



Residencia profesional

Comunicación Social 22/4/99

Acto de...
...
...

Acto
...
...
...

...

Carli
Carlo
Sole
Pau
GAP

RAMON BURGOS
Lic. Comunicación Social

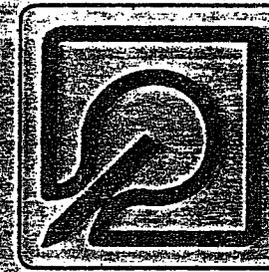
Profe "Noncho"

[Handwritten signature]

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMAN

INSTITUTO COORDINADOR DE PROGRAMAS
DE CAPACITACION
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMAN

CAPACITACION PEDAGOGICA UNIVERSITARIA



C. P. U.

Curso de Formación Pedagógica
para Docentes Universitarios

LA INSTITUCION UNIVERSITARIA Y SU CURRICULUM

MATERIAL DE LECTURA

MODULO II

LA INSTITUCION COMO OBJETO DE ESTUDIO

Prof. Mercedes Leal de Man

Prof. Vilma Sánchez

Según la especialista en análisis Institucional Graciela Frigerio, para construir un saber acerca de las instituciones, necesitamos acercarnos a ellas tomándolas como objeto de conocimiento, esto es ubicarla a una distancia que la vuelva simultáneamente más visible y menos familiar ya que la excesiva familiaridad obstaculiza preguntas, dudas e inquietudes... «lo ya conocido a veces inhibe la necesaria capacidad de sorpresa»⁽¹⁾

Por ello pretendemos en este punto trabajar junto a ustedes una serie de conceptos que nos conduzca a constituir un marco teórico de referencia para explicamos los procesos y prácticas institucionales.

Comencemos a interrogarnos acerca de: ¿Qué es una institución?

Desde que nacemos estamos insertos en distintas instituciones; a algunas de ellas pertenecemos obligadamente (la familia; la escuela; etc.) y a otras decidimos pertenecer (clubes; sindicatos, etc). Estas funcionan como instancias de aprendizaje social de los sujetos, nos van formando y dejando sus marcas, a su vez nosotros vamos moldeándolas, construyéndolas día a día.

Tanto individuo como institución se necesitan y se influyen mutuamente en un vínculo de permanente intercambio.

Cada uno de nosotros ingresa a una institución, pero no es por primera vez, por cuanto a lo largo de su vida fue construyendo diferentes imágenes-representaciones de lo que es la misma. Esta imagen se compone tanto de aspectos visibles que aparecen a la vista: el edificio, las características de los estudiantes y docentes, el espacio del aula, etc. y de otros aspectos menos visibles que tienen ver con los estilos de relación y vínculos que generamos institucionalmente.

Graciela Frigerio, ilustra lo antes dicho:

...«Cuando hacemos cotidianamente referencia a las instituciones, esos edificios donde transcurre nuestra vida personal y profesional, recurrimos a imágenes que expresan metafóricamente nuestra representación de la compleja realidad institucional. En efecto solemos utilizar adjetivos tales como: pesado, macizo; impenetrable, precario, inestable: (...) «Según el lugar que cada uno de nosotros ocupa en la institución el espacio tendrá simbolismos distintos. Cotidianamente iremos a trabajar a una Torre de Babel; a un Castillo; a una Fortaleza, o a una Chozza; cuyo interior será a su vez transparente o inexpugnable a la mirada. Tendremos hacia ese edificio grados de adhesión y pertenencia.

Nos sentiremos «como en casa», huéspedes de honor o extranjeros inde-

Parte I: La Institución como Objeto de Estudio

seables, trabajaremos para mantenerlo, intentaremos demolerlo o realizaremos otros desplazamientos»⁽¹⁾

Complementemos el análisis anterior:

Autores estudiosos de la Teoría de las organizaciones Castoriadis y Chevalier, utilizan dos metáforas para referirse a las instituciones:

Arquitectura Institucional

Tejido Institucional

Según Graciela Frigerio estas dos metáforas nos permiten introducir dos nociones INSTITUIDO e INSTITUYENTE.

La Arquitectura Institucional da cuenta de la función socialmente establecida para esa institución, explicitada en un conjunto de normas y prescripciones. Es la tendencia conservadora y normativa, es lo **INSTITUIDO** (establecido) por la misma como garante del orden social.

El Tejido Institucional, nos remite a los procesos y prácticas de los sujetos que actúan en ella. Es la institución en permanente movimiento de deconstrucción y construcción de formas sociales, son las fuerzas **INSTITUYENTES**, fuerza de negociación de lo instituido.

Estas dos fuerzas en permanente tensión en las instituciones son opuestas y a la vez complementarias; de su interjuego surgen los procesos de cambio y transformación institucional.

De acuerdo al desarrollo anterior podemos acordar en este punto lo siguiente:

- Las instituciones forman parte de nuestra cotidianeidad.
- Les damos significado y nos la representamos de manera diferente.
- Son establecimientos u organizaciones socialmente establecidas.
- Su normativa prescribe los procesos y práctica de los actores (instituido).
- En ella se ponen de manifiesto una serie de procesos de negociación o rechazo de lo normativo (instituyente).
- Son constructos, proceso permanente de construcción y deconstrucción de formas sociales.
- Son edificios simbólicos de producción de imágenes «del otro como ser humano y como sujeto social».
- Tienen un mandato social específico.

Arquitectura
Tejido
Instituyente

EL PODER Y EL CONFLICTO EN LAS INSTITUCIONES

En el desarrollo anterior fueron apareciendo una serie de términos: actor, tejido, proceso, construcción, desconstrucción, negociación, etc; cada uno de ellos está conceptualizando a la institución y mostrando su movimiento, la «vida institucional»:

Analicemos estos conceptos claves para comprender los procesos sociales que se desarrollan en el interior de las instituciones y que explican las características de las mismas.

¿Qué es un actor?

El Actor es todo sujeto que desempeña un rol.

Este concepto propone una analogía entre las situaciones de la vida cotidiana en las instituciones y la representación de una obra teatral. Los actores interpretan un papel; en esa interpretación influyen la interacción entre los actores que comparten la escena, el público, las expectativas del director, la personalidad y recursos del actor, etc.

Touraine y Crozier, entre otros autores estudiosos de este tema señalan que existen diferentes maneras de interpretar un rol y que cada sujeto goza de un margen de libertad;...» para hacerlo... «podemos, así apasionarnos, compenetrarnos, comprometernos o repetir desganadamente un guión»⁽²⁾

Este concepto destaca, que si bien el rol social está predeterminado, los actores tienen margen de libertad para la creación de su papel.

Ese margen de libertad, o espacio de relativa autonomía que posee cada actor es el PODER que tiene.

¿Qué es el poder?

Un actor o grupo de actores posee poder cuando tiene la capacidad de hacer prevalecer su posición o enfoque en la vida institucional, de influir en la toma de decisiones, obtener reconocimiento, espacios, recursos, beneficios, privilegios, cargos o cualquier otro tipo de objetivo que se proponga»⁽³⁾

El poder es característico y propio de las instituciones, no tiene existencia por sí mismo, se produce en la dinámica del tejido de relaciones que instauran los actores para convivir en las instituciones:

Existe un fuerte consenso en suponer que los únicos depositarios del poder en las instituciones son los miembros de los órganos de gobierno (en nuestro caso, por ej. Rector, Decanos, integrantes de los Consejos Directivos, Superior, etc.) es decir la autoridad formal. Sin embargo no necesariamente en las instituciones todo el poder está concentrado allí; si se pudiera realizar una radiografía de las redes informales de una institución se podría observar la distribución y/o concentración de las parcelas de poder en distintos lugares de la misma.

No podemos desconocer que existen actores institucionales que son conscientes del poder que tienen, o que permanentemente están buscando acumularlo, pero esto no significa que los demás miembros estén desprovistos de él; cada uno de nosotros tiene la posibilidad, el poder, de desempeñar su rol de variadas maneras y con ello limitar el poder del otro:

Las formas en que cada uno juega su rol, depende entre otras razones, de como cada uno fue internalizando las relaciones con los otros desde su más temprana infancia.

¿Cómo se desarrollan las relaciones de poder?

Segun Frigerio... «En la negociación propia a toda relación de poder ningún actor queda totalmente reducido a la fuerza del otro. De este modo el poder reside en el margen de libertad o discrecionalidad de los actores de modo que se establece un juego estratégico en el que:

a) Un actor intenta que su margen de libertad no se reduzca manteniendo para ello parte de sus conductas imprevisibles y

b) Dicho actor procura encerrar a otro dentro de marcos normativos para que sus conductas se hagan previsibles...»⁽⁴⁾

Estas dos situaciones muestran que en toda institución existe una tensión entre zonas de certidumbre y zonas de incertidumbre.

Las Zonas de Certidumbre son aquellas en donde el comportamiento de los actores se toma previsible por estar delimitadas por normas y reglas. En cambio en las Zonas de Incertidumbre, no es posible prever el comportamiento de los actores ya que son los espacios dejados libres por la normativa.

14

Esos espacios, configuran intersticios institucionales^(*) que los actores pueden utilizar con diferentes objetivos; pueden usarlos para poner en juego diferentes estrategias de poder, para producir cambios en beneficio propio o de la institución, etc.

Otro nivel de análisis para comprender las relaciones de poder de los actores es mediante la reflexión sobre las rupturas institucionales^(**). Las instituciones sociales, y en particular las educativas están atravesadas por distintos planos de fractura, que se producen diferenciando a los miembros de la misma. Un ejemplo de uno de estos quiebres lo constituye la existencia de actores «representantes de la ley» y aquellos a quienes se intenta imponer la disciplina.

En las instituciones de Educación Superior un plano de ruptura es el que se establece por ejemplo entre las autoridades y los docentes, entre autoridades y no docentes, estudiantes, etc. Resulta importante señalar que en el interior de cada uno de estos grupos (autoridades, docentes, alumnos, no docentes) pueden reconocerse otros planos de rupturas, constituidos por diferentes intereses y posicionamientos de los actores. Estos planos se cruzan, entrecruzan de modo particular en cada institución, constituyendo distintas redes de poder.

Las rupturas institucionales, están relacionadas con el hecho de que en cada institución los actores hacen uso de diferentes fuentes de poder para controlar las zonas de incertidumbre:

Frigerio cita las siguientes fuentes de poder^(***):

- conocimiento de la normativa
- la posesión de medios de sanción, ya sea de recompensa o castigo
- posesión de los recursos económicos
- el manejo de los medios de control de los recursos
- el acceso a la información
- el control de la circulación de las informaciones
- la legitimidad que emana de la autoridad formal
- la competencia técnica o grado de «expertise»^(***)

(*) Frigerio, citando a otro autor (Rodríguez, C.A.) explica que el término intersticio proviene del derecho «legislación intersticial» que se refiere a que las normas jurídicas dejan espacios abiertos para la actividad creadora a través de la libre interpretación de la Ley.

(**) Frigerio para referirse a las rupturas institucionales utiliza también el término «civaje» y explica que el mismo proviene de la química y designa en los cristales, los distintos planos o zonas donde la unión de los átomos se vuelve más débil. Por ello estas zonas se constituyen en posibles planos de ruptura o fractura.

(***) Frigerio define el término «expertise» como la competencia técnica, destreza, pericia, maestría en alguna materia. En el caso de los Docentes sería el conjunto de saberes relativos a la tarea docente.

→ En función de lo expuesto, situándonos en la perspectiva de un docente universitario, les planteamos los siguientes interrogantes:

-¿Cuál es el modo particular que en su institución aparecen estos planos de fractura y cómo se posicionan los actores frente a los mismos?.

-¿Cómo se distribuye y dónde está concentrado el poder en la institución donde trabaja?.

-¿Cuáles son las fuentes de poder que más «poder» tienen en la institución y quiénes la detentan?.

-¿Cuál es el poder que le atribuye a los directivos, a otros docentes, a los estudiantes, a los no docentes?.

-¿A qué fuentes de poder apela Ud. para interactuar en la institución?.

-¿Cuál es el poder que ejerce realmente?.

-¿Cuál es el poder que se le escapa?.

-¿Cuál es el poder que lo obstaculiza y quiénes lo poseen?.

Hablar de poder nos remite al tema de conflicto:

¿Qué es un conflicto?

Una situación en la cual unos actores (individuo, grupos, organizaciones)

o bien persiguen objetivos o definen valores opuestos; o bien persiguen

simultáneamente y competitivamente el mismo objetivo⁽⁴⁾.

La palabra conflicto remite a choque, a lucha, antagonismo, pero también se puede decir que cuando fuerzas opuestas se enfrentan, simultáneamente confluyen, ésto es, se encuentran; allí podría radicar las posibilidades de solución.

En toda institución el conflicto, al igual que el poder, es inherente a su propio funcionamiento, sin embargo es importante marcar que los conflictos influyen en forma determinante en la conducta de los actores institucionales y por ende, en el grado de eficiencia institucional.

Cada una de las instituciones tiene un modo particular de comportamiento frente a los conflictos (ignorarlos, eludirlos, desplazarlos, disfrazarlos; redefinirlos; resolverlos); esto depende de la confluencia de múltiples factores: la capacidad institucional para satisfacer los intereses de los actores, las estrategias con las que

históricamente se resolvieron los problemas, las características de la cultura institucional^(*), etc.

Según Frigerio podemos agrupar los conflictos según su carácter, como previsibles o imponderables.

Los previsibles son aquellos recurrentes en la institución, los que podemos anticipar su aparición, son los que alteran el funcionamiento de la cotidianeidad pero no representan novedad alguna.

Los conflictos imponderables son los que hacen irrupción en las instituciones y aparecen como novedosos.

La sobreabundancia, persistencia y simultaneidad, tanto de uno como otro tipo de conflicto, pueden resultar riesgosos para las instituciones sino se los trabaja institucionalmente.

¿Cuáles son las modalidades de tratamiento de los conflictos más frecuentes en la institución?^(*)

Frigerio menciona cuatro grandes modalidades:

a) El conflicto se ignora: son aquellos problemas institucionales que no siempre son concebidos como conflictos y por lo tanto no se buscan vías para su solución.

b) El conflicto se elude: el conflicto es concebido como tal pero se evita que aparezca claramente explicitado. En este caso es frecuente encontrar situaciones de malestar institucional.

c) El conflicto se redefine y se disuelve: No en todos los casos es posible y factible resolver los problemas y dificultades que se presentan, pero sí tender a la disolución del conflicto. En esos casos es importante reconstruir o modificar el contexto y ver si el conflicto puede evolucionar y disolverse. El conflicto no se resuelve pero se aprende a operar a pesar del mismo porque el contexto se ha modificado. Un ejemplo serían aquellos conflictos que se generan fuera de la institución pero que aparecen como síntoma en el interior de la misma, si bien no pueden resolverse ya que las causas no son intrainstitucionales, pueden clarificarse las razones de su emergencia en el establecimiento educativo y disolverse.

d) El conflicto se elabora y se resuelve: Muchos de los conflictos se construyen entrelazando en ellos situaciones de poder. Por ello analizar los procesos de tal construcción, plantearlos, negociar y tomar decisiones consensuadas según el contexto, serán acciones prioritarias si se quiere resolver los conflictos.

(*) Según Frigerio la cultura institucional es la que le da los rasgos de identidad y señas particulares a la institución. Es la "cualidad relativamente estable" resultante de las políticas que afectan a esa institución y de las prácticas de los miembros de la misma.

Lo deseable es:

«realizar una gestión de los conflictos».

Esto es trabajarlos institucionalmente con el conjunto de los actores institucionales desocultándolos, explicitándolos, investigando sus causas, buscando posibles vías de solución. Para ello se hace necesario conceptualizar a los conflictos como una fuente de aprendizaje institucional que provee información para que los actores asuman los conflictos y traten de resolverlos.

En torno a este tema Frigerio propone:^(*)

• reconocer los conflictos comunes y anticipar los conflictos potenciales.

• analizar las modalidades de respuesta de cada uno de los actores a los conflictos.

• anticipar y diseñar cursos de acción alternativos, es decir construir otros modos de respuestas que impliquen un mayor grado de flexibilidad y creatividad en el accionar de los actores.

• poder plantear los conflictos como problema, evitando la construcción de dilemas.^(*)

• Considerar que todas las perspectivas de análisis y explicación del conflicto son «reales» para sus protagonistas quienes lo significan desde su propia realidad.

A MODO DE CIERRE

En este apartado «La institución como objeto de estudio» hemos realizado un recorrido por una serie de conceptos, nociones, definiciones, algunos ya conocidos por Ud. y otros nuevos, algunos complejos de comprender y otros más simples. Pretendemos que este conjunto de conceptualizaciones lo ayuden a comprender procesos, situaciones y fenómenos que ocurren en el ámbito institucional y que explican lo que "son las instituciones" y lo que "es cada una".

Como actores construimos cotidianamente el tejido institucional y el tipo de trama a través de nuestras relaciones con los otros. Habitamos y dibujamos la institución día a día, construimos su cotidianeidad jugando el poder relativo que poseemos. Este poder conlleva a conflictos que requieren de la puesta en práctica de múltiples procesos de negociación para su gestión.

(*) Según Frigerio en los dilemas los términos que intervienen están colocados como antagónicos y no hay posibilidades de elaboración sin suprimir uno de los términos. En los dilemas las cuestiones se plantean como «uno u otro» no hay posibilidades para dos.

Si cada uno de nosotros pone, en la medida de sus posibilidades, la distancia necesaria para estudiar los fenómenos institucionales, puede darse cuenta de la incidencia de sus acciones y desde allí configurarse en un factor clave en el mejoramiento institucional.

Esta es una puerta que abrimos para mirar, y para aprender a "pensar en términos institucionales".

También nos abre nuevas puertas para seguir indagando y aumentando nuestras posibilidades de "saber" más acerca de ellas.

Continuemos en el próximo texto reconociendo a las "Instituciones Educativas" e interrogándonos acerca de su problemática curricular.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

(1) - Frigerio, Graciela y Poggi, Margarita: «Módulo La Supervisión. Instituciones y Actores»- Ministerio de Educación y Justicia - Secretaría de Educación - OEI - Bs.As. 1989 pág. 17

(2) - Frigerio, Graciela: op. cit. pág. 21

(3) - Frigerio, Graciela; Poggi Margarita; Tiramonti, Guillermina: «Las instituciones Educativas» Cara y Ceca - Troquel - Serie Flaco Primera edic. 1992 pág. 59

(4) - Frigerio, Graciela, op. cit. (1989) pág. 30

(5) - Frigerio, Graciela, op. cit. (1992) pág. 61

(6) - Concepto de TOUZARD, H. «La mediación y la solución de los Conflictos»- citado por Frigerio, Graciela en op. cit. (1989) pág. 36

(7) - Frigerio, G. op.cit (1992) pág. 63.

(8) - Frigerio, G. op. cit. (1992) pág. 64

II.-EL PROBLEMA CURRICULAR EN LA INSTITUCION UNIVERSITARIA

* María Dolores Ancoijide

* Susana Ruiz de Huidobro

Nos ubiquemos como integrantes de la Comunidad Universitaria ya sea como docentes de una cátedra o como investigador de un instituto y perteneciendo a una determinada Facultad de la U.N.T.

La Universidad como organización social es una institución educativa. Su misión explícita es la producción, distribución y circulación de saberes socialmente válidos. Misión que se concreta a través de sus funciones específicas: Investigación, Docencia y Extensión.

Cabría preguntarnos aquí ¿Dónde se explicitan o dónde se expresan las misiones y funciones de la universidad?

Estas se expresan precisamente en el Currículum de la Institución. Este constituye el PROYECTO EDUCATIVO que la Universidad ofrece al medio social en la que está inserta. La reflexión sobre problemática curricular de la institución universitaria la abordaremos desde los siguientes niveles de análisis:

- a) Nivel Político-Social
- b) Nivel Socio-Institucional
- c) Nivel Socio-Didáctico

A) NIVEL POLITICO SOCIAL

Desde esta perspectiva la PROPUESTA CURRICULAR de la UNIVERSIDAD, es el PROYECTO POLITICO EDUCATIVO que sustenta.

Este Proyecto constituye la Oferta educativa, pedagógica, política, profesional desde la cual la Universidad cumple su rol social.

Según Alicia de Alba⁽¹⁾ «el Currículum es una Propuesta Político Pedagógica pensada, e impulsada por diversos grupos y sectores sociales cuyos intereses son diversos y contradictorios, aunque algunos tiendan a ser dominantes o hegemónicos y otros tiendan a oponerse y resistirse a tal hegemonía.

El currículum sería la síntesis a la cual se arriba a través de diversas estrategias de negociación e imposición social».

Resignifiquemos esta afirmación pensando que: