

PRIMER FORO UNIVERSITARIO REFLEXIONES DESDE LAS ÁREAS DE INVESTIGACIÓN

MESA 2: EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DE LAS ÁREAS DE INVESTIGACIÓN

REFLEXIONES SOBRE LAS ÁREAS DE INVESTIGACIÓN: CONSIDERACIONES Y CRITERIOS A TOMAR EN CUENTA PARA DETERMINAR LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.

MDI GABRIEL SIMÓN SOL

PROFESOR TITULAR C DE TIEMPO COMPLETO. DEPTO. DE TEORÍA Y ANÁLISIS, ÁREA DE DISEÑO, INNOVACIÓN Y CULTURA TECNOLÓGICA. CyAD UAM XOCHIMILCO.

INTRODUCCIÓN.

La estructura matricial de la UAM Xochimilco en dos entidades (departamentos y licenciaturas) aparentemente integradas para la docencia, investigación y difusión, trae problemáticas que es necesario replantear para cumplir mejor con estas funciones. Se trata de recapitular sobre este esquema pensando en la investigación para la docencia, la investigación de problemáticas actuales y pertinentes para cada campo de conocimiento y la difusión de estos resultados.

ANTECEDENTES.

Entre las décadas del '60 y '80, se impuso el paradigma de la organización matricial. En los '60, en plena carrera espacial, las firmas aeroespaciales de USA se enfrentaban a una situación que tanto el desempeño técnico como la coordinación eran importantes: el resultado fue el diseño matricial. Las empresas adoptan formas matriciales cuando es crítico reaccionar rápido ante cambios del mercado: cuando es necesario armar inmediatamente equipos de proyecto con buen desempeño, que comiencen a producir resultados entregables rápidamente. Una organización con una estructura matricial cuenta con dos tipos de estructura simultáneamente, crea una doble cadena de mando que explícitamente infringe el principio clásico de la unidad de comando. Los empleados

tienen, de hecho, dos jefes; es decir, trabajan con dos cadenas de mando. Una cadena de mando es la de Departamentos Funcionales, que se diagrama en forma vertical. La segunda es una disposición horizontal que combina al personal de diversos departamentos funcionales para formar un equipo de trabajo para cada proyecto, encabezado por Coordinador del Proyecto, que es experto en el campo de especialización asignado al equipo.

EL SISTEMA MATRICIAL Y EL SISTEMA MODULAR

Esta organización fue llevada al ámbito de las instituciones de educación superior. En este enfoque organizativo, la estructura matricial asigna recursos humanos y materiales de diferentes departamentos funcionales para ponerlos a la disposición, de forma temporal, de uno o más Programas Académicos dirigidos por un Coordinador Académico. Se crean así, equipos docentes con integrantes de varias áreas de la organización con un objetivo en común: El Programa Académico. Al mismo tiempo estos mismos docentes forman grupos de diferentes áreas de conocimiento coordinadas por los departamentos funcionales que tienen una misión en común: La investigación Departamental.

Así los profesores en la matriz tienen dos jefes: el Jefe del departamento funcional y el Coordinador del Programa, éstos últimos tienen autoridad sobre los miembros funcionales que son parte de ese Equipo Docente. La autoridad es compartida entre las dos instancias, es por eso que para trabajar de manera eficaz, el Jefe del Departamento y el Coordinador del Programa Académico deben comunicarse regularmente y coordinar las demandas sobre los profesores de cada área que les son comunes. De hecho, al armar un equipo de docentes para un programa académico debe existir un proceso de negociación entre los Coordinadores de Carrera y los Jefes de los Departamentos Funcionales para asignar los recursos humanos y materiales al proyecto académico. Al diseñar este tipo de organización matricial, hay que enfrentar al problema de agrupar actividades en común que se refieren a profesiones diversas, o procesos comunes que cada una de las profesiones tienen entre sí.

En resumen: una organización matricial es aquella en la que el personal académico participa simultáneamente en los proyectos de su departamento y en una serie de programas

institucionales. La filosofía intrínseca es que los profesores investigadores participen al mismo tiempo en las investigaciones de carácter institucional y colaboren a la propia docencia.

La mayor dificultad deriva de que se rompe uno de los principios de gestión clásicos, como es el principio de unidad de dirección. Es decir, un profesor de un departamento que es asignado temporalmente a una carrera pasa a tener dos jefes: su jefe jerárquico del departamento, del cual depende formal y habitualmente en el ámbito de la investigación, y el jefe de carrera, a las órdenes del cual trabaja sólo en el ámbito de docencia.

Este esquema matricial provee flexibilidad, pero a cambio de complejidad de gestión. Debe haber un sistema de evaluación y control doble (horizontal y vertical en la matriz) y debe existir en la organización una cultura matricial. Sin la administración de los diferentes intereses y sin un equilibrio de poder, la organización matricial no funciona.

LA INVESTIGACIÓN PARA LA DOCENCIA.

La enseñanza y el aprendizaje necesitan de una constante investigación sobre los procesos pedagógicos y la actualización del conocimiento generado día con día en cada profesión en diversas áreas. Tal vez esta investigación sea la más descuidada en nuestra universidad debido a que es poco redituable en términos de impacto al exterior. Un profesor que investiga como aplicar el conocimiento actualizado en el aula está en desventaja con aquel que investiga en comunidades haciendo proyectos para la solución de problemáticas propias del lugar, o aquél que pasa horas en el taller o el laboratorio tratando de encontrar un nuevo proceso o una nueva fórmula para palear enfermedades.

¿Quién determina qué se debe investigar para la docencia? En principio suele ser el propio profesor-investigador, sin embargo, deberían ser los Coordinadores de los Programas de cada División quién deberían detectar las insuficiencias académicas y proponer líneas de investigación para la docencia y buscar aquellos elementos que estén preparados y dispuestos a investigar sobre los temas que coadyuben a la buena marcha de la academia.

INVESTIGACIÓN SOBRE PROBLEMÁTICAS CONCRETAS DE CADA ÁREA

La investigación de las problemáticas departamentales tiene su origen en el ámbito más allá de la docencia. Se refieren a un servicio que ofrece la universidad a la comunidad para investigar ciertos problemas solucionables mediante la aplicación del conocimiento de técnicas y procedimientos específicos en un determinado ámbito profesional.

¿Cómo y quién se encarga de plantear dichas problemáticas? En lo particular cada profesor-investigador debería proponer la investigación a realizar, pero es de suma importancia que ésta se defina al interior de cada área, con anuencia de los jefes de las áreas y los jefes de los departamentos que inviten e involucren a otros departamentos de la misma división o de otras divisiones.

ACCIONES PARA LA PLANEACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN MODULAR.

1. Determinación de los perfiles idóneos para la investigación en los concursos de oposición para cubrir las plazas. Cuando los departamentos abren determinadas plazas se debería tomar en cuenta en el perfil deseable ciertas características de los concursantes para los dos tipos de investigación (académica y departamental), ya que en nuestra universidad el profesor no es únicamente docente sino también investigador.
2. Integrar un Comité Divisional de Investigación (CDI), que defina cuáles son las áreas de investigación prioritarias, tanto para los Programas Académicos, cómo para los Departamentales, con intervención de los Coordinadores de las Licenciaturas y Posgrados, los Jefes de Departamento, los jefes de las Áreas y el Director de la División.
3. Integrar un Comité Interdivisional de Investigación de la Unidad (CIIU), con la participación de todos los Coordinadores de los Programas Académicos, los Jefes de Área, los Jefes de los Departamentos, los Directores de las Divisiones y el Rector de la Unidad, que estudie y promueva las posibles áreas de investigación interdisciplinaria y transdisciplinaria en la Unidad.
4. Integrar un Comité General de Investigación Universitaria (CGIU) con la participación de los Rectores de todas las Unidades que coordinen la investigación

Académica y Departamental y promuevan acciones para el desarrollo de un mejor encausamiento de las investigaciones universitarias en su conjunto.

5. Invitar a aquellos profesores-investigadores con el perfil deseable a integrarse a las Áreas de Investigación propuestas por los dos Comités mediante la difusión de éstas en la comunidad docente.
6. Preparar a los ayudantes de las Áreas de Investigación para su integración en el Programa de Investigación de la Unidad.
7. Mantener constante contacto y comunicación con las otras Unidades de la UAM para generar un Programa de Investigación Inter-unidades más amplio y colaborativo.
8. Difundir todos los productos de trabajo de las investigaciones Departamentales Interdepartamentales, Interdivisionales e Interunidades en publicaciones periódicas y libros de amplia distribución en el país.

CONCLUSIONES

La investigación en la UAM se ha tornado cada vez más individual, sectorizada y aislada. Los Consejos Divisionales que aprueban las investigaciones no cuentan con un respaldo confiable para aprobar o rechazar las propuestas de investigación y lo hacen más bien considerando otro tipo de criterios que no contemplan los verdaderos orígenes y motivos para una investigación sustantiva, deseable y pertinente para las necesidades educativas y de desarrollo para país. Debemos construir mecanismos que impulsen y coordinen la producción de conocimientos y la transmisión de los mismos ante un panorama fragmentario de la educación y del conocimiento.

MDI. GABRIEL SIMÓN SOL

Profesor Titular C de Tiempo Completo.

Área de Diseño, Innovación y Cultura Tecnológica.

Depto. de Teoría y Análisis.

CyAD UAM Xochimilco.