

# Trabajo Práctico N° 2

## Grupo 29

Mónica **ALVAREZ**, Pedro **CASTRO**, Karina **LOTO**; Ricardo **MONLA**, Hugo **RUARTEZ**

### CONSIGNAS

En función del planteo en esta unidad deberán realizar las siguientes actividades:

#### CONSIGNA 1:

Todos hemos pasado por los procesos de elaboración, aprobación, implementación y terminación de algún proyecto organizacional, educativo o de vida. Considere algún proyecto en particular y analice:

- A. ¿Cómo fueron los pasos por los que atravesó el proyecto?
- B. ¿El comportamiento se desarrolló siguiendo las secuencias del modelo clásico prescriptivo?

#### CONSIGNA 2:

Leer el texto de actores y analizarlo a la luz de la regional.

#### CONSIGNA 3:

En grupo deberán comenzar con el Diseño de su proyecto. Para ello deberán presentar:

- A. Fase de inicio.
- B. Realizar los análisis pertinentes: plantear el árbol de problemas, árbol de objetivos, y la viabilidad.

#### CONSIGNA 4:

---

## CONSIGNA 1



Para esta consigna y en función de lo solicitado, se investigó y solicitó a docentes investigadores de la UTN La Rioja y se encontró uno que está bastante bien determinados las partes del mismo y está más orientado a lo propuesto por nuestro punto de análisis en particular.

### PROYECTO

#### ESTUDIO PARA LA REUTILIZACION DE PAVIMENTOS ASFÁLTICOS

##### **A. ¿Cómo fueron los pasos por los que atravesó el proyecto?**

###### Objetivos general

Demostrar cómo influye la imagen institucional de la facultad regional de la Rioja en el trabajo del área de mantenimiento y servicio general

###### Objetivos específicos

- Analizar la relación de trabajo entre el área de mantenimiento y servicio general.
- Evaluar las condiciones y herramientas con la que cuentan ambas áreas.
- Observar el estado y las condiciones en la que se encuentra la facultad.
- Comparar la perspectiva de las autoridades con la del público externo en relación al estado de la institución de educación superior.
- Examinar el presupuesto que se destina para el mantenimiento de la facultad.

###### Técnicas de recolección de datos

Encuesta: se podrá Analizar la relación de trabajo entre el área de mantenimiento y servicio general, como así también evaluar las condiciones y herramientas con la que cuentan ambas áreas y Comparar la perspectiva de las autoridades con la del público externo en relación al estado de la institución de educación superior.

Entrevista: Así como podremos Comparar la perspectiva de las autoridades con la del público externo en relación al estado de la institución de educación superior, se podrá examinar el presupuesto que se destina para el mantenimiento de la facultad.

---

Planilla de observación: así como podremos también evaluar las condiciones y herramientas con la que cuentan ambas áreas, se observará el estado y las condiciones en la que se encuentra la facultada.

Tiempo de ejecución del proyecto

En el periodo de 8 meses a un año.

## **B. ¿El comportamiento se desarrolló siguiendo las secuencias del modelo clásico prescriptivo?**

En relación a lo analizado y por lo que se entiende para este proyecto se utilizó el método clásico prescriptivo.

### **CONSIGNA 2**



Relaciones de actores con la institución

A lo largo de toda la vida el ser humano pertenece a instituciones, algunas obligadas mentes otras por decisión y convencimiento propio, en nuestro caso como trabajadores no docentes pertenecemos a la Universidad Tecnológica Nacional y en este caso particular a una Facultad Regional. Esta institución pionera en el desarrollo y transformación y transmisión de tecnología emergentes es la más federal de todo el país. Actores e instituciones entablan una relación de pertenencia mutua dejando cada uno su impronta grabada en el otro e intercambian afectos y experiencias enriquecedoras mutuamente. Según creemos nosotros la característica de cada actor con la institución a la cual pertenece es su grado de pertinencia según su forma de ser o de pensar, por lo tanto el acatamiento a reglamentos internos y estatutos es tomada como una pauta de disciplina necesaria y de convivencia. Las normas y estatutos reglamentarios pertenecen a una concepción democrática justa y constitucional.

Las sociedades normalizadas tienen su origen en el acatamiento irrestricto de las leyes dictadas por sus representantes necesariamente las reglas tienen en su justificación en tanto y en cuanto faciliten o hagan posible una actividad productiva y necesaria para no caer en reglamentaciones abusivas y opuestas.

---

Todas las leyes en nuestro país sancionadas y promulgadas tienen dos aspectos objetivos y subjetivos.

Las letras de la ley son los aspectos que se deben cumplir objetivamente mientras que subjetivamente al estar debajo de las normas vigentes se ofrece seguridad y protección. Esta doble face de las leyes con restricciones y protección es la base de la relación de los trabajadores con la institución.

En el seno de la relación de trabajadores e institución se producen movimientos de atracción y repulsión.

La Facultad Regional La Rioja no es ajena a estos contradictorios vaivenes entre certidumbre e incertidumbres como las leyes y normas no son perfectas siempre quedarán aspectos o cosas impredecibles.

### Actores y Poder

Las relaciones de poder en nuestra Facultad Regional son siempre puestas en primer plano incluso dejando atrás el concepto de la autoridad haciendo hincapié en la ocupación de las mismas en problemas mas complejos y de otro nivel.

En esta institución se ha dejado de lado el poder piramidal con que fué concebida originalmente para dar paso a negociaciones informales con beneficios de ambas partes. Los actores institucionales basan sus relaciones de poder en estos intercambios, lógicamente en un reducido campo de acción impuesto y manejado por ambos participantes.

Las instituciones en su totalidad, grandes o pequeñas, están expuestas a posibles rompimientos entre actores en este caso llamados agentes y usuarios.

Estos grupos si no son controlados adecuadamente pueden ocasionar grandes quiebres institucionales y poner en peligro sus relaciones con el alumnado.

El poder en sí mismo no existe si no está directamente relacionado con actores sociales e institucionales a quienes imponer, prohibir o confirmar en sus conductas individuales.

---

Toda institución habida y por haber está expuesta a constantes rupturas entre sus actores incluso en el seno de su estamentos. De acuerdo a su participación en la redes de poder institucional serán sus posicionamientos en las mismas todos los directores en este caso en particular el Decano de la Facultad Regional la Rioja deben conocer estas distintas redes de poder para evitar rupturas irremediables y mantener un clima de igualdad y razonamiento siendo espectáculos recientes para la realización del proyecto de universidad que se desea.

Los actores o distintos grupos de actores aprovechan la zonas de incertidumbre o posibles rupturas para construir sus fuentes de poder.

Algunos autores consideran que dicha fuente de espacios de poder se deben controlar para no restringir o coartar sus esperanzas de libertad.

#### Fuentes de poder

1. El conocimiento de las normas y reglamentos.
2. Poseer los recursos económicos.
3. Acceso a la información relevante.
4. Legitimidad que da la autoridad formal.
5. Los saberes técnicos de cada uno y su grado de conocimiento.

En una institución educativa como la Universidad Tecnológica Nacional la experiencia, la sabiduría y las destrezas para enseñar algo decisivo y fundamental.

#### Actores y Conflicto

Según creemos nosotros todos los conflictos se deben resolver de la mejor forma apelando al diálogo, consenso y a programas de articulación ya probadas en otras instituciones.

Si estos problemas no se solucionan volverán siempre y cada vez más ampliarán su campo de acción e influyen negativamente en todos miembros de la instituciones y de todo nivel

Los conflictos de orden individual grupal o institucional se deben generalmente a intereses contrapuestos y con alto grado de mezquindad.

#### Características de los conflictos previsibles e imponderables

---

los conflictos previsibles están relacionados con rupturas institucionales o solo de clivajes impredecibles según el enfoque de algunos autores se puede anticipar su aparición, no son de extrema gravedad y siempre vuelven a su lugar de origen.

Son imponderables los conflictos, novedosos o que pueden entrar violentamente en un lugar determinado con problemas que esto supone. Otra característica es su deseo o añoranza de volver a tiempos pasados previos a la trayectoria institucional o proponer un plan para realizar proyecciones a futuro introduciendo novedades sustanciales pensando en un cambio menos riesgoso.

#### Posicionamiento de actores de cara a los conflictos.

Es de suma importancia la posición o postura que toman los actores frente a los conflictos. También es muy auspicioso el grado de aprendizaje que nos dejan pensando en el futuro venidero.

Existen cuatro grandes modalidades o formas de ser de los conflictos que pasaremos a detallar y analizar:

1. El conflicto es ignorado: esta figura no se representa como un problema institucional es por eso que es dejado de lado a un estando siempre como por ejemplo: La repitencia y deserción escolar, también la calidad de aprendizaje de los alumnos.
2. El conflicto se elude: esta segunda instancia de problemas es recibida por los actores con toda claridad, evitando fundamentalmente que expresen una idea o cosa, se percibe entonces un ambiente de tensión y malestar general, propiciando que la comunicación entre pares sea reducida a simple e inentendibles rumores de pasillo.
3. El conflicto se redefine y se disuelve. Todos los problemas no se pueden resolver en las instituciones, pero si hay una tendencia a la disolución de los mismos. Es muy importante en estos casos cambiar el orden de la composición de los conflictos así pueden evolucionar y tender a disolverse perdiendo importancia y dejando el camino libre a la tarea cotidiana. Esto es posible cuando personas o grupos se reúnen para establecer acuerdos mutuos buscando soluciones objetivas compartidas.
4. El conflicto se elabora y se resuelve. Para tener en cuenta muchos de los conflictos se fabrican entrelazándose situaciones de poder. Si el equipo de

---

conducción y gestión institucional quieren resolver los conflictos deberán tomar decisiones consensuadas, analizadas y en un marco de diálogo fecundo priorizando la negociación colectiva reflexionando a favor de los posibles aprendizajes que nos dejan los conflictos.

Otro grado de situación conflictiva son los términos de vinculación de los actores con la institución, los cuales deben ser de una amplia pluralidad de pertenencia para facilitar el acomodamiento al sistema educativo vigente.

### **CONSIGNA 3**



### **ENTREVISTA AREA SERVICIO GENERALES Y MANTENIMIENTO**

PEDRO

Como personal y servicios general y Mantenimiento debemos acatar y obedecer las órdenes que día a día se presentan en nuestro quehacer cotidiano con la obligaciones de cumplir con cada tarea asignada.

En el área de maestranza y mantenimiento son múltiples factores que se presentan como trabajo a realizar. Cuando en cualquiera de las áreas surge un pedido de un evento de cualquier índole las áreas deben estar preparadas para cumplir con lo encomendado.

Para un pedido de arreglo o acondicionar un lugar físico se tendría que hacer con 24 Hs de anticipación el pedido o de lo contrario será un inconveniente para el personal a realizar el trabajo que en ciertas forma se crean algunos malestares en el personal afectados para realizar dicho trabajo. Cuando se trata de combinar las tareas en necesario realizar un plan de trabajo en toda la institución para su desarrollo de las funciones que en un momento dado que se requiera de esta manera contaremos con el equipo de personas al momento que se tenga que realizar las tareas encomendadas por las personas encargadas de pedir que se realicen el pedido que a su vez les fuera pedido a su área.

Por lo tanto de esta manera podremos trabajar más ordenados cumpliendo de manera eficaz y contundente cuando se solicita al área pertinente para cumplir en tiempo y en forma con lo solicitado por lo tanto es muy necesario contar con un plan de trabajo.

---

El personal de maestranza y mantenimiento es el principal protagonista en las áreas en las que se desempeña es importante el diálogo del personal al momento de tomar decisiones cuando se trabaja en equipo.

### **Servicios Generales y Mantenimiento.**

## **ÁRBOL DE PROBLEMAS**

### **PRINCIPAL**

- Falta de comunicación y articulación entre los actores.

### **SECUNDARIOS**

- No se puede entregar en condiciones el Salón de Usos Múltiples.
  - CAUSAS
    - Se Informa tarde y a último momento del evento al área.
    - No se pide con 24 Horas de anticipación.
    - No se realizó el pedido formal.
  - CONSECUENCIAS
    - Se están colocando sillas mientras la gente ya está ingresando al evento.
    - Se genera estrés y malos entendidos.
- No llegan los insumos para servicios generales.
  - CAUSAS
    - No se realizó la solicitud a tiempo desde el área considerando los tiempos burocráticos.
    - No se le dió la relevancia por parte del área competente (Ej: Sec. Administrativa).
    - Negligencia del área de compras para dar respuesta rápida de los pedidos.
  - CONSECUENCIAS
    - No se puede poner en condiciones de limpieza en general el edificio.
    - Se genera estrés y malos entendidos.
- No se pueden entregar los servicios en tiempo y forma.
  - CAUSAS
    - Comunicación poco fluida.



- 
- Falta de participación de los actores.
  - A mayor cantidad de actores mayor cantidad de problemas.
  - Inasistencias no justificadas ni comunicadas.
  - CONSECUENCIAS
    - Demoras de entrega y terminación de trabajos.
    - Se genera estrés y malos entendidos.

## ÁRBOL DE OBJETIVOS

### GENERAL

- Mejorar la comunicación y articular de forma más eficiente las actividades.

### ESPECÍFICOS

- Entregar en condiciones el SUM.
- Tener con antelación los insumos para Servicios Generales.
- Entregar los servicios en tiempo y forma.

## ANÁLISIS DE VIABILIDAD

### Viabilidad técnica:

La Viabilidad Técnica tomando en cuenta los *conocimientos y desempeños del grupo de trabajo* podemos prever que en 80% se puede presumir que se daría efectividad a los servicios.

### Viabilidad jurídica o legal:

Para este tipo de viabilidad se tuvo en cuenta un patrón muy importante, considerado que se tiene un respaldo legal o jurídico por parte de la institución, esto apoyaría las decisiones tomadas por y para el personal interviniente. Por consiguiente se estima una viabilidad de un 100%.

### Viabilidad política:

Dependiendo de las jerarquías que considera la institución que decide en general dar el fundamento o importancia a los pedido de los requerimientos y tomando en cuenta

---

también que no son de una prioridad muy alta para la misma, es que suponemos una viabilidad política de un 80%.

### **Viabilidad económica:**

Uno de los factores más limitados de nuestra facultad es la condición económica que presenta históricamente. Teniendo en cuenta el presupuesto que maneja que en ocasiones se priorizan otras funciones de mayor relevancia, es que prevemos una viabilidad no superior al 60%.

### **Viabilidad ambiental:**

En nuestra región es siempre importante tener en cuenta las altas temperaturas antes de preparar o coordinar las tareas al aire libre como en lugar cubierto. Es por esto que el 80% es un valor muy acertado dado a estas condiciones climáticas.

### **Viabilidad cultural:**

Contando que la capacidad del personal que desarrolla las funciones en la facultad cuentan con una preparación cultural bien marcada y formada de manera tal que su nivel cultural de la condición del 100%.

### **Viabilidad institucional:**

Partiendo de la premisa que la institución es la que genera los requerimientos y que es ésta misma la principal interesada en que se resuelvan y realicen todo lo encomendado, Podemos pensar en una viabilidad de un 100%.

---

## TABLA DE VIABILIDADES

Viabilidad jurídica o legal:	100
Viabilidad Técnica	80
Viabilidad Política	80
Viabilidad Económica	60
Viabilidad Ambiental	80
Viabilidad Cultural	100
Viabilidad Institucional	100
<b>Viabilidad global (promedio)</b>	85