

# I Jornadas de reflexión y debate sobre práctica docente universitaria

Facultad de Ciencias Sociales – UBA -

15 de Abril de 2015

Silvia Garro (En colaboración y por el equipo de la cátedra a cargo de Héctor Palomino)<sup>1</sup>

Correo electrónico: [coordinacion@catedrapalomino.com.ar](mailto:coordinacion@catedrapalomino.com.ar) / [silpgarro@gmail.com](mailto:silpgarro@gmail.com)

Eje 1 - Articulación entre procesos de enseñanza/aprendizaje y evaluación (en términos de continuidad, coherencia, objetivos, implementación, entre otros posibles)

## **De la práctica a la teoría: sistematizando para reflexionar sobre una parte de nuestra práctica en Relaciones del Trabajo**

*“... ()...En otras palabras, es cómo desde el contexto teórico “tomamos distancia” de nuestra práctica y nos hacemos epistemológicamente curiosos para entonces aprehenderla en su razón de ser. Es revelando lo que hacemos de tal o cual forma como nos corregimos y nos perfeccionamos a la luz del conocimiento que hoy nos ofrecen la ciencia y la filosofía. Eso es lo que llamo pensar la práctica, y es pensando la práctica como aprendo a pensar y practicar mejor. Y cuanto más pienso y actúo así, más me convengo, por ejemplo, de que es imposible que enseñemos contenidos sin saber cómo piensan los alumnos en su contexto real, en su vida cotidiana...()”<sup>2</sup>*

Paulo Freire

### 1. Introducción

El trabajo que presentamos aquí lo comprendemos como parte de un continuo proceso de reflexión sobre nuestra práctica que realizamos colectivamente desde el equipo de la cátedra Relaciones del Trabajo a cargo de Héctor Palomino. Ese camino de indagación interna no ha estado exento de dificultades, como todo proceso de enseñanza - aprendizaje. Hemos compartido nuestra experiencia desde sus distintas aristas en las pocas instancias que la UBA en general y la Facultad de Ciencias Sociales en particular han destinado para ello. En la actualidad, participamos de un curso de posgrado (FODU II)<sup>3</sup> cuya propuesta es: i) la sistematización de una práctica a partir de una plataforma virtual (REPRASIS)<sup>4</sup> con tutoría personalizada; ii) la

---

1 Para ver la totalidad del equipo actual, los invitamos a dirigirse a nuestra página Web:

<http://www.catedrapalomino.com.ar/index.php/principal/sub-lacatedra-equipo-docentes>

2 Paulo Freire (2007), Novena Carta pp.116 en: *Cartas a quien pretende enseñar*

3[http://www.unl.edu.ar/medios/news/view/posgrado\\_para\\_docentes\\_universitarios\\_y\\_preuniversitarios#.VSQBC\\_mG-So](http://www.unl.edu.ar/medios/news/view/posgrado_para_docentes_universitarios_y_preuniversitarios#.VSQBC_mG-So)

4 <http://www.reprasis.org/>

construcción colectiva de conocimientos a partir de encuentros presenciales, video - construcciones, foros virtuales de intercambio y otras lecturas seleccionadas. De la totalidad de nuestra práctica docente elegimos sistematizar la siguiente: “evaluación mediante el seguimiento personalizado de monografías con salida a campo”. Esta elección no es azarosa, puesto que es el eje central por el que transcurre todo el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para esta presentación, seleccionamos algunos puntos de interés que nos interesa compartir con nuestros colegas.

## 2. Breve presentación de la materia y el equipo de trabajo

### 2.1 La materia – asignatura

La materia Relaciones del Trabajo se incluye como materia obligatoria en el Programa de Estudios de la Licenciatura homónima de nuestra Facultad; la cursan estudiantes de cuarto año aproximadamente<sup>5</sup>. Se introduce a los estudiantes en los conceptos y problemáticas centrales de nuestra disciplina, entendida como el estudio de las relaciones colectivas de trabajo, lo cual supone procesos de negociación y conflicto. Esta cuestión, en apariencia obvia, genera en sí misma una tensión /asombro/contradicción interna/ en aquellos estudiantes que eligieron la Carrera y continúan en ella con la convicción de que se trata de “Recursos Humanos”. Desde el primer día de clases, realizamos las aclaraciones pertinentes, en primer lugar respecto a la terminología y su carga ideológica - política que sólo puede comprenderse críticamente mediante su contextualización en un determinado momento histórico de la relación de fuerzas capital - trabajo. Es decir, sostenemos que los seres humanos no son “recursos” y que esta terminología elimina la posibilidad de conflicto y la existencia de organizaciones colectivas de trabajadores. En otro plano de análisis, la materia pretende integrar los conocimientos previos de los estudiantes en las otras materias – disciplinas estudiadas por separado.

Ya desde nuestra propuesta - programa de la materia - señalamos como objetivos específicos: a) integrar los conocimientos previos de los estudiantes sobre historia, sociología, economía y derecho del trabajo; b) situar a los estudiantes frente al mundo del trabajo contemporáneo; c) orientar a los estudiantes en la producción de información relevante a través de un trabajo de investigación, d) orientar a los estudiantes en la elección de desarrollo profesional y/o de investigación e) estimular el autoaprendizaje de los estudiantes f) proporcionar herramientas para la comprensión de textos académicos.

---

5 Es lo ideal. Sin embargo, esto es relativo, puesto que depende de las materias que seleccione el estudiante. Lo cierto es que existe la posibilidad de realizar las materias correlativas de un modo que lleguen a nuestro curso con menor tiempo en la Carrera.

De la lectura de los objetivos señalados, se comprende que pretendemos algo diferente a “brindar” sólo “contenidos” en el sentido estricto del término.

## 2.2 El equipo de trabajo

El titular de la materia es sociólogo con amplia y destacada trayectoria en el estudio de la dinámica de las relaciones del trabajo en el ámbito privado, público, sindicatos y ONGs. Actualmente es Director de Estudios de Relaciones de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTEySS). Es categoría I en el programa nacional de docentes e investigadores. Nunca se formalizó en el CONICET, aunque en la actualidad cuando se lo solicitan cumple funciones de evaluador externo para ese organismo. Es investigador en el IEALC. Todos los demás integrantes actuales somos egresados en Relaciones del Trabajo (algunos comenzamos como estudiantes avanzados). Esto ha sido una elección y no un producto del azar. Nuestra idea desde el comienzo de la cátedra fue crear /colaborar en la creación de una masa crítica de graduados que piense la disciplina, la jerarquice y dispute su espacio académico y profesional. Nos agrada trabajar con colegas de otras disciplinas y así lo hemos hecho individual y colectivamente en diversos ámbitos; sin embargo, consideramos que en una etapa previa a la institucionalización de la disciplina deben priorizarse en la Carrera los espacios de formación para los estudiantes y graduados.

A tan fin, elaboramos un programa de formación de docentes – investigadores de un año de duración para la primera inserción en la cátedra, lo cual supone la apropiación de ciertas pautas de trabajo colectivas que se revisan cuando es preciso hacerlo<sup>6</sup>. Además del profesor titular, en la actualidad, contamos con seis docentes - investigadoras formadas, tres en formación, además del resto de los integrantes del equipo de investigación que también constituyen parte de la propuesta más amplia. Algunos de nosotros cursamos posgrados, escribimos, defendimos o tenemos tesis en curso de elaboración; otros han priorizado el desempeño profesional; no obstante, todos compartimos algún trabajo de investigación - indagación - reflexión. También integramos proyectos UBACyT presentados por la cátedra desde el año 2004 hasta la actualidad y de acuerdo a los tiempos y posibilidades presentamos ponencias publicamos artículos, libros, armamos jornadas y realizamos intercambios. Preferimos trabajar colectivamente y nos encontramos siempre en la tensión constante puesto que el sistema académico prioriza la práctica individual. A modo, de presentar una idea de las características del grupo de trabajo, transcribimos a continuación las respuestas de tres docentes a dos de las preguntas efectuadas en el proceso de sistematización mencionado al comienzo.

¿Cómo percibo mi participación en la práctica educativa? (Preg. 24)

Docente A

---

<sup>6</sup> Para mayores referencia véase: <http://www.catedrapalomino.com.ar/index.php/principal/sub-lacatedra-programa-formacion-docente>

*“...().. Me percibo como “una parte”, como integrante del equipo, tanto cuando me tocó tener prácticos a cargo, como cuando doy teóricos. Ya referí bastante a los aportes, dificultades, logros, metas; quizás no tanto a los sentimientos. Desde ya que esta práctica produce un cúmulo de sentimientos. Cuando se van logrando resultados, cuando los estudiantes logran superar escollos y se fortalecen anímicamente y se entusiasman, me produce alegría y a la vez mayor responsabilidad. Pues cuando se ponen a trabajar generalmente tienen más información que la necesaria y hay que ayudarles a “recortar” y desprenderse de parte de la información. O bajarlos a tierra cuando “se enamoran” de un entrevistado /o sus posturas. Produce decepción y a veces enojo cuando no leen y no trabajan y no aprovechan el trabajo de los docentes. Siento empatía cuando los veo “desbordados” “perdidos” “cuando quieren la receta” o cuando se angustian con las correcciones. Me enoja que no se aprecie y reconozca nuestro trabajo en la Facultad, más específicamente en la Carrera. No me gusta el paternalismo pero no pudo evitar sentir una especie de orgullo cuando los veo exponer sus trabajos”.*

#### Docente B

*“Me sorprende cada día de pertenecer a un proyecto de estas características. Vivo cada etapa con mucho entusiasmo y compromiso”.*

#### Docente C

*“Tanto mi práctica y la del resto de mis compañeros la veo activa. Esto siempre y cuando los estudiantes vengan con dudas, planteos, sugerencias, etc. Hay muchos grupos que no le “piden” nada al docente y ahí muchas veces la intervención es más limitada. Pero cuando los estudiantes vienen a las clases con varios planteos del caso, con preguntas de textos que ellos mismos buscaron, con dudas de cómo seguir adelante con la monografía, el rol es bien activo y de involucrarse. El trabajo que lleva una ida y vuelta (no sólo en las devoluciones) es lo que mantiene un rol activo”.*

¿Cómo percibo a mis pares, colegas o equipo de trabajo? (Preg. 27)

#### Docente A

*“Como pares, lo que no es poco en un universo universitario tan jerarquizado. Además, como partes indispensables de la propuesta. No es posible hacer algo de este tipo sin un equipo que tenga un horizonte en común. De hecho, utilizo “partes” de la práctica en un terciario donde doy clases, pero debo adaptarla mucho, no sólo por los destinatarios, sino porque hacerlo sola es muy distinto. El equipo está ahí cuando tenemos un problema /inconveniente/duda, no nos gusta como está saliendo algo, para comentar las entregas, para reprogramar. No me imagino sin mis compañeros de ruta. Para lograr esa comunión (que no está exenta de las dificultades de trabajar “con otros distintos”) discutimos mucho, personalmente cuando se puede o por correo, consensuamos con mayor o menor agrado. Cada uno defiende con firmeza los puntos de vista pero somos permeables a las decisiones del equipo. Por esto, realizamos un largo proceso de incorporación paulatina a la docencia en la cátedra. Esto lo aprendimos con el tiempo”.*

#### Docente B

*“Tal como mencioné es un grupo muy particular, con gran entusiasmo. De alguna manera, desde los distintos orígenes o experiencias de cada uno, nos unimos en un mismo espíritu, más allá de que existan diferencias”.*

## Docente C

*“Como eso mismo, pares, colegas, compañeros. Me siento parte de un colectivo que comparte las mismas ganas de mantener esta práctica educativa. Por supuesto que esto no es una tarea sencilla de llevar a cabo, es decir, no alcanza que todos compartamos la misma idea acerca del proyecto (aunque es fundamental). Puedo afirmar que siento un respaldo por estos compañeros, es la sensación de sentirse acompañada desde el primer momento en el que participo de esta propuesta. Como en todo equipo hay discusiones, formas distintas en las que realizaríamos determinado trabajo, diferencias, etc., pero lo más valioso es que todo esto se discute y se decide en equipo. Puedo no estar de acuerdo con la decisión que se tomó en equipo pero la voy a apoyar, porque sé que esa idea se debatió y se le dio vueltas, y eso forma parte del respeto a estos compañeros”.*

### 3. El método de sistematización de la práctica (MSP) de REPRASIS

Por razones de espacio, no podemos exponer el detalle de todo el método, especificaremos sólo los puntos principales. La metodología consta de siete fases<sup>7</sup>, las cuales incluyen sub-fases. Nosotros participamos de la primera fase que es la reconstrucción de la práctica<sup>8</sup>. Para reconstruir la práctica se nos formularon 27 preguntas<sup>9</sup>, frente a cada respuesta, contamos con el comentario/sugerencia o nuevas preguntas de la tutora asignada.

### 4. Las reflexiones e intervenciones previas

Tal como sostuvimos en la introducción, el equipo de trabajo, con distintos integrantes según el momento participó de otros eventos con objetivos similares a esta jornada o seminarios de formación - discusión internos. Estamos convencidos de la necesidad de socializar estas prácticas y de realizar intercambios virtuosos entre colegas. Consideramos que en cada intervención logramos un avance cualitativo en nuestras reflexiones. Desde nuestra perspectiva, valoramos los intentos institucionales, por ello participamos. No obstante, entendemos que los mismos son aislados, fragmentados y sin diálogo entre sí y /o antes – después de las jornadas en cuestión. Es decir, nosotros participamos y aprendemos de cada

---

7 Véase anexo I o para mayor detalles en el sitio de REPRASIS indicado

8 “La reconstrucción de la práctica es el primer paso que damos en la sistematización. La reconstrucción es el relato descriptivo de la práctica que se realiza. Permite aunar las dimensiones espacio-temporales de la realidad en una dimensión única: la situación vivida. En esta fase se reconstruye lo concreto realizado, así como lo concreto sentido y pensado. La reconstrucción de la práctica es la materia prima sobre la que apoyan las siguientes fases. Esta fase I permite que un segmento de la realidad pueda ser interpretada científicamente desde el MSP”. <http://www.reprasis.org/>

9 Véase anexo 2

participación. Nos consolidamos y fortalecemos como equipo. Pero la institución aún no da cuenta debidamente de las articulaciones de estos eventos y/o acciones posteriores.

Participamos en:

- 1eras Jornadas del Programa de Integración Docencia e Investigación organizadas por la Secretaría de Investigación, el Instituto Gino Germani y las Juntas de las Carreras de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. 11, 12 y 13 de marzo de 2008 en calidad de expositores y coautores del documento presentado.
  - Encuentro entre Profesores e investigadores de la UBA para el análisis de las buenas prácticas de enseñanza y formación Presentación del trabajo: Propuesta académica Cátedra Relaciones del Trabajo 29, 30, 31 de octubre del año 2008 Coautores del proyecto, presentación de póster y responsables de atención en la muestra.
  - Realización del trabajo: Docencia, investigación y aprendizaje de los estudiantes: la propuesta de la materia Relaciones del Trabajo. A publicarse por la Secretaría Académica de la Universidad de Buenos Aires. Trabajo reformulado de la primera presentación realizada en el Encuentro entre Profesores e investigadores de la UBA para el análisis de las buenas prácticas de enseñanza y formación 29, 30, 31 de octubre del año 2008
  - Seminario de discusión interno sobre el texto de Paula Carlino: Escribir, leer y aprender en la universidad. Producción de materiales sobre el proceso, verano 2009.
  - Primer Congreso Internacional de Pedagogía Universitaria organizado por la UBA Presentación y exposición del trabajo: *Conversaciones con Paula: escribir, leer y aprender en Relaciones del Trabajo*. Año 2009. Publicado en actas y CD del Congreso.
  - Segundo Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Exposición del trabajo: *Acuerdos, debates y –nuevas- conversaciones con Paula: escribir, leer y aprender en Relaciones del Trabajo*. Año 2011
  - Congreso en Docencia Universitaria, Universidad de Buenos Aires. Exposición del trabajo: Utilización de la monografía como herramienta de evaluación en proceso para estudiantes de Relaciones del Trabajo, Año 2013
  - FODU II Programa de posgrado: sistematización de la práctica docente en Universidades Nacionales. Construcción colectiva de conocimientos. Universidad Nacional del litoral (UNL) - CONADU H – 2014, en curso hasta Mayo 2015.
5. La práctica que decidimos sistematizar: UBA/ Relaciones del Trabajo /Evaluación mediante el seguimiento personalizado de monografías con salida a campo

De las 27 preguntas, correspondientes a la reconstrucción realizada, socializaremos algunas de la primera sistematizadora puesto que entendemos dan cuenta a grandes rasgos de la presentación y análisis de la reflexión/experiencia. Ténganse en cuenta que estamos en pleno proceso de reflexión/discusión y armado de las respuestas por parte de los demás docentes. Eliminamos de las respuestas aquellos datos que son redundantes porque fueron explicados con anterioridad.

1	¿Cómo se llama su práctica educativa? (se pide una breve descripción)
14	Si los distintos pasos que Ud. da para alcanzar los objetivos de su práctica educativa compusieran todos juntos un "camino ": describa cuales son esos pasos y el orden en que se ejecutan.
15	A su criterio: ¿Cuáles son los principales obstáculos con los que se encuentra en ese camino? Priorizar y fundamentar.
16	¿Cuáles son las causas o la causa que originan estos obstáculos?
17	A su criterio: ¿Cuáles son las principales fortalezas que exhibe ese camino? Priorizar y fundamentar.

### 5.1 ¿Cómo se llama su práctica educativa?

La práctica educativa no tiene un nombre específico. Le pusimos: UBA/Relaciones del Trabajo/ /Evaluación mediante el seguimiento personalizado de monografías con salida a campo. Pretendemos dar cuenta de: i) que se trata de un modo de evaluación, ii) que se realiza con interacción continua de los docentes o tutores (graduados en formación integrantes del equipo), iii) que requiere salida a campo como condición obligatoria. Esta práctica surgió a partir de los problemas pedagógicos que encontramos durante los dos primeros años de existencia de la cátedra 2002 - 2004, porque en gran parte de los cursos nos encontramos con que: "los estudiantes no leen" o "no comprenden lo que leen", "tienen prejuicios contra los sindicalistas, sindicatos y /o organizaciones obreras , "perciben el conflicto como disfuncional" , "tienen dificultades para expresar el pensamiento propio", "perciben a la investigación social como algo lejano y difícil que hacen otros", "tienen serios problemas de redacción e incorporación de la jerga y pautas académicas" "tienen falencias en materias previas como Derecho Colectivo del Trabajo".

De este modo, surgió la práctica, que se fue modificando al cabo de los años salvo en algunos aspectos nodales: debe ser grupal, idealmente de tres estudiantes. No se aceptan bajo ningún concepto trabajos individuales. Se trabaja en prácticos y teóricos con el eje centrado en la monografía. La misma tiene ciertos requisitos mínimos que se entregan por escrito desde el primer día: DEBEN hacer entrevistas a actores sociales en disputa (por ejemplo dirigentes de dos sindicatos en disputa; empleadores y dirigentes gremiales, dirigentes y delegados de base o trabajadores. Para el trabajo monográfico tienen una actividad (ejemplo metalúrgica) un eje por ejemplo precarización o conflicto entre otros y un recorte específico empresa X.

Al día de hoy, la práctica cuenta con tres entregas: i) una inicial, sencilla que consiste en completar una ficha con datos del CCT plan de trabajo y otras cuestiones, cuyo objetivo es simplemente que "se pongan en obra". Luego, antes de la segunda entrega que es la más importante, deben enviar al menos una entrevista desgrabada (de este modo se aprovecha la herramienta puesto que el docente lee y hace comentarios). ii) "LA" entrega de avance donde estimulamos que "pongan toda la carne al asador" puesto que es donde los docentes podemos aportar para mejora. Se realiza una devolución al grupo y en una ficha estándar confeccionada a al fin, además de la evolución de la entrega con comentarios en el modo "control de cambios". iii) Finalmente se solicita la entrega final. En el transcurso también se pide el índice el que es

corregido varias veces. Se ofrecen dos talleres para la realización de monografías y otra serie de instrumentos que fuimos incorporando - no sin debates internos- (guías de entrevista, de análisis de CCT, monografías a buenas de otros cuatrimestres, estudiantes de cuatrimestres previos que se acercan a contar su experiencia, enlaces a bibliografía (es obligación entregar tres aportes propios a su trabajo), grillas de análisis como ejemplo, entre otros. Esta monografía debe defenderse en un coloquio final integrador y constituye el corazón de todo el paso estudiantes por nuestra cátedra.

5.2 Si los distintos pasos que Ud. da para alcanzar los objetivos de su práctica educativa compusieran todos juntos un "camino ": describa cuales son esos pasos y el orden en que se ejecutan

#### 1 - Antes del inicio del cuatrimestre

Discusión entre el plantel de docentes y colaboradores sobre el resultado de las encuestas de fin de curso. Por otra parte, la experiencia en el curso, que sentimos o entendemos que funcionó y que no lo hizo y por qué (no siempre tenemos respuestas). Revisión de qué queremos cambiar y si es posible hacerlo en el plazo con que contamos (así se fueron introduciendo distintas modificaciones, algunas de los cuales ya detallamos en otra reconstrucción: o se agregó una entrega o se cambió la modalidad del teórico de apoyo o se agrega una guía nueva o se cambia algún material de apoyo, etc.)

2- Primera clase. Presentación de la modalidad y su contexto más amplio en el que la misma se inscribe. Se hace hincapié en los materiales que tienen a disposición en la Web en especial en las reglas generales "pautas de cursada". Se intenta poner en situación de trabajo y en posición "activa" al estudiante como coprotagonista de nuestro mutuo proceso de enseñanza - aprendizaje. Al finalizar esta clase, de "presentación" intentamos que ya se armen los grupos de trabajo (ideal de tres integrantes) y que se pongan a pensar en una actividad y un eje para investigar. En ocasiones se sugieren. La idea es que entre la primera y segunda clase esto esté resuelto (al menos la actividad "construcción" o el caso "X empresa").

3 - Envío de dos o tres monografías anteriores relevantes para el caso. Cada docente evalúa de acuerdo al caso que monografías anteriores se enviarán para que se pueda utilizar el conocimiento acumulado anterior.

4 - Primera entrega. Ésta no es fundamental en cuanto al "contenido" (si lo es, mejor, pero no esperamos tanto). El objetivo no declarado es que se pongan el obra. Tienen que completar una ficha técnica del Convenio Colectivo de Trabajo con determinados datos muy simples (situación que "los obliga" a ponerse en contacto entre sí, indagar el CCT vigente, llamar al sindicato o ir al MTEySS, buscar en la Web, etc.). También deben sintetizar las monografías anteriores enviadas. Presentar aportes bibliográficos propuestos y un plan de trabajo. Son muy pocos estudiantes los que cumplen con una entrega de calidad, pero en general, funciona como modo de puesta en marcha.

- 5 - Devolución de la primera entrega. Se suele hacer de una semana para la otra. Se envía por correo electrónico (con "control de cambios" y se discuten en la clase los errores y problemas generales.
- 6 - Teórico de estrategias y metodología de investigación para la monografía. Se suele dictar la clase antes o después de la primera entrega, se incluyen conceptos y cuestiones básicas: características del tipo de trabajo que tienen que realizar en el marco de la lógica de la investigación social, estructura, búsqueda, modo de citado, la entrevista, etc. En este teórico solemos invitar a estudiantes de otros cuatrimestres.
- 7 - Exposición de avances en el práctico. Cada grupo deberá exponer los avances logrados hasta el momento, contar su caso y los problemas que encuentra para continuar.
- 8 - Entrega de la primera entrevista desgrabada (el objetivo es orientar a los estudiantes de modo tal que aprovechen la herramienta). Se hace la devolución y sugerencias vía correo electrónico.
- 9 - Confección del índice, idas y vueltas con correcciones e intercambios estudiantes - docentes sobre el punto
- 10 - "La" entrega de avance. En esta instancia, el objetivo es presenten "casi" la entrega final, con todo lo que tengan hasta el momento y con el formato de entrega final. Que esté estructurado con introducción – desarrollo - conclusión preliminar, aportes del equipo, desgrabación de entrevistas (se solicitan tres como mínimo), prolijidad, formas y fondo (contenido).
- 11 - Esta devolución se realiza de dos modos. Por un lado, se envía la monografía con comentarios con control de cambios, además de una ficha pre -confeccionada con determinados ítems en los cuales se hacen comentarios (por ejemplo "articulación del caso con la bibliografía" "cuestiones formales" "trabajo de campo" "hallazgos", etc. Por otro, se dedica una clase o más para que el/la docente tutor de ese trabajo dialogue con el grupo respecto de las correcciones, comentarios, problemas y "como seguir".
- 12 - 2do. teórico de estrategias y metodologías de investigación (instancia aproximada). En esta clase se hace hincapié en aspectos más avanzados: "cómo articular teoría práctica" "análisis de entrevistas mediante grillas" "estructura" "errores comunes". En ocasiones, se utilizan materiales de los estudiantes a modo de ejemplo (sin colocar el nombre).
- 13 - De acuerdo al interés y avance de los grupos se permiten envíos y encuentros adicionales
- 14 - Entrega final por correo electrónico (algunos docentes piden la entrega en papel también)
- 15 - Última clase: exposición de algunos trabajos y discusión general
- 16 - Coloquio de defensa del trabajo

17 - Culminado el cuatrimestre, se fichan las monografías en una matriz se guardan de un modo prolijo y adecuado. Aquellas que consideramos "mejores" como para subir a nuestra Web pedimos autorización a los estudiantes y lo hacemos.

5.3 A su criterio: ¿Cuáles son los principales obstáculos con los que se encuentra en ese camino?

Priorizar y fundamentar.

Sin dudas, el principal obstáculo es el tiempo. Que los estudiantes comprendan que se trata de una instancia activa de ida y vuelta permanente con el /la docente. Muchas veces sienten la materia como "pesada" porque no lograron introducirse en el caso /objeto de estudio. Entonces toman cada instancia como separada: ir al teórico, al práctico, hacer la ficha de lectura, trabajo de campo, leer. Cuando en realidad, si bien puede ser más demandante que la media, no es algo exagerado. Los que se ponen en obra enseguida hasta utilizan textos de otras materias que están cursando porque ya están viendo el "mundo" con los ojos de "su problema de investigación". Luego, los demás obstáculos que ya reconstruimos en otras preguntas, dificultades de lecto- escritura, del modo de "ser estudiante", de los prejuicios sobre la investigación, sobre las relaciones del trabajo, resabidos del neoliberalismo más estricto (individualismo, cultura de lo fácil y rápido "pasar materias", afán de recibirse pronto, pragmatismo, etc.)

5.4 ¿Cuáles son las causas o la causa que originan estos obstáculos?

Podríamos ampliar señalando que hay causas estructurales: la propia lógica del sistema capitalista, el carácter del neoliberalismo en particular y la influencia de ambos en el paradigma educativo vigente (hegemónico). Se nos ocurre que esta es la causa más estructural que tiene vinculación directa con el tema del tiempo. Cantidad antes que calidad. Tiempo de cursada /Plan de estudios. Pero también tiempo concreto de dedicación al estudio, gran parte de los estudiantes quieren recibirse rápido, no importa cómo. No evalúan su real tiempo disponible extra cursada. Quizás tienen hijos, viven lejos trabajan 9 horas y se anotan en tres o cuatro materias. Es imposible obtener una educación de calidad en esas condiciones.

Para procurar el logro de objetivos a pesar de la presencia de las dificultades señaladas determinadas por estas circunstancias, ponemos énfasis en el seguimiento de la conformación de los grupos y la puesta en marcha efectiva del trabajo a partir de las consultas en el práctico, de modo tal que observen/vivan en la práctica lo que implica cursar la materia. Aquí es donde algunos deben tomar decisiones, es bastante frecuente que nos indiquen que prefieren dejar la materia y cursarla otro cuatrimestre porque les gusta la metodología y señalan que no tiene sentido llevarla a cabo en su situación en ese momento. En otros casos, dejan otras materias. Otra cuestión clave es aprender a decidir cuando flexibilizar y cuando no. La excesiva rigidez puede ser excluyente, demasiada flexibilidad nos ha demostrado en la práctica que no redundan en buenos resultados. Se supone que trabajamos con adultos autónomos. Sin embargo, sin el seguimiento no funciona. Aspiramos a contribuir a la construcción de un estudiante /futuro profesional autónomo en cuanto al aprendizaje, pero en el camino necesitan soporte.

5.5 A su criterio: ¿Cuáles son las principales fortalezas que exhibe ese camino? Priorizar y fundamentar.

La principal fortaleza es la sistematicidad, persistencia y continuidad. Si bien siempre tenemos críticas a nuestra práctica, hay un "camino" más o menos pre- fijado. No es improvisado. Cumplimos lo que decimos al principio del cuatrimestre, se responden los correos, se hacen las correcciones, es decir la teoría se efectiviza: toma cuerpo en la práctica cotidiana. No pedimos nada que no hagamos nosotros.

El refuerzo del vínculo docente - estudiantes y entre los mismos compañeros cuando se logra potencia los logros. Después de un proceso de "duelo" en que los estudiantes suelen sentirse perplejos darse cuenta de ciertos baches en su formación y/o en sus formas (redacción académica, presentación, ortografía), se realizan avances significativos desde el lugar donde cada uno estaba. No es homogéneo.

Otra fortaleza es cuando los estudiantes se ven a sí mismos como productores de conocimiento y valoran su trabajo. Se sienten creadores, que pueden, y suelen ellos mismos comparar esta situación con la ocurrida cuando empezaron. Se dan cuenta de su camino y avance logrado.

## 6. A modo de palabras ¿finales?

6.1 La falta de apoyo institucional. Nuestra práctica es conocida en la Facultad, reconocida en el algunos contactos /intercambios que realizamos con cátedras por nuestra cuenta (o porque nos solicitan la presencia), en el exterior (en particular en México y en la Carrera Relaciones Laborales de Uruguay) y también en otras universidades (UNNE). Sin embargo, no sólo no somos reconocidos en nuestra propia Carrera sino que se ejecutan acciones concretas para invisibilizar nuestra práctica. Esto es producto del privilegio de disputas pequeñas y miserables de poder de personas que no tienen una visión de futuro sobre la Carrera y la disciplina. No nos dan los nombramientos que nos corresponden (más allá de la cuestión presupuestaria), cuestión que ha sido denunciada a la Secretaría Académica, el Decano y el Consejo Directivo. Retrasan nuestra carrera académica, no difunden los talleres que hacemos públicos a la comunidad entre otras muchas acciones de este tenor. Esto no logra desanimarnos, con el tiempo nos hemos hecho más fuertes. Sin embargo, son prácticas que comulgan con la lógica del acoso laboral, lo que es violatorio de nuestros DDHH y es lamentable que suceda en la facultad de Ciencias Sociales de la universidad pública. Como especialistas en Relaciones del Trabajo, no podemos dejar de mencionarlo todas las veces que tengamos ocasión de hacerlo. No es correcto naturalizar estas condiciones de trabajo. En ocasiones hasta se han burlado de nosotros, colocando el énfasis en la problemática de la masividad.

6.2 Ante la pregunta: ¿Por qué hace lo que hace? (Preg.12), las tres docentes respondieron:

Docente A

*“Porque creo en los estudiantes en general y de Relaciones del Trabajo en particular (a pesar de todas las decepciones piedras en el camino y dificultades de toda índole). Porque amo la disciplina que elegí y la elijo pese a la dificultad de insertarse profesionalmente en ámbitos no privados. Porque entiendo que nos ocupamos de visibilizar a la disputa capital- trabajo lo que parece central. Porque me siento parte de algo "con sentido" en colaboración con mis compañeros. Porque siento que damos disputas pedagógicas y , por supuesto, ideológicas, culturales y políticas. Porque esta práctica tiene sentido pensarla en un proyecto más amplio que nos excede y nos sobrevivirá. Porque aprendemos mucho y me gusta trabajar con mis compañeros a pesar de (o gracias a) nuestras diferencias y debates. Porque siento que hacemos camino al andar lo que no es poco en estas instituciones vetustas. Nuestra práctica "conmociona" diversos aspectos de esta institución vetusta. Uno de ellos está ligado a salir de la lógica: ir a clase, comprar apuntes, escuchar , anotar y repetir este ritmo por semanas hasta la fecha del parcial. Los estudiantes en nuestra cátedra tienen voz, lo cual no quiere decir que tengan siempre razón o que no tengan errores conceptuales. Tratamos de que se sientan "parte" de su Carrera y de la universidad lo cual resulta difícil porque desde nuestra perspectiva la Carrera y la universidad expulsa a sus egresados, no tiene lugar para ellos pese a lo que señale el estatuto. Incluimos graduados en proyectos UBACyT y sino tienen cargo docente sus producciones no suman. Es una barbaridad pero es así. La democracia universitaria es ya parte de un ritual "sólo para iniciados" elitista y excluyente. En otro sentido, también "conmociona" cuando los acompañamos a hacer presentaciones o vienen a contar su experiencia a estudiantes del cuatrimestre en curso. NO son "chicos" que hacen un "TP" en tres días sino estudiantes universitarios productores de conocimiento. En muchos aspectos no conmociona y debería hacerlo. Por ejemplo ya mencioné las condiciones de trabajo de los docentes. En la Secretaría Académica a la hora de discutir cargos docentes prima "la cantidad de estudiantes" y se ignoran y hasta confrontan estas experiencias.”*

Docente B

*“Por amor a la profesión y a la universidad pública”*

Docente C

*“Porque me apasiona el mundo de las relaciones del trabajo, pero más allá de eso no hubiera aceptado cualquier práctica más allá de mi gusto personal. Cuando fui estudiante de la materia, sentí que era la única materia en la que me había sentido parte y en la que había aprendido más que en ninguna otra materia. Y eso no lo había logrado ninguna otra práctica. Entonces, mi acercamiento ya como graduada tenía que ver más con esta cuestión pedagógica que por el interés en sí por la temática. Podría haberme acercado a cualquier otro lugar para consultar acerca del mundo de la investigación, pero sabía que el lugar donde preguntar era ese. Era una convicción que este era el tipo de práctica con el que yo comulgaba”.*

## Anexo I

### Fases del método de sistematización de la práctica (MSP) REPRASIS

Fase I: Reconstrucción de la práctica

Fase II: Análisis de la práctica

Fase III: Interpretación de la práctica

Fase IV: Conceptualización de la práctica

Fase V: Generalización de la práctica

Fase VI: Conclusiones

Fase VII: Propuestas

## Anexo II

Reconstrucción de la práctica: las 27 preguntas

1	¿Cómo se llama su práctica educativa?
2	¿Para quiénes fue pensada la práctica educativa? ¿Puede estimar cuántos son?
3	¿Qué características deberían tener los destinatarios de su práctica educativa para que ésta logre los objetivos que pretende?
4	¿Cuáles son las características sociales, culturales, económicas, demográficas principales de los sujetos destinatarios?
5	¿Existen otros sectores, grupos, individuos para quienes no fue pensada la práctica educativa pero que se benefician de manera indirecta con esta acción?
6	¿Con quién o quiénes realiza la práctica? (equipo de trabajo) ¿Cuántos son?
7	¿Con qué otras áreas, departamentos, secciones organizaciones u actores institucionales o sociales mantiene vínculos a partir de su práctica educativa?
8	¿Por qué es importante su práctica educativa?
9	¿Qué se quiere lograr con la práctica educativa?
10	¿Para qué se quiere lograr ese objetivo?
11	¿Cuánto se quiere lograr?
12	¿Por qué hace lo que hace?
13	La práctica educativa que Ud. desarrolla: ¿Tiene un principio o un fin o es continua?
14	"Si los distintos pasos que Ud. da para alcanzar los objetivos de su práctica educativa compusieran todos juntos un "camino ": Describa cuales son esos pasos y el orden en que se ejecutan."
15	A su criterio: ¿Cuáles son los principales obstáculos con los que se encuentra en ese camino? Priorizar y fundamentar.
16	¿Cuáles son las causas o la causa que originan estos obstáculos?
17	A su criterio: ¿Cuáles son las principales fortalezas que exhibe ese camino? Priorizar y fundamentar.
18	¿Imagina otro camino hacia el logro de objetivos?
19	"¿Han pensado o desarrollado "atajos" para lograr los objetivos? ¿Cuáles?"
20	¿Existen criterios para establecer si los pasos dados en su práctica educativa facilitan el logro de los objetivos planteados? ¿Cuáles son y cómo se aplican (es decir, mediante qué herramientas)? ¿Quiénes las diseñan y quiénes las aplican?
21	¿Cuánto inciden o modifican dichas evaluaciones el desarrollo concreto de la práctica educativa?
22	¿Cuáles son los resultados esperados de la práctica?
23	¿Cuáles fueron las respuestas o eventos no planeados, novedosos o inesperados?
24	¿Cómo percibo mi participación en la práctica educativa?
25	¿Cómo percibo a los destinatarios con los cuales trabajo?
26	¿Cómo cree que lo perciben los destinatarios de su práctica educativa?
27	¿Cómo percibo a mis pares, colegas o equipo de trabajo?