

Pontificia Universidad Católica del Perú
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación con Mención en Gestión de la educación

TITULO

“La gestión de la diversidad generacional docente y sus desafíos frente al trabajo en equipo”

TESISTA:

Diego Enrique Cuya Ruiz

dcuya@pucp.pe / dcuya.89@gmail.com

Referencia general de la investigación o presentación

La escuela es una organización que recoge muchas características del contexto donde se encuentra. Por ello, se puede identificar fácilmente una gran diversidad en la población que forma parte de esta como en el personal (docentes, directivos, administrativos y otros). La presente investigación propone analizar los desafíos que se encuentra en el trabajo en equipo de los docentes de una IE privada, tomando en cuenta que estos equipos docentes son formados por sujetos pertenecientes a diversas generaciones. Para alcanzar ello, se ha caracterizado la diversidad generacional existente en la institución, permitiendo, además indagar los esfuerzos que hace la IE para gestionar el trabajo en equipo docente desde una óptica intergeneracional.

Objetivos de la investigación

OBJETIVO GENERAL: Analizar los desafíos de la diversidad generacional docente en la gestión del trabajo en equipo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Caracterizar la diversidad generacional docente en una IE privada.
- Describir la gestión del trabajo en equipo intergeneracional en una IE privada.

Diseño general de la investigación

Para desarrollar la investigación, se optó por realizar un trabajo con un enfoque cualitativo, empírico y descriptivo. Como método, se escogió el estudio de caso a fin de entender las relaciones que se dan en el trabajo en equipo docente considerando la diversidad generacional que se presenta en una IE en particular. Se empleó la técnica de entrevista aplicando una entrevista semiestructurada a una muestra de ocho docentes de distintos niveles y especialidades, los cuales representaban a las 4 generaciones consideradas para el estudio: los veteranos, los baby boomers, la generación X y la generación Y. La información recogida se organizó a partir de una categoría y tres subcategorías, las cuales permitieron realizar el análisis dando respuesta al problema de la investigación.

Conclusiones

1. Dentro de la institución en la que se desarrolló el estudio, se pudo comprobar que la diversidad generacional entre los docentes es un aspecto vigente. En esta, se puede identificar las siguientes generaciones: los veteranos, los baby boomers, la generación X y la generación Y. Cabe señalar que las dos últimas generaciones representan a más de la mitad de la población docente.
2. La gestión del trabajo en equipo intergeneracional es un aspecto considerado necesario e importante para los informantes, ya que permite el interaprendizaje entre los diferentes miembros de la institución, pero no es muy considerado o tomado en cuenta por quienes la dirigen. Esta se da de manera espontánea por parte de los docentes. No obstante, se identifica ciertas tensiones en la relación entre las generaciones extremas (veteranos y generación Y) que, si bien entorpecen el trabajo entre docentes, se podría agravar las diferencias de no realizar una intervención adecuada a nivel institucional.
3. Dentro de los desafíos que se puede encontrar en la diversidad generacional docente está el no contar con un abordaje a nivel institucional de esta realidad, así como la poca disponibilidad de tiempo y espacios que señalan los informantes para poder desarrollar

tareas en equipo. Estos, como se ha mencionado líneas arriba, se dan de manera no formal, asumidos por los docentes con más edad y experiencia en la institución a aquellos que recién se incorporan. Al no ser un tema abordado de manera institucional, hay aspectos (como el relevo generacional) que no están siendo contemplados por quienes dirigen la organización.

Recomendaciones

1. Se sugiere continuar realizando investigaciones sobre la diversidad generacional en espacios educativos. Si bien se han identificado algunas investigaciones sobre el tema desarrolladas en ambientes no educativos, resulta interesante ver cómo este factor puede influir en diversos aspectos inherentes a la dinámica escolar y a la función que esta ejerce.
2. A nivel metodológico, sería conveniente ampliar la muestra a fin de poder tener un panorama más general de las relaciones que se dan entre los docentes. Es necesario, además, poder contar con mayor tiempo y disposición de horario de parte de los informantes. Si bien se optó por un estudio de caso como método de trabajo, podría resultar interesante abordar la misma temática bajo un método biográfico o un estudio de vida a partir del análisis de la experiencia de un veterano o un baby boomer.
3. En relación a la institución, es necesario que esta considere como un factor importante para el logro de los objetivos a la diversidad generacional de los docentes. Se debe dar una especial atención a la generación de espacios y momentos en donde se pueda desarrollar una integración entre los miembros de la organización.
4. La diversidad generacional influye directamente en el clima organizacional de la institución que se ha estudiado. La organización debería prestar mayor atención a este aspecto, ya que resulta ser el punto débil de la institución.