Calling)

Preguntas cerradas (SI-NO)

Cree que el trabajo del profesional académico:

- 2.a.1) *Contribuye a su crecimiento profesional*
- 2.a.2) *Cumple un rol social*
- 2.a.3) *Es satisfactorio en sí mismo*
- 2.a.4) *Significa una elección de vida profesional*
- 2.a.5) *Es un trabajo como cualquier otro*
- 2.a.6) *Es un trabajo que requiere vocación*
- 2.a.7) *Implica expectativas de avance en la escala jerárquica*

Preguntas abiertas

2.b) Creencias normativas (contrato psicológico)

- 2.b.1) *¿Cuáles cree que deberían ser los deberes/obligaciones de un profesional académico?*
- 2.b.2) *¿Qué debería recibir un profesional académico por su trabajo?*

2.c) Resultados valorados del trabajo

¿Qué cosas le parece que le brinda su trabajo al profesional académico?

2.d) Metas laborales

¿Cuáles le parecen que son las ventajas que tiene la profesión académica en comparación con otros trabajos?

BIBLIOGRAFÍA

- Abravanel, J. (1992). *Cultura Organizacional*. Colombia: Ed. Legis.
- Abric, J.C. (1976): "Jueux, conflits et Représentations Sociales", tesis doctoral, Université de Provence.
- Adler, N. &. (1994). Health psychology: Why do some people get sick and some stay well? . *Annual Review of Psychology*, 45 , 229–259.
- Albrecht, K. (1992). *Servicio al cliente interno*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Badano, M., Basso, R., & Benedetti, M. y. (2004). El trabajo docente universitario: significados, sujetos e historia. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, Nº 28, Año XV. UNER, Argentina. , 27-49.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2008): The Job Demands-Resources Model: Estate of the art. *Journal of managerial psychology* 22, 309-328.
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona: Gedisa.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., & Swidler, A. &. (1985). *Habits of the heart*. New York: Harper & Row.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1986): La construcción social de la realidad. Amorrortu editores. Buenos Aires.
- Beriain, J. (1990): Representaciones colectivas y proyecto de modernidad. Anthropos. Barcelona.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Stanford University Press, California.
- Bourdieu, P. (2002). *Campo de poder, campo intelectual*. Ed. Montessor, Madrid.
- Brunner, J. (1987). *Universidad y Sociedad en América Latina*, Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco.
- Celener de Nijamkin, G. y Guinzbourg de Braude, M. de (1990): *El cuestionario desiderativo*. Lugar Editorial, Bs As.
- Chiroleu, A. (2002). *Revista (Syn)Thesis*, Vol 7, Centro de Ciencias Sociales de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, 2002, págs. 41 a 52.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (1994): *Handbook of qualitative research*. Ed. Sage, California.
- Enders, J. (2006). *The Academic Profession*". En Forest, J. F. y Altbach, P. (eds.) *International Handbook of Higher Education*. Netherland: Springer.
- Etkin, J. (2006): *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Ed. Granica, Buenos Aires.
- Filippi, G. (2008). *El significado del trabajo en distintos grupos socio-laborales de argentina en los albores del siglo XXI*", *tésis de Doctorado*. Buenos Aires: UBA.

- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30 , 159-165.
- Gaines, J., & Jermier, J. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal* , 567-586.
- Galaz Fontes , J. y Gil Anton, M. (2009): La profesión académica en México: Un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista electrónica de investigación educativa*. Vol 11, Nº2.
- García de Fanelli, A. (2008). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires, Argentina.: CEDES (Centro de estudios de Estado y Sociedad).
- Geertz, C. (1996) "Ethos, cosmovisión y el análisis de los símbolos sagrados", en *La Interpretación de las Culturas* pp.118-130. Editorial Gedisa, España.
- Gil Antón, M. (2000). Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes? *Revista electrónica de investigación educativa*, vol.2, n°1, Universidad Autónoma de Baja California
- Gil Monte, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Ed. Síntesis.
- Glaser, B. Y Strauss, A. (1967): *The discover of grounded theory: Strategies for qualitative Research*. Aldine. Chicago
- Group, M. I. (1987/1991). *The Meaning of working: an international view*, . Londres: Academy Press.
- Hackman, J. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison–Wesley.: Reading.
- Hamui, M. (2005). *Procesos de conformación y consolidación de grupos de investigación: factores materiales y simbólicos que convocan y dan sentido a los grupos*. Mexico: Colegio de Mexico.
- Hofboll, S. (1989). Conservation of resource: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 , 513-524.
- Jaques, E. (2011). *La organización requerida*. Buenos Aires: Granica.
- Kahn, W. A. (1990). «Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work». *Academy of Management Journal* (33). 692-724.
- Kornblit, A. (2007): *Metodologías cualitativas en Ciencias Sociales*. Ed. Biblios, Buenos Aires.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists press.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). *Historical and conceptual development of burnout, en Professional burnout:Recent devolpments in theory and research*. UK: Taylor & Francis.

McFarlane Shore, L., & Tetrick, L. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. . En C.L.Cooper y D.M. Rousseau (Eds): *Trends in organizational behaviour, vol1*. Wiley, Chichester , 91-109.

Meissner, S. (1997). "The self and the principle of work" en Charles Socaride y Selma Kramer (eds.), *Work and its inhibitions. Psychoanalytic Essays*. Nueva York: International University Press.

Mora, M. (2002). *La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici*. . Buenos Aires: Athenea.

Moscovici, S. (1961). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul.

Moscovici, S. (1963). Attitudes and opinions. *Annual Review of Psychology*, 14, 231-260.

Moscovici, S. (1973). Foreword. En: C. Herzlich (Ed.), *Health and illness: A social psychological analysis* (pp. ix–xiv). London/New York: Academic Press.

Moscovici, S. (1985 a): *Psicología Social* (vol.1). Paidós, BsAs.

Moscovici, S. (1985 b): *Psicología Social* (vol.2). Paidós, BsAs.

OMS. (1986). Ottawa Charter for Health Promotion. *First International Conference on Health Promotion*. Ottawa: World Health Organization.

OMS. (1948). Preamble to the constitution of the World Health Organization. *Official records of the World Health Organization, n°2* (pág. 100). Ginebra: World Health Organization.

Ortiz, M. E., Campos, M. A., Mitre, M. G., Herrera, S. I., Clusella, M. M., & Luna, P. A. (2006). *Organización "Universidad" como objeto de estudio transdisciplinario: complejidad bajo las perspectivas sistémica y cibernética*, FACEF, Brasil.

Parra Luna, F.(1992): *Elementos para una teoría formal del sistema social: una orientación crítica*. Ed.Complutense, Madrid.

Pattakos, A. (2005). *En busca del sentido. Los principios de Viktor Frankl aplicados al mundo del trabajo*. Barcelona: Ed. Paidos plural. Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo. Vol II: Aspectos Psicosociales del trabajo*. Madrid: Ed. Síntesis.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (2006): *Tratado de Psicología del trabajo. Vol 1. La actividad laboral en su contexto*. Ed. Síntesis psicología, Madrid.

Programa de Políticas y Gestión universitaria, Administración Universitaria en América Latina, una perspectiva estratégica. Editorial CINDA, Santiago de Chile, 1992)

Sáinz González, M. (1999): *La Universidad como sistema social*. Revista Ciencia y Cultura. n.5., Universidad Católica Boliviana.La Paz jun. 1999

Salanova, M., & García y Peiró, J. M. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen II, cap. 2 "Significado del trabajo y valores laborales"*. Madrid: Ed. Síntesis.

- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salazar, J. (1979): Psicología social. Trillas, México.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. Mexico: Prentice Hall.
- Schlemenson, A. (2002). *La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis*. Buenos Aires: Paidós.
- Schuster, J. H., & Finkelstein, M. J. (2006). *The Restructuring of Academic Work and Careers. The American Faculty*. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Schvarstein, L. (2010): Psicología Social de las organizaciones. Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Soneira, A. (2006): La Teoría fundamentada en los datos (Grounded Theory) de Glaser y Strauss, en *Estrategias de investigación cualitativa*. Ed. Gedisa, Barcelona.
- Staw, B. M. (1986). The dispositional approach to job attitudes. . *Administrative Science Quarterly*, 31 , 56–77.
- Staw, B. M. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. . *Journal of Applied Psychology*, 70 , 469–480.
- Steger, M. D. (August 2012). Measuring satisfaction and meaning at work: the work and meaning inventory. *Journal of career assessment*. Nº 20 , 322-337.
- Vasilachis de Gialdino, I. (coordinadora) (2006), *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- Vieytes, R. (2004): Metodología del a Investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas. Ed. de las Ciencias, Bs As.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, carrers and callings: people´s relations to their work. *Journal of research in personality* 31 , 21-33.
- Xanthopoulou,D.; Bakker,A.; Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2007):The role fo personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.