



Planificación Estratégica Participativa

Un diálogo colectivo para construir un puente entre el pensar, el aprender y el hacer

COMISIÓN DE ENSEÑANZA SECUNDARIA Y DE PREGRADO

INFORME DE COMISIÓN

PRIMERA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS TRANSVERSAL

Integración interna (intrainstitucional)

Dimensión: Integración interna

Fortalezas

1. Trabajadores con alto sentido de pertenencia en cada escuela secundaria.
2. Administración única para ambos niveles dentro de cada institución (relación entre secundaria y pregrado).
3. Incorporación de personal por sistema de concursos (antecedentes y oposición).
4. Trabajo en equipo para la elaboración de materiales (en cada escuela secundaria).
5. Cargos de coordinadores de departamentos facilitadores de la integración (en cada escuela secundaria).
6. Profesores que son egresados de las mismas instituciones y favorecen a la construcción de identidad e integración interna, en ambos niveles.
7. La infraestructura en ambas instituciones se encuentra en buen estado, y esto permite actividades que favorezcan una integración.
8. La escuela Superior de Comercio Manuel Belgrano (ESCMB) tiene una infraestructura amplia y diversa para la promoción de actividades recreativas y de integración. (Belgrano rock.)
9. Recursos propios con actividades institucionales que favorecen la integración. Normas y procedimientos comunes entre las dos instituciones.
10. Administración compartida entre ambos niveles en cada escuela vinculadas con el área central favorecen la integración.
11. Equipo de gestión común para ambos niveles (en cada institución).
12. Instituciones de fuerte definición identitaria.
13. Pertenencia a la UNC.
14. Ambas infraestructuras icónicas.
15. El Colegio Nacional de Monserrat (CNM) posee conciencia institucional del cuidado de las instalaciones.
16. En el CNM funcionan 2 consejos que trabajan en conjunto.
17. Los consejos de las ambas instituciones se vinculan poco pero en temas competentes.
18. Existen relaciones fluidas entre los trabajadores docentes y no docentes de cada nivel.

Debilidades

1. Personal docente con escasa carga horaria en carreras de pregrado.
2. Trabajadores que no tienen cultura de autocrítica respecto de la gestión de sus tareas. Escasa participación institucional en algunos casos.
3. Los profesores que son egresados de las mismas instituciones tienen una tendencia endogámica que se impermeabiliza sobre renovaciones externas.

4. Los niveles de secundario y pregrado comparten una infraestructura que en algunos horarios produce colisiones.
5. Nula posibilidad de expansión física en el CNM, algunas actividades se realizan fuera del edificio.
6. Falta de respaldo presupuestario: cambio de plan pregrado (ESCMB).
7. Insuficientes parámetros para la distribución de recursos propios, lo que puede resultar discrecional y afectar la integración interna.
8. Presupuesto discutido en el área central. Excesiva burocratización.
9. Lentitud en los procedimientos administrativos: inequidades e inestabilidad interna.
10. Los consejos asesores de cada institución favorecen la toma de decisiones consensuadas localmente.
11. Falta de reconocimiento (interno) a las carreras de pregrado.
12. Cuando el régimen de concursos no funciona se convierte en debilidad.

Oportunidades

1. Ofrecimiento de trabajo por cargo y no por horas.
2. Utilización del área deportiva de la UNC para favorecer la integración entre los estudiantes de cada nivel (CNM).
3. Capacitación en facultades de áreas afines.
4. Generación de recursos propios alquilando instalaciones.
5. Participación en Órganos de Gobierno de la UNC.
6. Pasantías docentes.
7. Proyectos de articulación con facultades.
8. Práctica docente de las carreras de profesorado de las facultades.

Amenazas

1. El trabajo en equipo no tiene reconocimiento pecuniario.
2. Falta de definición de políticas educativas.
3. La docencia como salida laboral y no como profesión.
4. Incumplimiento de pagos.
5. Presunción de gratuidad.
6. Desconfianza en el funcionamiento del sistema (poca credibilidad y transparencia).
7. Controversias sectoriales.
8. Conflictos laborales.
9. Demora en la toma de decisiones sobre conflictividad institucional.
10. Titularizaciones o ingresos que por medidas extraordinarias alteran el orden.

Objetivos generales y líneas de acción

Objetivo 1: Generar procesos de autoevaluación institucional.

Líneas de acción:

- 1.1. Generar acuerdos institucionales que definan etapas e indicadores.
- 1.2. Trabajar con equipos asesores.
- 1.3. Ejecutar planes de seguimiento y evaluación.

Objetivo 2: Aumentar designaciones por cargos que incluyan horas frente a alumnos y horas institucionales.

Líneas de acción:

- 2.1. Discutir internamente el proyecto.
- 2.2. Elaborar y presentar el proyecto fundamentado.

Objetivo 3: Profesionalizar la actividad docente.

Líneas de acción:

- 3.1. Definir la carrera docente.
- 3.2. Capacitar a los docentes.

Objetivo 4: Promover internamente (en todos los sentidos dentro de la UNC) las carreras de pregrado.

Líneas de acción

- 4.1. Preparar material de difusión con énfasis en la salida laboral.
- 4.2. Generar proyectos de articulación con carreras de grado afines.

Objetivo 5: Mejorar la recaudación de recursos propios.

Líneas de acción

- 5.1. Facilitar el pago con medios electrónicos.
- 5.2. Mejorar vínculos y proyectos con asociaciones cooperadoras.

Objetivo 6: Mejorar lazos y mutuo conocimiento (en varias direcciones instituciones, niveles, área central, facultades, etc.).

Líneas de acción

6.1. Promover actividades culturales compartidas.

6.2. Generar proyectos específicos: actividades compartidas en los SRT.