



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

Ciencias Sociales y Humanidades

Posgrado en Estudios Organizacionales

Tesis que presenta la alumna:

Morales Domínguez Leticia Marcela.

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRÍA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

**LA RE-CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL. EL CASO
UPIICSA.**

Director de Tesis:

Dr. Herrera Caballero Juan Manuel

Sinodales: Alejandro Espinosa Yáñez
Pablo Guerrero Sánchez

Noviembre, 2014.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00082

Matrícula: 2113800018

LA RE-CONSTRUCCION DE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL. EL CASO UPIICSA.

En México, D.F., se presentaron a las 12:00 horas del día 10 del mes de septiembre del año 2014 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO
DR. PABLO GUERRERO SANCHEZ
DR. ALEJANDRO ESPINOSA YAÑEZ

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: LETICIA MARCELA MORALES DOMINGUEZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



LETICIA MARCELA MORALES DOMINGUEZ

ALUMNA

REVISÓ

LIC. JULIO CÉSAR DE LARA ISASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

Juarez Romero
DRA. JUANA JUAREZ ROMERO

PRESIDENTE

Juan Manuel Herrera Caballero
DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

VOCAL

Pablo
DR. PABLO GUERRERO SANCHEZ

SECRETARIO

Alejandro Espinosa Yañez
DR. ALEJANDRO ESPINOSA YAÑEZ

DEDICATORIAS

A la vida:

Por permitirme ver el mundo en un grano de arena, un paraíso en una flor silvestre, tener el infinito en la palma de la mano y la eternidad en una hora.

A quienes me dieron la maravillosa oportunidad de existir: mis padres, por su amor incondicional, trabajo y sacrificios, los amo y los llevo siempre en mi corazón.

A mis hermanos y sobrinos, espero que este trabajo haga más fuerte el lazo que nos mantiene unidos y que al mismo tiempo sirva de fuente de inspiración para los que apenas comienzan el camino, saben que pueden contar conmigo en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, que generosamente me brindó sus recursos con los que me fue posible culminar esta maestría.

A la Universidad Autónoma Metropolitana, mi segunda casa de estudios, que me proporcionó retos y logros, en especial al Posgrado de Estudios Organizacionales, sin duda alguna, referente digno de calidad en México y América Latina.

Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis profesores. En especial a mi asesor de Tesis de Maestría: Dr. Juan Manuel Herrera Caballero, por su confianza en mi trabajo, por compartir su sabiduría y por impulsarme a ser cada día mejor, no solo en lo académico sino también en lo humano, gracias infinitas.

A los Doctores Alejandro Espinosa Yáñez y Pablo Guerrero Sánchez, por sus valiosas aportaciones a esta Tesis de maestría.

También quiero dar las gracias a mis amigos y compañeros de generación de la maestría en Estudios Organizacionales: Aydé, Belem, Canek, Ernesto, Fernando, Jesús, Karolyn, Leidi, Liliana, Lorena, Magali, Mario, Miguel, Renata, Rosario, Samuel, Sorobabel, especial reconocimiento a mi querido L Team, por su compañía fraternal que creo el ambiente propicio para que juntos alcanzáramos nuestros objetivos, gracias por los momentos inolvidables compartidos.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, acompañamiento y el ánimo recibidos de mis amigas: Dra. Fabiola Ramos y Marisol Adaya.

Leticia Marcela Morales Domínguez

Noviembre 2014

RESUMEN

El tema de la identidad organizacional si bien resulta ser bastante complejo, al mismo tiempo es muy relevante para cualquier tipo de organización, pues a través de ella, se puede contribuir entre otras cosas al logro de los objetivos organizacionales, cuestión central para poder funcionar y continuar existiendo a través del tiempo. Por ello, la presente investigación se centra en analizar la re-construcción (debido a que no es un fenómeno que permanezca estático) de la identidad organizacional de algunos profesores de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA), con la intención de por un lado, conocer cuáles son los elementos que influyen en la conformación de esa identidad organizacional; y por el otro; saber cuál es el proceso de re-construcción.

Con base en lo anterior, se busca obtener tanto información relevante que permita conocer más acerca del comportamiento de los seres humanos dentro de alguna organización en específico, como llevar a cabo un primer acercamiento al estudio de la identidad organizacional dentro de la UPIICSA, debido a la ausencia de investigaciones previas sobre identidad en esa Institución de Educación Superior. Así, en este trabajo se argumenta que el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos docentes de la UPIICSA, es resultado de la interacción entre diversos elementos presentes tanto en su identidad a nivel individual, como en su identidad a nivel social, los cuales, interactúan también con diferentes elementos organizacionales, principalmente con aquellos contenidos en la estructura de la organización (reglas, normas, lineamientos, políticas, modelo educativo, visión, misión, etc.).

Con la información obtenida, se encontró que la re-construcción de la identidad organizacional existente (a través del tiempo) en algunos docentes de la UPIICSA, al parecer influye en gran medida en el comportamiento de éstos al interior de la organización, pues contribuye a encaminar sus acciones a la consecución de los objetivos establecidos en la UPIICSA.

ÍNDICE.

	Página
RESUMEN	IV
ÍNDICE	V
INTRODUCCIÓN.	7
Problema de Investigación.	11
Preguntas de Investigación.	11
Objetivo general.	11
Objetivos específicos.	12
Capítulo 1. MARCO TEÓRICO	15
Aproximaciones teóricas al concepto de organización, la organización como un sistema socio-mental.	15
Aproximaciones teóricas al Nuevo Institucionalismo Sociológico	31
Aproximaciones teóricas al concepto de institución	36
El proceso de Institucionalización	42
Aproximaciones teóricas al concepto de Identidad organizacional.	51
La organización y la re - construcción de su identidad.	58
Disciplinas que han contribuido al estudio de la identidad organizacional.	68
Niveles de análisis de la identidad.	76
Individual.	77
Social.	81
Organizacional.	83
Capítulo 2. METODOLOGÍA	90
¿Por qué el estudio de caso?	90
Unidad de análisis.	91
Lógica para ligar los datos a las proposiciones.	91
Criterio para interpretar los resultados.	91
Criterios para juzgar la calidad del diseño de investigación.	92
Diseño de la investigación.	94
Estrategia de investigación del estudio de caso.	94

Capítulo 3. ESTUDIO DE CASO	95
Descripción de la Organización.	95
El IPN.	96
La UPIICSA.	112
Las Configuraciones Organizacionales.	122
La Configuración Organizacional de la UPIICSA	126
Capítulo 4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	127
La identidad organizacional de algunos profesores de la UPIICSA	192
CONCLUSIONES	202
Referencias.	206
Anexos.	218
Organigrama del IPN.	219
Observación Directa.	221
Entrevistas con los profesores.	226

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo las organizaciones han adquirido importancia para los seres humanos, pues es a través de éstas que las personas pueden conseguir una gran variedad de objetivos, los cuales no podrían lograr de forma individual. Debido a ello, las organizaciones se han vuelto una parte esencial en la vida del ser humano, en toda sociedad existen organizaciones; por ejemplo; las universidades, los hospitales o clínicas, las empresas de productos o servicios, los equipos deportivos, las organizaciones civiles o de beneficencia, instituciones religiosas; e incluso el gobierno; todas ellas son organizaciones. Actualmente es imposible no encontrarse inmerso dentro de algún tipo de organización, es por ello que se puede afirmar que vivimos en un mundo de organizaciones; las cuales obtienen relevancia, pues constantemente se interactúa con las mismas al constituir una parte fundamental en la vida de las personas. En apoyo a lo anterior Etzioni (1986) menciona:

Nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas –el Estado– deberá otorgar su permiso oficial (p.1).

A partir de esta consideración, se refuerza la importancia que han adquirido las organizaciones y derivado de ello, la relevancia de su estudio desde diversas disciplinas, debido a la gran cantidad de tiempo que los seres humanos invierten en ellas. Es precisamente el hecho de pasar bastante tiempo dentro de las organizaciones, lo que permite pensar que las personas además de su identidad

individual, llegan a construir una identidad organizacional como consecuencia de su participación dentro de las organizaciones; al respecto, de acuerdo con De Gaulejac y Taboada (2005) la organización se ha convertido en el principal espacio social donde se juega la identidad del individuo. “La lucha de puestos no es una lucha entre personas o entre clases sociales. Es una lucha de individuos por encontrar un “puesto” es decir un estatus, una identidad, un reconocimiento, una existencia social” (p.19). Aunado a lo anterior, los autores agregan que; “ahora son las organizaciones las que dan a cada individuo su estatus social... Aparece así, junto a la identidad personal y la social, la identidad organizativa, cada día más importante” (p.29). Así, el estatus que la persona encuentra en las organizaciones, adquiere relevancia en el establecimiento del vínculo en el sistema psíquico en la organización.

Ahora, considerando que la organización busca cumplir ciertos objetivos por medio de la colaboración de sus integrantes, la interacción de éstos últimos, se vuelve fundamental para conseguir las metas propuestas. El logro de metas u objetivos, puede apoyarse en la existencia de una identidad organizacional por parte de los miembros de la organización, debido a que entre más identificados se encuentren sus integrantes con ella, las posibilidades de conseguir los objetivos pueden aumentar en gran medida, debido al incremento entre el vínculo psíquico de la organización y el individuo (sistema psíquico organizacional, desde la perspectiva de Aubert y De Gaulejac, 1993).

De esta manera, se aprecia que la re-construcción de la identidad organizacional es un tema relevante dentro del estudio de las organizaciones, pues al invertir gran parte de sus vidas en ellas, el ser humano establece vínculos psíquicos con la organización, para; además de lograr los objetivos colectivos, lograr ser reconocido, obtener un estatus y justificar su existencia social; contribuyéndose así, a conseguir los objetivos individuales de cada persona.

Por otra parte, el estudio de la identidad organizacional, puede ser útil y pertinente para ampliar el conocimiento sobre el comportamiento de los seres humanos dentro de las organizaciones, otorgando mayor relevancia al abordaje de

dicho tema. La identidad organizacional, implica la integración de la dimensión organizacional con la dimensión psíquica en donde para Aubert y De Gaulejac (1993):

Los elementos de la organización interactúan con elementos del aparato psíquico, y el conjunto de estas interacciones compone un sistema para el que nosotros proponemos la denominación de “sistema psíquico organizacional”... nos encontramos aquí en la articulación de dos niveles diferentes de la realidad (p.207-208).

Con base en estos autores, la comprensión de la identidad organizacional requiere necesariamente de la comprensión de la persona dentro de la organización y la estructura de esta última, pues el origen de la identidad organizacional, también se encuentra asociada a las estructuras organizacionales.

Siguiendo la lógica de Aubert y De Gaulejac (1993), entonces al indagar sobre el tema de la identidad organizacional, no se puede generalizar pues en cada organización, la identidad constituida en sus miembros, se construye con base en características particulares existentes en cada una; por ello, para investigar sobre dicho tópico, es necesario elegir una organización en específico. Así, para la realización del presente trabajo, se ha elegido a una Institución de Educación Superior¹; la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas², como la organización para obtener información acerca de este tema tan interesante, lo cual se llevará a cabo usando el enfoque multidisciplinario de los Estudios Organizacionales. La elección de la UPIICSA, incrementa la pertinencia de esta tesis, pues aunado a la relevancia del tema de la identidad organizacional, las IES son organizaciones muy importantes para cualquier nación, sobre todo en el aspecto social, pues son las encargadas de formar profesionistas capaces de hacer frente a los retos que se presentan en

¹ De aquí en adelante se hará referencia a las Instituciones de Educación Superior como IES por sus siglas.

² De aquí en adelante, se hará referencia a la organización por medio de sus siglas: UPIICSA.

la realidad, tratando de resolver los problemas que atañen a la sociedad; por lo tanto, es vital su existencia y supervivencia en cualquier sociedad, y por ello el estudio de una organización como UPIICSA resulta por sí mismo interesante.

La presente tesis adquiere aún mayor relevancia ante el hecho de que no se han detectado trabajos enfocados en la identidad organizacional en la UPIICSA; debido a ello, la investigación se centra en revisar primero el aspecto de la re-construcción de la identidad organizacional en algunos profesores de la UPIICSA, donde en función de los resultados logrados, podría replicarse el estudio, pero a una escala mayor, donde se incluya, además de un mayor número de profesores, a los alumnos de la organización. Por otra parte y para los fines de esta tesis, es necesario aclarar antes de proseguir, que se considera a la construcción de la identidad, más bien como una re-construcción de la misma, debido a que como se expondrá más adelante, dicho fenómeno no es un proceso que una vez “terminado” se quede estático, por el contrario, es algo en “constante movimiento” dentro de las organizaciones.

Entonces, la re-construcción de la identidad de la persona en el marco organizacional es multifactorial y se deriva no sólo del estatus que la organización le proporciona, sino también de la identificación entre su sistema psíquico y los dispositivos organizacionales (simbólicos, materiales, económicos, ideológicos, entre otros) plasmados en el “sistema psíquico organizacional” (Aubert y De Gaulejac, 1993, p.207). Re-construir la identidad organizacional se trata de una estructura intermediaria que conecta el funcionamiento personal y el funcionamiento institucional, que armoniza las correspondencias entre estructuras sociales organizacionales y las estructuras mentales de los individuos.

Luego de presentar la pertinencia y relevancia de abordar el tema de la re-construcción de la identidad dentro de alguna organización, en este caso en la UPIICSA, es necesario mencionar los aspectos centrales de los cuales parte esta tesis para su realización, dichos aspectos son: plantear tanto un problema de investigación, como varias preguntas a responder derivadas de éste último, las cuales se busca responder por medio del establecimiento de un objetivo general y

tres objetivos específicos, todo ello con la intención de identificar los elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de la UPIICSA, lo cual arroje información que permita conocer cómo se da ese proceso en dicha IES. A continuación se establece el problema de investigación, así como las preguntas y los objetivos a realizar.

Problema de investigación.

En la presente tesis el problema de investigación se relaciona con conocer el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA. Lo anterior implica identificar, describir y analizar los elementos que intervienen en ese proceso organizacional, apoyándose en el enfoque de los Estudios Organizacionales.

Preguntas de investigación.

- ¿Cuáles son los elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA?
- ¿Cuál es el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA?
- ¿Existen elementos organizacionales que influyen en la re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores?
- ¿Cómo se integra la dimensión organizacional con la re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores?
- ¿Cuál es la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA?

Objetivo general.

El objetivo del estudio para tratar de responder a las preguntas planteadas, es conocer cómo se re-construye el proceso de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA.

Objetivos específicos.

Para contribuir a lograr el objetivo general, se establecen tres objetivos específicos, los cuales son:

- Conocer la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA.
- Analizar el proceso de re-construcción de identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA.
- Describir los elementos organizacionales creadores de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA.

Después de la recolección de evidencias, dentro del estudio de la re-construcción de la identidad organizacional, se espera encontrar algunos elementos que permitan dar cuenta de las variables que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de la UPIICSA, con la finalidad de encontrar factores que permitan explicar dicho proceso, tratando de dar respuesta a las preguntas planteadas. Así, con base en el problema de investigación descrito, las preguntas y los objetivos, el presente documento se divide esencialmente en cuatro capítulos, cada uno con distintos apartados, los cuales se describen brevemente a continuación.

En el primer capítulo de la tesis, se presenta el marco teórico empleado para revisar el problema de investigación planteado; dentro de éste, se revisan concretamente tres temas. En el primero de ellos, se escribe acerca del concepto de organización como un sistema socio-mental, con la intención de que el lector sepa qué implica el término organización para los fines de este documento, de igual forma, se hace mención de la pertinencia del enfoque de los Estudios Organizacionales para la revisión, tanto de la organización como del fenómeno de la re-construcción de la identidad. El segundo tema a considerar dentro del marco teórico, es el Nuevo Institucionalismo Sociológico, una corriente que puede ser aplicada para el análisis de las organizaciones, tomando en cuenta aspectos, organizacionales, sociales y estructurales principalmente, lo cual se considera útil

para tratar de ayudar a explicar el fenómeno de la re-construcción de la identidad dentro de alguna organización. Dentro de este apartado, se revisan concretamente las principales características del Nuevo Institucionalismo Sociológico así como aproximaciones teóricas al concepto de institución (fundamental dentro de cualquier vertiente del Nuevo Institucionalismo); y finalmente se escribe sobre el proceso de institucionalización, por medio del cual se constituyen las Instituciones. El siguiente y último tema del marco teórico, es propiamente el de la identidad organizacional; esta parte se conforma de cuatro apartados, los cuales exponen elementos teóricos que se consideran pertinentes para tratar de conocer el proceso de re-construcción de la identidad organizacional dentro de UPIICSA. En esta sección, se escribe sobre 1) el concepto de identidad organizacional; 2) la organización y el proceso de reconstrucción de la identidad; 3) las disciplinas que han contribuido al estudio de la identidad organizacional; y por último, se revisan; 4) tres niveles de análisis de la identidad existentes.

En el segundo capítulo de la tesis, se mencionan los aspectos metodológicos correspondientes a la realización del presente trabajo, donde se escribe sobre el estudio de caso como la herramienta de investigación elegida, sus principales características y aspectos relacionados con el diseño y estrategia de investigación. A continuación, el tercer capítulo, se enfoca en el estudio de caso, en la organización elegida, aquí, se tienen dos apartados, donde el primero de ellos presenta las características más importantes del Instituto Politécnico Nacional, debido a que UPIICSA forma parte de esa gran IES del país, por lo cual es necesario conocer cuestiones generales que incumben a todas las unidades adscritas al Politécnico, pues de ellas se pueden derivar aspectos observables dentro de la comunidad académica de la UPIICSA que fue entrevistada. Una vez hecho lo anterior, se procede a presentar las principales características estructurales de UPIICSA, por medio de retomar las configuraciones estructurales utilizadas por Henry Mintzberg (1989), las cuales se consideran pertinentes para identificar la estructura organizacional de la UPIICSA.

Finalmente el último capítulo del trabajo, se enfoca en presentar los hallazgos logrados en la presente investigación, tratando de dar respuesta tanto a las preguntas como a los objetivos planteados al principio de la tesis; para de esta manera, dar paso a las conclusiones correspondientes. Una vez establecida la estructura del presente texto, podemos dar paso a los temas contenidos en el marco teórico.

Capítulo I. MARCO TEÓRICO

Aproximaciones teóricas al concepto de organización, la organización como un sistema socio-mental.

Montaño (2007) inspirado en Enriquez menciona que “el ser humano es un enigma y la organización un laberinto” (p. 15).

Es importante iniciar el presente capítulo abordando el concepto de organización, aclarando de antemano que no existe una definición universal sobre dicho término, ya que ni siquiera los estudiosos de las organizaciones han logrado ponerse de acuerdo en ello, o construir una definición “única”, sin embargo, eso no impide presentar una definición de organización que sea útil a los propósitos de esta tesis, por lo que a continuación se hará referencia a algunos autores, con la finalidad de saber qué puede entenderse por organización en este documento, como punto de partida para poder hablar sobre identidad organizacional.

De inicio, se observa una definición de organización propuesta por Simon, Smithburg y Thompson (1968) en la que se destaca el papel de las personas en la organización, retomando las palabras de los autores:

La conducta de los empleados de la organización es una parte tan obvia de la experiencia cotidiana que rara vez tenemos conciencia de las razones psicológicas que explican sus triunfos o fracasos. A veces olvidamos que una organización es un grupo de personas actuando. Estas personas no son herramientas o máquinas. Tienen sentimientos, esperanzas y temores. Se enferman, sienten hambre, se enfurecen, se sienten frustrados; felices o tristes... Su conducta en las organizaciones es la resultante de todas esas influencias (p.48).

En esta definición se destaca la conducta del ser humano en las organizaciones como el resultado de múltiples variables, en donde además, la organización representa un espacio geográfico, simbólico e imaginario, dentro del cual las personas tratan de encontrar un desarrollo, pertenencia y seguridad, pero donde también puede existir enajenación, sufrimiento y exclusión (Fernández, 1994).

Posteriormente en 1988 Simon, incluye la racionalidad como un elemento del comportamiento por medio del cual se logran los objetivos en la organización. Con su definición podemos observar que si bien en el inicio de la historia del ser humano, las organizaciones existían por la necesidad de sobrevivir, ahora se dan de forma intencionada y con base en cierto grado de racionalidad. Pero, cabe mencionar que la racionalidad a la que se refiere el autor es una racionalidad limitada a partir de tres categorías: 1) limitada por habilidades, reflejos y hábitos inconscientes; 2) limitada por valores y metas distintas a las de la organización; y 3) limitada por el conocimiento e información que pueden absorber. De acuerdo a las tres categorías, podemos observar que la racionalidad no es determinante del comportamiento; el comportamiento está determinado por cuestiones no racionales e irracionales, por ello “la teoría administrativa debe ocuparse de los límites de la racionalidad y de la manera en que la organización afecta a estos límites para la persona que toma una decisión” (Simon, 1988, p.228).

El elemento de racionalidad que introduce Simon (1988) a la definición de organización, se encuentra también presente en la concepción de Scott (1995), cuando afirma que las organizaciones se pueden entender como “tendencias de racionalización que existen en todos los grupos humanos, lo cual sugiere que las organizaciones se caracterizan por algunos arreglos en sus estructuras que afectan la operación de los procesos ocurridos en ellas” (p.8). Podemos notar que esta afirmación coincide con lo mencionado por Simon (1988), donde Scott (1995) además de considerar a la estructura, enfatiza la influencia que ésta puede tener en los procesos organizacionales.

Una propuesta diferente a las anteriores es la de Silverman (1975) quien aborda la definición de organización desde un enfoque sociológico, para él:

Una organización es el resultado de la interacción de personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas. Además sería provechoso considerar el contexto en el que está ubicada la organización como fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás (p.161).

A partir de esta definición podemos considerar a la organización como un constructo social.

En el mismo sentido, Smircich (1983) reconoce que las organizaciones son en sí mismas fenómenos “productores” porque son percibidas como instrumentos sociales que producen bienes y servicios y porque también generan dispositivos culturales distintivos tales como rituales, leyendas y ceremonias. Por lo tanto, la organización desde el punto de vista que proponen Smircich y Stubbart (1985) se define como: “el grado en que un conjunto de personas comparten creencias, valores y supuestos que fomentan el refuerzo de las interpretaciones de sus propios actos y los actos de otros” (p.727). En esta definición se consideran variables internas de la organización como un constructo social.

Hasta este momento, se han presentado algunas definiciones de diversos autores, retomando diferentes aspectos de la organización, por lo que a partir de esto, Hall (1983) retoma otros elementos importantes y propone lo siguiente:

Una organización es una colectividad con unos límites relativamente identificables. Un orden normativo, rangos de autoridad. Sistemas de comunicación y sistemas de pertenencia coordinados; esta colectividad existe de manera relativamente

continua en un medio y se embarca en actividades que están relacionadas. Por lo general con un conjunto de objetivos (p.33).

En esta definición podemos observar diversos elementos que forman parte de las organizaciones, tales como límites, normas, sistemas, medio, actividades y objetivos.

La propuesta anterior concuerda con elementos que forman parte de la organización como: fronteras (o límites) y objetivos, en este caso enfocados a la supervivencia o permanencia, destacando precisamente ese objetivo en particular Etkin y Schvarstein (1992) conceptúan a la organización como “el conjunto de relaciones que otorgan cohesión, permanencia y continuidad en un entorno aleatorio” (p.36); al considerar al grupo social como una red de interacciones, estos autores afirman que una organización también es “el conjunto de relaciones y regulaciones internas que preservan la autonomía del sistema y aseguran la continuidad del grupo” (p.39). De esta forma:

Las organizaciones se caracterizan como entidades autónomas por su capacidad para fijar sus propias reglas de operación, y estas reglas no están subordinadas a las relaciones con el contexto. Las reglas que provienen del contexto, y que implican restricciones para el funcionamiento de la organización, son procesadas de modo tal de preservar las coherencias internas y asegurar así la supervivencia del conjunto. Las organizaciones son autónomas en el sentido que demuestran su capacidad para sobrevivir aun en condiciones ambientales diferentes de las de su creación (p.43).

Destacando el objetivo de la supervivencia de la organización, Pfeffer (2000) plantea lo siguiente:

Es más probable que las organizaciones tengan una meta de supervivencia y auto perpetuación más clara que otros grupos sociales, posean fronteras más claramente definidas, demarcadas y defendidas, y a menudo (aunque no de manera invariable) guardan cierta relación formal con el Estado, que reconoce su existencia como entidades sociales definidas (p.9).

Continuando con el tema de la supervivencia, pero haciendo énfasis ahora en el aspecto económico, como un objetivo presente en las organizaciones, Aubert y De Gaulejac (1993) coinciden en que:

En cualquier caso está claro que a ambos lados del océano la necesidad es la misma: la supervivencia económica de las empresas pasa por lograr la calidad absoluta; y para ello todos han de movilizarse. No basta con mover el cuerpo, como pretendía el taylorismo, ni tampoco se trata de ganarse el corazón; lo que se intenta es obtener la movilización total del individuo. No sólo se intenta captar su energía física y emocional sino también su energía psíquica. La empresa se convierte así en un centro “canalizador de energía”. La organización debe intentar explotar toda la energía disponible, controlándola e integrándola en los sistemas para lograr sus objetivos (p.69).

Cabe señalar que el tipo de organización al que se refieren estos autores, es la organización que persigue fines económicos (empresas).

Además de la supervivencia de la organización, con las propuestas de Pfeffer (2000) y Hall (1983), surgen elementos como la autoridad, las normas y el poder. Siguiendo este argumento, Crozier y Friedberg (1990) afirman que la organización es “un universo de conflicto, y su funcionamiento el resultado de los enfrentamientos entre las racionalidades contingentes, múltiples y divergentes de actores relativamente libres que utilizan fuentes de poder de que disponen” (p.77). Entonces, la organización también comprende la acción organizada por medio de estructuras que limitan el marco en el cual los actores influyen a través de su acción; en este caso, la función de las estructuras consiste en limitar las relaciones de poder que se dan en la organización.

Aunado a los elementos identificados en las definiciones presentadas hasta el momento, contamos con otro enfoque sobre las organizaciones, el de la sociología clínica, donde uno de los principales autores es Enriquez (1992), quien propone distintos niveles (o instancias) de análisis de las organizaciones: las instancias míticas, histórico-sociales, institucionales, organizacionales, grupales e individuales. Dicho autor, aborda a la organización desde su aspecto cultural, simbólico e imaginario, donde se cruzan las fantasías, deseos individuales y colectivos. Desde el enfoque de la sociología clínica, se retoma la teoría psicoanalítica, donde la organización es vista como un tejido vivo en constante transformación.

Así, la importancia de elegir a la organización como un elemento de estudio radica entre otras cosas, en el hecho de que los seres humanos nos relacionamos y coexistimos a través de organizaciones de diferentes tipos; por lo que tenemos que cada organización es diferente, en especial porque implican relaciones entre seres humanos que son dinámicas, y en las que intervienen múltiples factores que deben ser considerados para su análisis.

Con todo lo expuesto hasta este punto, se aprecia que la definición de organización dependerá del elemento que se busque estudiar en ella, así como el interés particular del estudioso en cuestión, pues como mencionan Koontz y

Wehrich (1999), el término tiene usos muy variados, “para algunas personas incluye todas las acciones de todos los participantes. Otras lo identifican con el sistema total de relaciones sociales y culturales” (p.246). Esto ejemplifica la variedad de formas en que las personas conciben a las organizaciones, lo cual quizá se deba a su carácter multidimensional y complejo.

Precisamente el carácter multidimensional y complejo concuerda con la perspectiva configuracional de las organizaciones, caracterizada por su visión "holística" de las mismas, que se conciben como "integrado estrechamente interdependiente y mutuamente reforzante de elementos de tal manera que la importancia de cada elemento se puede entender mejor haciendo referencia a la configuración en conjunto" (Miller & Friesen, 1984, citados en Demers, 2007, p.47). Cabe destacar en esta definición la interacción de las partes en su conjunto.

Lo multidimensional y la complejidad de las organizaciones, quizá se encuentren relacionados con el número infinito de elementos que se encuentran asociados a la organización. Debido a que los elementos mencionados hasta el momento, pueden estar presentes al mismo tiempo en los distintos tipos de organización, es posible considerar a la organización como un sistema con múltiples elementos que se encuentran interrelacionados y que la hacen compleja; ya que en “un sistema con un número creciente de elementos, cada vez se hace más difícil interrelacionar cada elemento con todos los otros. El número de relaciones posibles deviene demasiado grande con respecto a la capacidad de los elementos para establecer relaciones” (Luhmann, 1998, p.26). De esta manera, ante la gran variedad de elementos que forman parte de la organización, esta es concebida y estudiada desde diferentes disciplinas, por ello, resulta difícil llegar a integrar una definición aceptada por todos sus estudiosos, en ese sentido Perrow (1984) comparó a una organización con un zoológico muy grande, y al estudioso como un ciego que busca describir a un elefante a partir del tacto; esta comparación nos ilustra acerca de los diversos tipos de organizaciones, cada una con especificidades propias, lo que complejiza su estudio y definición debido a los

múltiples elementos que la componen. De esta forma, hablar de una definición única o “verdadera” es prácticamente imposible.

A pesar de no existir una definición única del término, las propuestas que se han planteado con respecto a la definición de organización, permiten de cierta forma, aproximarse de forma teórica a dicho concepto, al permitir conocer al menos características básicas que pueden estar presentes en ellas. Ahora, es importante referenciar a la organización en tanto constructo social complejo, donde se entrecruzan diversas lógicas: política, cultural, económica, afectiva, racional, identitaria, entre otras. En ese sentido Aubert y De Gaulejac (1993) en su obra “El coste de la excelencia”, tratan de encontrar los elementos que caracterizan a las empresas capitalistas más representativas, retomando únicamente la concepción de organizaciones empresariales (*manageriales*). Un elemento importante en este punto es el término “gestión”, pues representa un vínculo entre la estructura organizativa, las prácticas directivas, y un modelo de personalidad a partir de cuatro aspectos:

- 1.- Como estructura organizativa. La organización *managerial* está basada en un modelo reticular compuesto por una multiplicidad de entidades en constante interacción. Cada una de estas entidades se relaciona con las otras dando lugar a configuraciones muy diferentes adaptadas a circunstancias del entorno, como la zona geográfica, la línea de productos, las necesidades operativas del momento, etc.

2. Las prácticas de dirección. La función primordial de la gestión es “producir organización” en el sentido de poner en marcha dispositivos que permitan resolver los conflictos que aparecen día a día en el seno de la empresa y lograr una convivencia

relativamente ordenada entre elementos que se encuentran en tensión permanente.

3. Hay todo un sistema de representación, de percepción de imágenes y de escala de valores, que actúa como sustrato de esta práctica de dirección. La gestión (el management) conlleva una cultura empresarial, un proyecto, unos valores clave, en fin, una ética determinada que será la plataforma común del conjunto de trabajadores de la empresa. A continuación hay que lograr la adhesión de todos proponiendo un ideal común articulado en una serie de creencias y de principios tales como la legitimidad del beneficio, la preocupación por la persona, dar el mejor servicio posible al cliente, la sintonía entre progreso social y progreso económico, las búsqueda de la calidad, etc.

4. La gestión responde a un modelo de personalidad basado en el deseo de éxito, de ser un luchador, de amar la competición y el riesgo, de lograr realizarse uno mismo en su carrera, de disfrutar resolviendo problemas complejos y de participar en los de los demás, de animar a un equipo, de mediar en los conflictos; en definitiva, de ser tenido en cuenta (Aubert y De Gaulejac, 1993, p.23-24).

Los cuatro aspectos de la gestión, mencionados líneas arriba, forman un “sistema socio-mental”, encrucijada entre lo económico, lo político, lo ideológico y lo psicológico” (Aubert y De Gaulejac, 1993, p.24). De ésta forma, los autores

consideran que podemos encontrar cierto grado de reciprocidad entre dos elementos importantes que componen el sistema psíquico organizacional:

El modo de funcionamiento organizacional y el modo de funcionamiento psíquico; son así objeto de un apuntalamiento recíproco, de un reforzamiento mutuo, de una complementariedad dinámica. Se organizan según un principio de causalidad circular, en la que cada elemento contribuye a interactuar con los demás, lo que produce el efecto de modificarlos en el sentido de una correspondencia mutua y de establecer vínculos estables, múltiples, homogéneos entre ellos, se acoplan los unos con los otros. Esta estructura intermedia, espacio transicional ni puramente psicológico ni puramente organizacional, sistema de vínculos y de relaciones, constituye el sistema psíquico organizacional (p.209).

El vínculo propuesto a partir del sistema socio-mental concuerda con la definición de organización que propone Enriquez (s/f, citado en Montaña, 2007), para este autor, la organización:

No es solo un lugar de trabajo cuyo único destino sea hacerse eficaz y eficiente, sino un lugar donde se juegan diversas apuestas, tanto en el terreno social como personal. La organización se puede pensar entonces como un espacio social con fronteras difusas, con múltiples centros dinámicos en los que se depositan esperanzas y desencantos, un espacio de encuentros y desencuentros, una figura amorosa y amenazadora,

en la que, a veces sin saberlo, nos seguimos inventando como actores sociales (p.16).

Esta definición de organización hace eco a las ideas planteadas por Aubert y De Gaulejac (1993), en donde el cruce entre la organización y la persona conforma el sistema socio-mental.

A partir de los planteamientos con respecto al sistema socio-mental, se hace evidente que “existe una relación, no fácilmente perceptible, entre la estructura socio - mental de los individuos y la estructura de la organización” (Montaño, 2009, p.101). Con lo anterior, se destaca la importancia del vínculo que existe entre la persona y la organización, siendo la persona el factor más importante, ya que cualquier organización es producto de la acción social, por tanto son las personas quienes ponen en marcha las actividades necesarias para la consecución de los objetivos, ya que por sí misma la organización no produce acciones, ni cambios puesto que:

Son los participantes quienes tienen motivaciones y actos intencionales; al elaborar significados, incorporan como factor a las definiciones de su rol en la organización y las acciones esperadas de los demás. Los propósitos emergen y tienden a ser congruentes con las pautas de interacción recurrentes en cuyo marco se construyen. Es posible hablar de propósitos organizacionales, considerando que la sustitución de los miembros en una organización no afecta necesariamente los modos establecidos de relación, y que los nuevos miembros incorporarán los propósitos ya existentes como un elemento de sus modelos de organización (Etkin y Schvarstein, 1992, p.107).

Debido a lo anterior, se destaca la participación de las personas, esta idea concuerda con Green (1998), quien afirma que los líderes no sólo son creadores de los aspectos racionales y tangibles de la organización como la estructura formal, los sistemas y la tecnología, también son creadores de símbolos, ideologías, lenguajes, creencias, rituales y mitos. Por lo anterior es relevante el desempeño del profesorado en las organizaciones educativas (como en el caso de algunos docentes de la UPIICSA), puesto que son los profesores quienes facilitan el logro de objetivos y con ello contribuyen a la supervivencia de la organización.

Entonces, como se ha podido observar hasta el momento, en la organización se multiplican diversos vínculos, de acuerdo con Montaña (2004):

La organización en tanto espacio social complejo puede ser entendida como un punto de encuentro, donde se entrecruzan diversas lógicas de acción –política, cultural, afectiva, racional, etcétera-, múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. La organización multiplica así sus propias representaciones y funcionalidades: es a la vez un lugar donde se negocian aspiraciones sociales, se construyen identidades, se combaten fantasmas, se produce conocimientos y, entre otros, se lucha por recursos y estatus. Las fronteras -físicas y legales-, los objetivos y estructuras formales, los reglamentos, los organigramas y los planes representan solo la parte visible de la organización; su verdadero significado reside en ámbitos no perceptibles a primera vista fuera del conocimiento cotidiano que

nos brinda la experiencia; de ahí la importancia del esfuerzo académico por hacerla inteligible (p.5).

De esta manera, se puede concebir a la organización como un espacio multidimensional, donde se cruzan lógicas de acción distintas, interviniendo múltiples actores; construida sobre diversas estructuras y representando múltiples proyectos, difícilmente dissociables del resto de las demás construcciones sociales que conforman la vida cotidiana, coincidiendo con Montaña (2001), la universidad es una organización en el sentido amplio del término.

Una vez expuestos los elementos más relevantes del concepto de organización, los cuales permiten comprender mejor las implicaciones de dicho término para los fines de esta tesis; se procede a recordar que en el presente trabajo se analizará el caso de la UPIICSA, una IES del sector público, a través de la re-construcción de la identidad organizacional de algunos de sus docentes, desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales. Destacando que la relevancia del presente trabajo radica en que las IES son organizaciones muy importantes para cualquier país, sobre todo en el ámbito social al formar profesionistas capaces de hacer frente a los retos que se presentan en la realidad mexicana; por lo tanto, es vital su existencia y supervivencia en cualquier sociedad, y por ende es relevante su estudio.

La información presentada sobre el concepto de organización, permite considerar un marco de referencia incluyente, donde las organizaciones no sólo son aquellas que persiguen fines de lucro, también podemos incorporar a las organizaciones de tipo político, social y en este caso de tipo educativo; logrando de esa manera la inclusión de alguna organización al momento de ser estudiada. Con este contexto, los Estudios Organizacionales parecen ser la perspectiva más apropiada para estudiar una organización sin fines de lucro como es la Universidad pública, debido a que los Estudios Organizacionales se caracterizan por su espíritu multidisciplinario que va más allá de la Teoría de la Organización clásica la cual se enfoca principalmente en el estudio y análisis de las empresas;

los Estudios Organizacionales permiten la colaboración de distintas disciplinas para estudiar un mismo fenómeno al interior de cualquier tipo de organización, en aras de comprender e identificar el funcionamiento y problemáticas existentes en la misma, reflexionando y analizando los diferentes tópicos de la realidad organizacional de nuestro país.

Considerando lo anterior, es pertinente abrir un diálogo con los Estudios Organizacionales; ya que es a partir de la necesidad de estudiar otros tipos de organizaciones, diferentes a las empresas, que nacen los Estudios Organizacionales, definidos como “una serie de conversaciones, en particular aquellas de los investigadores del fenómeno organizacional, quienes ayudan a definir las organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, ellos mismos derivados de anteriores conversaciones” (Clegg y Hardy, 1996, p.3). En palabras de Ibarra (2006), los Estudios Organizacionales también pueden ser definidos como; “un espacio transdisciplinario en el que se desarrolla un conjunto de enfoques y propuestas que, desde diversas posturas paradigmáticas, enfrentan y/o explican los problemas tanto de estructuración de las organizaciones, como los de su gobierno y conducción” (p.88). En la misma línea se manifiesta Medina (2010), quien menciona que los Estudios Organizacionales se enfocan en estudiar y comprender los fenómenos organizacionales, con la ayuda de diversas disciplinas, para él:

Se pueden definir a los estudios organizacionales como un conjunto de disciplinas reunidas con el único objetivo de entender los fenómenos generados al interior y exterior de una o más organizaciones. Para tal efecto las distintas escuelas y enfoques han tenido la importante tarea de establecer vasos comunicantes y bifurcaciones entre sus diversos campos disciplinarios (p.104).

A partir de estas definiciones, resulta evidente y relevante el trabajo multi e interdisciplinario en los Estudios Organizacionales. Aunado a la Multidisciplina, dentro de los Estudios Organizacionales, menciona Gonzales (2013) retomando ideas de Berger y Luckmann (2001):

Existe una realidad que va más allá de lo físico (organización empírica); es en la intersubjetividad que se van creando una serie de conversaciones, una conexión continúa entre los significados de los actores y los del mundo, por el cual se comparte un sentido común de la realidad de éste. De esta manera, el investigador de la organización se permite dar carácter de real a objetos simbólicos, que se estudian ya no en función de su existencia, sino desde lo que representan (p.172).

El mismo Gonzales (2013), agrega sobre los Estudios Organizacionales, que estos de forma general; “tienden a adoptar métodos cualitativos, porque no aspiran establecer leyes causales de carácter universal, sino por el contrario, buscan interpretar y explicar con el fin de comprender la naturaleza del fenómeno organizacional —en y alrededor de las organizaciones—” (p.172), algo que se busca realizar por medio del uso de estudios de caso, sobre los cuales se presenta información relevante más adelante en este trabajo.

Derivado de los aspectos anteriores, el reto que se presenta es el hacer interactuar las diversas disciplinas en un ámbito de estudio o trabajo específico, permitiendo la posibilidad de seguir teorizando y al mismo tiempo socializar el conocimiento desde la multidisciplinaria, ya que la complejidad de la organización como objeto de estudio hace difícil su abordaje y hace necesaria al mismo tiempo la convergencia de múltiples miradas donde concurran diversos especialistas.

Para ello, es importante que se establezcan diálogos no sólo desde el discurso, sino también desde la práctica, ya que más que continuar teorizando, sería útil estudiar un caso en particular, intentando al mismo tiempo dar cuenta de las propuestas en la práctica, privilegiando el estudio de casos inmersos en la realidad de nuestro país, retomando aspectos teóricos por un lado y metodológicos por el otro, desde el enfoque multidisciplinario de los Estudios Organizacionales.

Por lo tanto, el presente trabajo, es un ángulo del estudio desde la reconstrucción de la identidad organizacional en la UPIICSA, donde se harán aportaciones bajo la perspectiva de los Estudios Organizacionales, esperando que contribuya a la comprensión de la heterogeneidad característica de la realidad organizacional de la UPIICSA, lo cual representa sólo el inicio de una conversación más que su fin, dicho lo anterior, resulta evidente, que esta conversación no está acabada y sería interesante continuarla.

Una vez presentada la información que permite definir a la organización como un sistema socio-mental, a continuación se da paso a una corriente teórica en la cual las organizaciones pueden llegar a convertirse en instituciones, mismas que pueden llegar a influir en el comportamiento de sus miembros, aspecto que podría contribuir al proceso de re-construcción de la identidad organizacional en el caso de la UPIICSA, así, el siguiente apartado trata sobre el Nuevo Institucionalismo Sociológico.

Aproximaciones teóricas al Nuevo Institucionalismo Sociológico.

En el Nuevo Institucionalismo, las instituciones pueden ser un mecanismo de regulación social, las cuales a su vez pueden influir en el comportamiento de los individuos inmersos en ellas; dicha teoría de forma general se sustenta “en nociones como individuo, actor, roles, identidad, comportamiento, reglas, regulación, construcción/constitución, ambiente, estructura” (Lastra, 2008, p.3), entre otros elementos. El Nuevo Institucionalismo cuenta con tres vertientes principales con base en las disciplinas de la ciencia política, la economía y la sociología, por lo cual se menciona la existencia del Nuevo Institucionalismo Político, el Nuevo Institucionalismo Económico y el Nuevo Institucionalismo Sociológico³, de lo anterior se desprende la siguiente afirmación de DiMaggio y Powell (1999); “de hecho, hay muchos institucionalismos nuevos -en la economía, teoría de la organización, ciencia política y elección pública, historia y sociología- casi desvinculados, excepto por una convicción común de que los arreglos institucionales y los procesos sociales son importantes” (p.35-36).

De las tres vertientes, la que resulta de interés para el presente trabajo es el NIS, pues éste intenta relacionar aspectos organizacionales, sociales e incluso estructurales de las organizaciones, por encima de los económicos o políticos, cuestiones con mayor relevancia dentro del Nuevo Institucionalismo Económico y del Nuevo Institucionalismo Político respectivamente; además, el NIS considera a las organizaciones como creaciones del ser humano, en donde se llega a observar que “la pertenencia a grupos más amplios moldea la conducta individual (y quizá se ve moldeada, a la vez, por ésta)” (Goodin, 1996, p.20). En cuanto al NIS, Scott (1995) menciona que éste tiene sus orígenes en el llamado Institucionalismo Sociológico, también conocido como “Viejo” Institucionalismo; el cual se basaba fundamentalmente en los aportes de varios sociólogos tanto de Europa como de Estados Unidos, entre los que destacan Max Weber (1992), Talcott Parsons (1984) y Emile Durkheim (1990) debido a sus aportaciones. Al respecto, DiMaggio y Powell (1999) afirman que el NIS “tiene sus raíces en el Institucionalismo

³ De aquí en adelante se hará referencia al Nuevo Institucionalismo Sociológico como NIS por sus siglas.

Sociológico de Philip Selznick y sus asociados” (p.46); éste último autor consideraba que “la teoría institucional traza la emergencia de formas distintivas, procesos, estrategias, perspectivas y competencias, los cuales emergen de patrones de interacción y adaptación organizacional. Tales patrones deben ser entendidos como respuestas a ambientes internos y externos” (Selznick, 1996, p.271), además consideraba que una institución como tal se preocupaba más en seguir existiendo independientemente de lograr o no los objetivos propuestos.

Entonces, para DiMaggio y Powell (1999) el NIS surge después del Institucionalismo Sociológico, en el año de 1977, concretamente con la publicación de dos trabajos titulados: “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony”⁴ de Jhon Meyer y Brian Rowan; y “The Effects of Education as an Institution”⁵ de Jhon Meyer, los cuales de acuerdo a DiMaggio y Powell (1999) son muy importantes, pues “establecieron muchos de los fundamentos del pensamiento neoinstitucional” (p.46), lo cual incentivó el surgimiento posteriormente de más escritos que desarrollarían los principios institucionales del NIS. En este punto, para comprender mejor qué es el NIS, resulta útil un análisis realizado por DiMaggio y Powell (1999) en el cual presentan las principales diferencias que se pueden observar entre el NIS y el Institucionalismo Sociológico.

Al respecto, se tiene en primer lugar que el Institucionalismo Sociológico se inclinaba más en las cuestiones políticas para analizar los conflictos de grupo y las estrategias organizacionales, en el lado opuesto, el NIS se enfoca más en el desarrollo de estructuras administrativas muy elaboradas; por otra parte el

⁴ Este trabajo habla acerca de cómo los mitos racionalizados institucionalizados, consecuencia de las reglas establecidas en las organizaciones, pueden modificar o incluso determinar las estructuras de las mismas. En el artículo se destaca que los mitos racionalizados institucionalizados pueden ayudar a las organizaciones a obtener legitimidad y recursos, contribuyendo así a la supervivencia de la misma. Los autores exponen también que estos mitos, a pesar de poder ser cuestionados en cuanto a su utilidad, con el tiempo son cada vez más aceptados y reproducidos por los miembros de la organización.

⁵ El artículo presenta una discusión acerca de la función que tiene la educación en las escuelas para la sociedad, pues las escuelas para el autor son instituciones; al final Meyer concluye que las escuelas, como una institución, pueden auxiliar a reconstruir la realidad de las personas, principalmente de los alumnos de las mismas. En esta obra al final se vislumbra la importancia que Meyer otorga al tema de los mitos cuando menciona que el efecto de los mitos no se basa “en que los individuos creen en ellos, sino en el hecho de que sabe que todos los demás los realizan; y entonces para “fines prácticos”, los mitos son verdaderos” (Meyer, 1977, p.75).

Institucionalismo Sociológico otorgaba mayor peso a la interacción informal existente dentro de las organizaciones, pues en dicha corriente las estructuras informales se desvían de lo establecido en las estructuras formales, donde en esa informalidad se dan aspectos irracionales; mientras que para el NIS la irracionalidad está presente en la estructura formal de las organizaciones. Otra diferencia tiene que ver con la concepción del ambiente, pues mientras que el Institucionalismo Sociológico se refiere a organizaciones insertas y vinculadas en comunidades locales, el NIS se centra en un ambiente más amplio, como puede ser por ejemplo, la industria, las sociedades nacionales o las profesiones, “así, mientras que el Institucionalismo Sociológico consideraba las organizaciones como todos orgánicos, el nuevo institucionalismo las trata como grupos unidos flexiblemente de elementos estandarizados” (DiMaggio y Powell, 1999, p.49); respecto al cambio y la estabilidad en las organizaciones, el Institucionalismo Sociológico considera el cambio como un elemento constante dentro de la dinámica evolutiva de las organizaciones con su ambiente local, por su parte, el NIS establece la existencia de cierta homogeneidad en las organizaciones, dándose lugar a una estabilidad de los elementos que se hayan institucionalizado a través de tiempo. En ambos Institucionalismos, se coincide en rechazar que la conducta organizacional sólo es una suma de acciones individuales, no obstante, cada uno de ellos utiliza bases muy diferentes para ese rechazo; ya que el Institucionalismo Sociológico considera que las personas persiguen intereses materiales e ideales, donde los esfuerzos de éstas por alcanzar dichos intereses conducen a una racionalidad organizacional que llega a producir “consecuencias imprevistas” para la organización; por su parte, el NIS fundamenta su rechazo en la existencia de una naturaleza no reflexiva y rutinaria del ser humano, donde se considera además que los intereses y los actores están constituidos por las mismas organizaciones. Finalmente, respecto a las formas de cognición que predominan en la organización para favorecer un proceso de institucionalización, el Institucionalismo Sociológico considera que son los valores, las normas y las actitudes las que permiten lograr dicho proceso; por el contrario en el NIS se menciona que a nivel cognoscitivo:

Los elementos de las instituciones no son las normas ni los valores, sino los guiones, las reglas y las clasificaciones que se dan por hecho. Más que organizaciones concretas que producen compromisos efectivos, las instituciones son abstracciones a macronivel, "prescripciones racionalizadas e impersonales", "tipificaciones" compartidas, independientes de cualquier entidad particular a la que pudiera deberse una lealtad moral (DiMaggio y Powell, 1999, p.50).

Los aspectos mencionados hasta ahora se pueden observar de manera resumida en la siguiente tabla elaborada por DiMaggio y Powell, (1999, p.48):

	Institucionalismo Sociológico	NIS
Conflictos de intereses	Central	Periférico
Fuente de la inercia	Grupos de presión	Imperativo de legitimidad
Énfasis estructural	Estructura informal	Papel simbólico de la estructura formal
Organización incorporada en:	La comunidad local	El área, el sector o la sociedad
Naturaleza de la incorporación	Cooptación	Constitutiva
Locus (lugar) de la institucionalización	Organización	El área o la sociedad
Dinámica organizacional	Cambio	Persistencia
Base de la crítica del utilitarismo	Teoría de la agregación de intereses	Teoría de la acción
Evidencia para la crítica del utilitarismo	Consecuencias imprevistas	Actividad no reflexiva
Formas clave de cognición	Valores, normas y actitudes	Clasificaciones, rutinas, guiones, esquemas
Psicología social	Teoría de la socialización	Teoría de la atribución
Base cognoscitiva de orden	Compromiso	Hábito, acción práctica
Metas	Desplazadas	Ambiguas
Agenda	Importancia de la política	Disciplinaria

Tabla 1. Diferencias entre el Institucionalismo Sociológico y el NIS.

A pesar de las diferencias ya presentadas entre una y otra corriente, algunos autores mencionan que en realidad no se puede decir que el NIS es por completo el lado opuesto del Institucionalismo Sociológico, pues como menciona Scott (1995), los autores del NIS “no representan un rompimiento claro con el pasado; sin embargo, existen nuevos énfasis y enfoques” (p.24); por lo tanto, si bien el NIS contribuye con nuevos elementos, también retoma cuestiones del Institucionalismo Sociológico; por lo cual en cierto grado el NIS tiene una especie de continuidad respecto a su antecesor. Sobre esto, Peters (2003) expresa que el NIS “utiliza mucho de los supuestos del antiguo pensamiento institucionalista, pero lo enriquece con las herramientas de investigación” (p.14); en el mismo sentido DiMaggio y Powell (1999), mencionan que si bien existen elementos de ruptura entre ambas corrientes, existen al mismo tiempo elementos de continuidad, “dado el molde racional y materialista de la mayoría de los enfoques alternativos a las organizaciones, estas similitudes muestran una gran continuidad entre el viejo y el nuevo institucionalismo” (p.47). Con base en estas afirmaciones, entonces es posible considerar que el NIS realmente tiene cierta continuidad con el Institucionalismo Sociológico, en donde el NIS puede llegar a retomar elementos establecidos anteriormente en el Institucionalismo Sociológico.

Por otra parte, el NIS se caracteriza también por considerar que las instituciones existen en todas partes, en el sentido de que a diferencia del Nuevo Institucionalismo Económico y el Nuevo Institucionalismo Político (los cuales hacen énfasis generalmente sólo en las reglas económicas o políticas del juego), “los sociólogos encuentran instituciones en todas partes, desde los apretones de mano hasta los departamentos de planificación estratégica, pasando por los matrimonios” (DiMaggio y Powell, 1999, p.43); bajo esta corriente entonces el concepto de institución se vuelve más amplio y permite considerar a la iglesia, la familia, el ejército, la empresa, el Estado o las Universidades como instituciones.

Como otra característica del NIS, Ibarra (2008), menciona que dentro de dicha corriente teórica, se da importancia a “las formas institucionalizadas para explicar la estructura que adoptan las organizaciones, más allá de las

consideraciones que pudieran hacerse en términos de eficiencia” (p.3), donde también; “el significado compartido que orienta la acción muestra la importancia de los valores en la formación de los grupos y el establecimiento de sus reglas y rutinas de comportamiento” (p.3), de esta forma se observa que bajo esta perspectiva, los valores pueden ser determinantes en la conformación y el comportamiento de los grupos dentro de las instituciones.

Además de lo expuesto hasta el momento, el NIS considera que las instituciones son el resultado de la actividad humana, aunque se enfatiza que éstas no siempre son creadas por medio de un diseño consiente; así, es posible mencionar que el NIS tiene una visión más amplia en comparación con el Institucionalismo Sociológico, acerca de lo que son las instituciones, sus estructuras y la influencia de alguna institución en la conducta de las personas. Cómo se aprecia, las instituciones son muy importantes dentro del NIS, por lo cual es necesario exponer ahora información relevante acerca del término Institución, para saber qué significa pues su comprensión además de necesaria para entender mejor al NIS y al proceso de institucionalización, podría aportar mayores elementos que ayuden a interpretar los hallazgos hechos en esta investigación.

Aproximaciones teóricas al concepto de institución

De manera similar a lo que sucede con el concepto de organización, el significado de Institución implica diversos elementos dependiendo del autor que haga referencia al término, por ello y con la intención de que el lector tenga claro qué es una Institución, se presentan a continuación varias definiciones. Desde una perspectiva muy general, ajena al Nuevo Institucionalismo en cualquiera de sus vertientes, Bourdieu (1981) considera que la existencia de una institución necesita imperativamente de personas que la acepten, pues ésta sólo se establece y opera cuando "al igual que un vestido o una casa, encuentra a alguien que se interesa en ella y que se siente suficientemente cómodo con ella para aceptarla” (p.309), de acuerdo con esta lógica, una condición necesaria y básica para el

establecimiento de una Institución es la aceptación de las personas, de lo contrario, la Institución no podría ni siquiera existir. Por su parte Goodin (1996), reflexiona y afirma que una institución es algo que concierne en gran medida a las sociedades de cualquier lugar, pues para dicho autor, las instituciones conforme sobreviven a través del tiempo, se pueden convertir en fenómenos sociales debido a la importancia y legitimidad que logran adquirir ante las personas.

Continuando con una perspectiva general, para Fernández (1994), el término Institución en su uso más antiguo; “alude y refiere a normas-valor de alta significación para la vida de un determinado grupo social, fuertemente definidas y sancionadas –formalizadas en el caso de las leyes- con amplio alcance y penetración en la vida de los individuos” (p.35). Para esta autora, además de lo anterior, en muchas obras el concepto es usado como un sinónimo de establecimiento de “elementos” que permiten dar un orden al mundo del ser humano, “las instituciones representan por consiguiente, a aquellos custodios del orden establecido, que dan al individuo la protección de una lógica con la cual organizar su mundo, de otro modo caótico y amenazante” (p.36).

Después de ver a la Institución desde una perspectiva general, ahora retomemos el enfoque del Nuevo Institucionalismo, donde se tiene en primer lugar que para Romero (1999), “las instituciones constituyen soluciones relativamente eficientes a los problemas de la acción colectiva” (p.13), para este autor un aspecto muy importante dentro de las instituciones son las rutinas existentes en ellas, pues éstas llegan a ser para sus integrantes, una especie de guía con la cual saben cómo deben comportarse ante ciertas situaciones o problemas que deban ser resueltos dentro de la organización, sin tener la necesidad de ser aconsejados por otros:

La existencia de rutinas permite reducir los problemas de elección de estrategias y, por tanto, reducen la incertidumbre en la acción de la organización. La capacidad de estas rutinas para predecir

eficazmente las situaciones que el medio ambiente le presentará a la organización acaba por darles un carácter institucional (p.22).

Por su parte, North (1990), quien es uno de los exponentes más conocidos del Nuevo Institucionalismo Económico, considera que “las instituciones son las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, los constreñimientos u obligaciones creados por los humanos que le dan forma a la interacción humana; en consecuencia, éstas estructuran los alicientes en el intercambio humano, ya sea político, social o económico” (p.3). Desde este punto de vista, las Instituciones son capaces de influir en las interacciones existentes entre las personas que las conforman, al establecer las reglas de juego a seguir.

Ahora, bajo la perspectiva del Nuevo Institucionalismo Político, March y Olsen (1997a), dos de sus máximos exponentes, coinciden al igual que Romero (1999), en que las rutinas se encuentran en las instituciones, concibiéndolas (bajo un enfoque político), como el “conjuntos de reglas y rutinas relacionadas entre sí, que definen adecuadamente las acciones en términos de las relaciones entre las funciones y las situaciones” (March y Olsen, 1997a, p.252).

Pasando al enfoque del NIS, Friedland y Alford (1999), consideran a “las instituciones como patrones de actividad superorganizacionales por medio de los cuales los humanos conducen su vida material en el tiempo y en el espacio, y a la vez como sistemas simbólicos por medio de los cuales asignan una categoría a esa actividad y le otorgan un significado” (p.294), estos autores añaden que dentro de las instituciones se dan relaciones sociales observables, las cuales son de utilidad para las organizaciones y sus miembros en la consecución de objetivos. Otro de los autores que supone a las instituciones como algo que ayuda a los seres humanos a organizar su vida, es Shibutani (1986), quien afirma que de forma convencional, las instituciones pueden considerarse como “patrones supraorganizacionales para organizar la vida social arraigados en normas compartidas” (p.16).

En este punto, con base en las definiciones presentadas hasta el momento, es posible comenzar a vislumbrar a las instituciones como entidades que pueden influir en el comportamiento (interacciones, relaciones, acciones) de los individuos que forman parte de ellas. Lo anterior se refuerza en los comentarios vertidos por uno de los autores del NIS, Jepperson (1999), quien manifiesta que “la institución representa un orden o patrón social que ha alcanzado cierto estado o propiedad; la institucionalización indica el proceso para alcanzarlo... Por tanto, una institución es un patrón social que revela un proceso de reproducción particular” (p.195); este autor considera que la institución se convierte en un patrón que se sigue porque se construye socialmente a través del tiempo, donde es tanto algo construido por las personas, como algo que construye cosas en ellas; y que además puede regular las acciones del ser humano. Aunado a lo anterior, Scott (1995) menciona que las instituciones otorgan significados a la conducta social, pues para dicho autor “las instituciones consisten en estructuras y actividades cognitivas, normativas y regulativas que proporcionan estabilidad y significado a la conducta social” (p.33).

Se aprecia entonces que el concepto de institución llega a variar en cada uno de los distintos autores citados, lo anterior lo explican claramente March y Olsen (1997b), al considerar que aquellos que hablan de instituciones o institucionalismo, difieren en una gran variedad de aspectos, coincidiendo sólo en algunas ideas, aun así, los autores afirman que existe algo compartido entre las personas que discuten sobre el tema: “la noción principal es que la vida se organiza en conjuntos de significados y prácticas compartidos que llegan a ser considerados como ciertos durante mucho tiempo” (p.43).

En este momento es necesario mencionar que si bien pueden encontrarse más elementos en la gran variedad de instituciones existentes, con base en las definiciones expuestas, resulta evidente que un aspecto muy relevante en ellas, es el establecimiento de reglas, normas o patrones a seguir, los cuales son muy importantes, pues por medio de ellos se pueden lograr procesos de reproducción como mencionaba Jepperson (1999); tanto a nivel individual como a nivel colectivo

(social), pues en un momento dado, las personas aceptan y reproducen esas reglas, normas o patrones, con el fin de resolver problemas y para saber cómo deben comportarse en determinadas situaciones que se les presenten; por otra parte, esa reproducción social también puede ayudar a que el ser humano y la institución logren los objetivos planteados.

Con base en las características contenidas en las definiciones presentadas (figura 1), resulta pertinente “construir” una definición de institución que sirva por un lado como un marco de referencia acerca del concepto de institución, y por otro lado, que sea acorde a los propósitos de esta investigación⁶:

Una institución se conforma de reglas, normas, rutinas, estructuras y actividades que buscan tanto resolver problemas colectivos que se presenten, como dar estabilidad y significado a la conducta de las personas que la conforman, por lo cual se les puede considerar como sistemas simbólicos. Con el paso del tiempo una institución se convierte en un patrón social a seguir (proceso de reproducción) por las personas que la aceptan; pudiendo llegar incluso a representar un fenómeno social para éstas. Finalmente, dentro de una institución, la vida de sus integrantes es organizada en significados y prácticas compartidas de forma colectiva, que son consideradas como “verdaderos” por mucho tiempo, sin llegar a ser cuestionados. De esta manera, la institución tiene un carácter completamente colectivo, en busca de una regulación social, donde de una u otra forma, se influye en el comportamiento de las personas.

Aunado a lo anterior y de manera general, antes del establecimiento de una institución, debe existir previamente un proceso de institucionalización, precisamente sobre el cual se escribe en el siguiente apartado.

⁶ Cabe destacar que no se busca crear una definición de institución única o “verdadera”, pues como se observó el término implica muchos elementos que son destacados dependiendo del autor que lo defina.

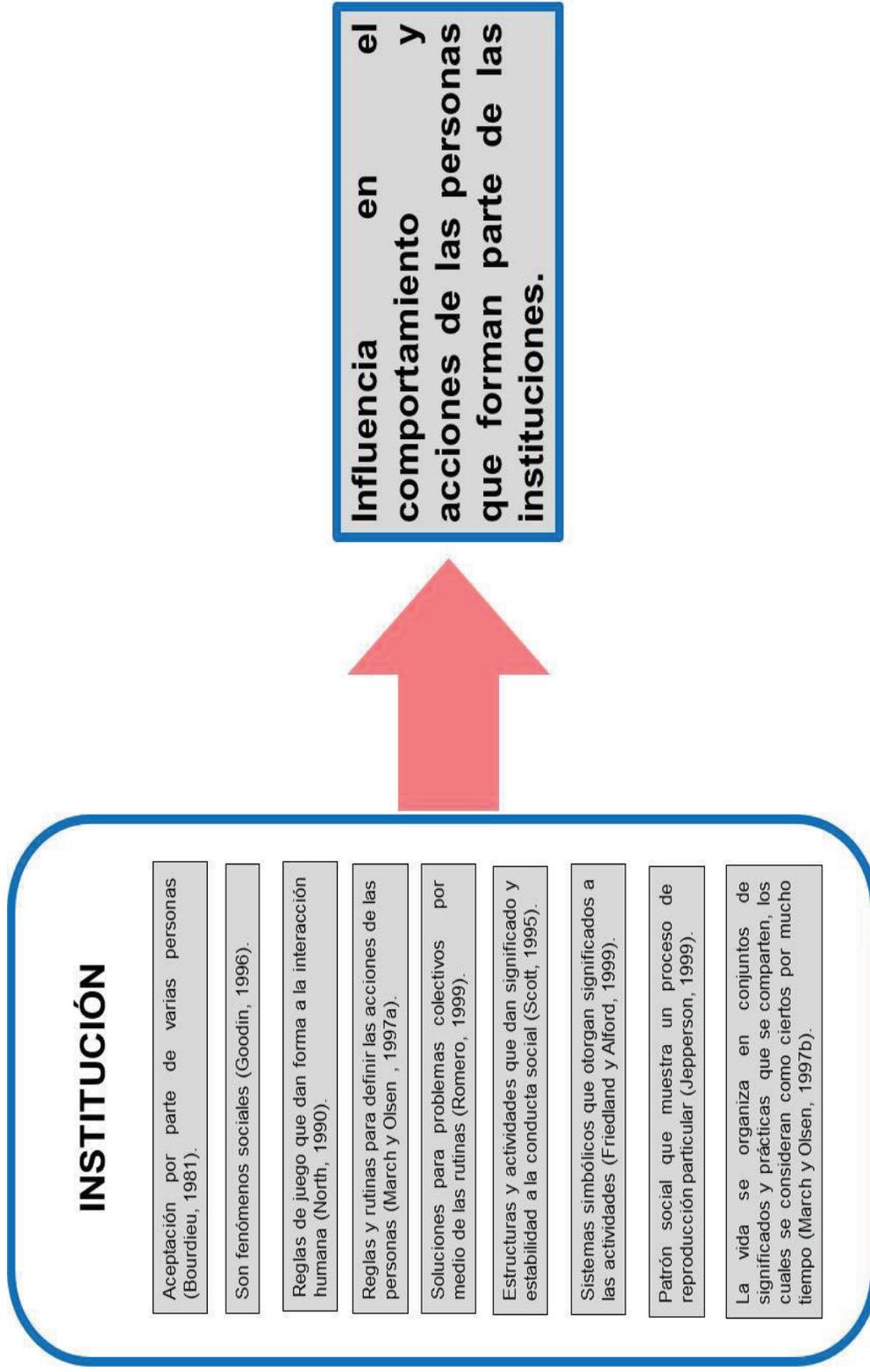


Figura 1. Características presentes en el concepto de Institución. Fuente. Elaboración propia.

El proceso de Institucionalización

Teniendo en cuenta al proceso de institucionalización como necesario para que alguna organización pueda ser considerada como una institución, esta sección del trabajo se enfoca en exponer los elementos más relevantes sobre dicho tema. De inicio se tiene que Zucker (1999), considera a la institucionalización como:

El proceso por medio del cual los actores individuales transmiten lo que socialmente se define como real y, al mismo tiempo, en cualquier punto del proceso el significado de un acto se puede definir, más o menos, como una parte dada por hecho de esta realidad social. Los actos institucionalizados, entonces, se deben percibir a la vez como objetivos y como exteriores. Los actos son objetivos cuando otros actores pueden repetirlos potencialmente sin cambiar el entendimiento común del acto; mientras que los actos son exteriores cuando el entendimiento subjetivo de los actos se reconstruye como entendimiento intersubjetivo, de manera que los actos se consideran parte del mundo externo (p.129).

Lo anterior implica transmitir aquello que pocas veces es cuestionado, pues se le considera como real, lo cual poco a poco permite su reproducción; en la misma línea se manifiesta, Jepperson (1999), coincidiendo en que la institucionalización tiene relación con las realidades construidas socialmente y para él, “es posible representar la institucionalización como un conjunto particular de procesos sociales reproductores” (p.194), este autor agrega que la institucionalización hace referencia al orden, siendo un proceso que no es exclusivo de las llamadas organizaciones formales (como las empresas), pues

desde el enfoque del NIS, la familia y el matrimonio también se pueden considerar instituciones, a pesar de no ser organizaciones reconocidas como “formales” por el Gobierno.

Para Berguer y Luckman (2001), la institucionalización en realidad es un proceso social que comienza cuando se adquieren hábitos, los cuales son importantes pues permiten la creación de pautas de comportamiento con el fin de economizar esfuerzos, permitiendo así la realización de otras actividades. De esa manera se crean tipificaciones o esquemas que sirven como “guías” para aprehender de diversas situaciones; esas tipificaciones poco a poco pueden convertirse en roles, debido a que “todo comportamiento institucionalizado involucra roles” (p.98). Estos autores agregan que la institucionalización tiene un carácter controlador e histórico, lo cual se observa en el momento que la realidad social construida es transmitida a otra generación de individuos; de esa manera, se puede llegar a regular el comportamiento de los seres humanos, dándole una dirección y un sentido a sus acciones, “toda transmisión de significados institucionales entrafña, evidentemente, procedimientos de control y legitimación” (p.95).

Por su parte Powell (1999), manifiesta “que la institucionalización es un proceso limitador que obliga a las unidades en una población a parecerse a otras unidades que se enfrentan a las mismas limitaciones” (p.251), donde si bien existen restricciones para algunas cosas, también se abren posibilidades para realizar otras. La institucionalización también puede ser considerada un proceso donde se llegan a formar y perpetuar los grupos sociales, lo cual deviene en la “creación” de una institución; así mismo, se llegan a dar comportamientos que con el tiempo se van desarrollando empíricamente; siendo adoptados por un grupo de actores con la finalidad de dar solución a problemas que se vuelven recurrentes; “la institucionalización aparece cada vez que se da una tipificación recíproca de acciones habitualizadas por tipos de actores. Dicho en otra forma, toda tipificación de esa clase es una institución” (Berger y Luckmann, 2001, p.76).

Como se aprecia, existen varios autores dentro del NIS que escriben sobre la institucionalización, sin embargo, dentro de este tema, se destaca el trabajo llevado a cabo por Tolbert y Zucker (1996), quienes consideran que una organización se ha institucionalizado, cuando su estructura “es aquella que ha sido reconocida por los miembros de un grupo social, como eficaz y necesaria, que en consecuencia sirve como una importante fuente causal de patrones estables de comportamiento” (p.179). Las autoras concretizan su trabajo resumiendo el proceso de institucionalización a través de tres etapas que se dan de manera secuencial: 1- la habituación, 2- la objetivación; y 3- la sedimentación; por medio de las cuales es posible saber en qué etapa de dicho proceso se puede encontrar alguna organización y su estructura, ampliando así, la visión dicotómica de considerar simplemente que una organización está institucionalizada o no lo está, pues a través de esas tres fases, es posible observar si alguna organización, tiene un mayor o menor nivel de institucionalización, en palabras de Tolbert y Zucker (1996):

Este conjunto de procesos secuenciales –habituación, objetivación y sedimentación- sugieren variabilidad en los niveles de institucionalización, lo cual implica que algunos patrones de comportamiento social son más propensos a evaluación crítica, modificación e incluso eliminación, que otros. En suma, tales patrones de comportamiento pueden variar dependiendo de su grado de inserción en un sistema social... y por lo tanto variar en términos de su estabilidad y su poder para determinar comportamientos (p.181).

El trabajo de estas autoras se resume en las tres etapas del proceso de institucionalización (ver figura 2 y tabla 2), las cuales se presentan a continuación:

1. Habitación. Dentro de esta etapa se da la generación de nuevos arreglos estructurales, los cuales generalmente aparecen para resolver ya sea un problema organizacional en específico o una serie de problemas; dichos arreglos surgen por medio de la adopción o creación de innovaciones (como las tecnológicas por ejemplo), las cuales introducen elementos nuevos en la estructura de la organización, formalizándolos en políticas y procedimientos. En ocasiones las organizaciones, llegan a considerar soluciones usadas por otras organizaciones con problemas muy similares, permitiendo que la adopción se vuelva una herramienta útil y viable para resolver las dificultades encontradas, así, se obtienen como resultado los nuevos arreglos dentro de la estructura organizacional o incluso el establecimiento de estructuras nuevas. Esta etapa puede considerarse un paso anterior a la institucionalización (pre-institucionalización); donde el punto clave es que la creación de nuevas estructuras en las organizaciones o nuevos arreglos en las mismas, es por mucho una actividad independiente; donde existen múltiples actores que adoptan las nuevas estructuras o los arreglos en ellas, pero al mismo tiempo existen otros que las rechazan aún, razón por la cual no hay ningún tipo de teorización formal (manuales, reglamentos, lineamientos, especificación de funciones, etc.) durante la habitación.
2. Objetivación. Este paso consiste en la difusión de la estructura luego de haberse creado una nueva o adoptado nuevos arreglos estructurales, “la objetivación conlleva el desarrollo de un grado de consenso social entre los tomadores de decisiones organizacionales, respecto al valor de la estructura, y su creciente adopción en organizaciones mediante consenso” (Tolbert y Zucker, 1996, p.182). El consenso se puede dar ya sea obteniendo información de distintos medios como noticias, observación, precios del mercado, etc., para evaluar los riesgos de adoptar una nueva estructura, pues la adopción es una estrategia de menor costo en comparación con la creación de una nueva; así, entre más miembros de la

organización adopten una estructura, la percepción de costos y beneficios de esa estructura serán más favorables. Dentro de la objetivación, un aspecto clave es la difusión de la estructura entre las personas para que ésta sea cada vez más aceptada, lo cual puede darse con relativa facilidad si la nueva estructura o los nuevos arreglos, cumplen con dos tareas: 1- crear o definir un problema organizacional genérico; y 2- contar con una justificación que le permita a esa estructura formal resolver el problema enfrentado por la organización. De esa manera, “las estructuras que han sido objetivadas y se han vuelto justamente difundidas puede decirse se encuentran al principio del paso de semi-institucionalización” (Tolbert y Zucker, 1996, p.183). Ahora, como resultado del ímpetu de difundir la estructura, se da un cambio de la simple imitación, a obtener una base normativa, lo cual se refleja ya sea de forma implícita o explícita en una teorización de la estructura; conforme se desarrolla la teorización y ésta se vuelve más explícita, la estructura se vuelve menos diferente en las distintas organizaciones que la adoptan. Cabe destacar que en esta etapa, las estructuras adoptadas pueden mantenerse un cierto tiempo, pero aún pueden desaparecer mientras no se complete el proceso de institucionalización.

3. Sedimentación. La completa institucionalización implica la sedimentación, “un proceso que fundamentalmente descansa en la continuidad histórica de la estructura, y especialmente en su supervivencia a través de varias generaciones de miembros de la organización” (Tolbert y Zucker, 1996, p.184). Se caracteriza principalmente por la expansión virtual de estructuras a través del grupo de individuos que la adoptan, así como por la perpetuación de la estructura a lo largo de cierto periodo de tiempo; el proceso podría verse frenado debido a dos factores principalmente. Primero, aquellos que se ven afectados de forma negativa por las estructuras, pueden movilizarse colectivamente contra éstas y evitar su completa institucionalización; el segundo factor implica la falta de

resultados asociados con la estructura, si existe una relación débil entre la estructura y los resultados esperados por la organización (no resolver los problemas o no lograr los objetivos), mantener la estructura es algo que se vuelve poco probable. Debido a estos dos factores, entonces, desde la perspectiva de Tolbert y Zucker (1996), la completa institucionalización de una estructura, depende mucho de una baja resistencia de grupos que se oponen a ella, y de una débil relación positiva con los resultados que se esperan obtener (objetivos). En este punto tan avanzado, para que se diera lugar a un proceso inverso sería necesario tanto una gran oposición explícita de un grupo importante (por tamaño o influencia) de actores, como la llegada de un cambio drástico en el medio ambiente de la organización (cambios sociales, políticos o económicos).

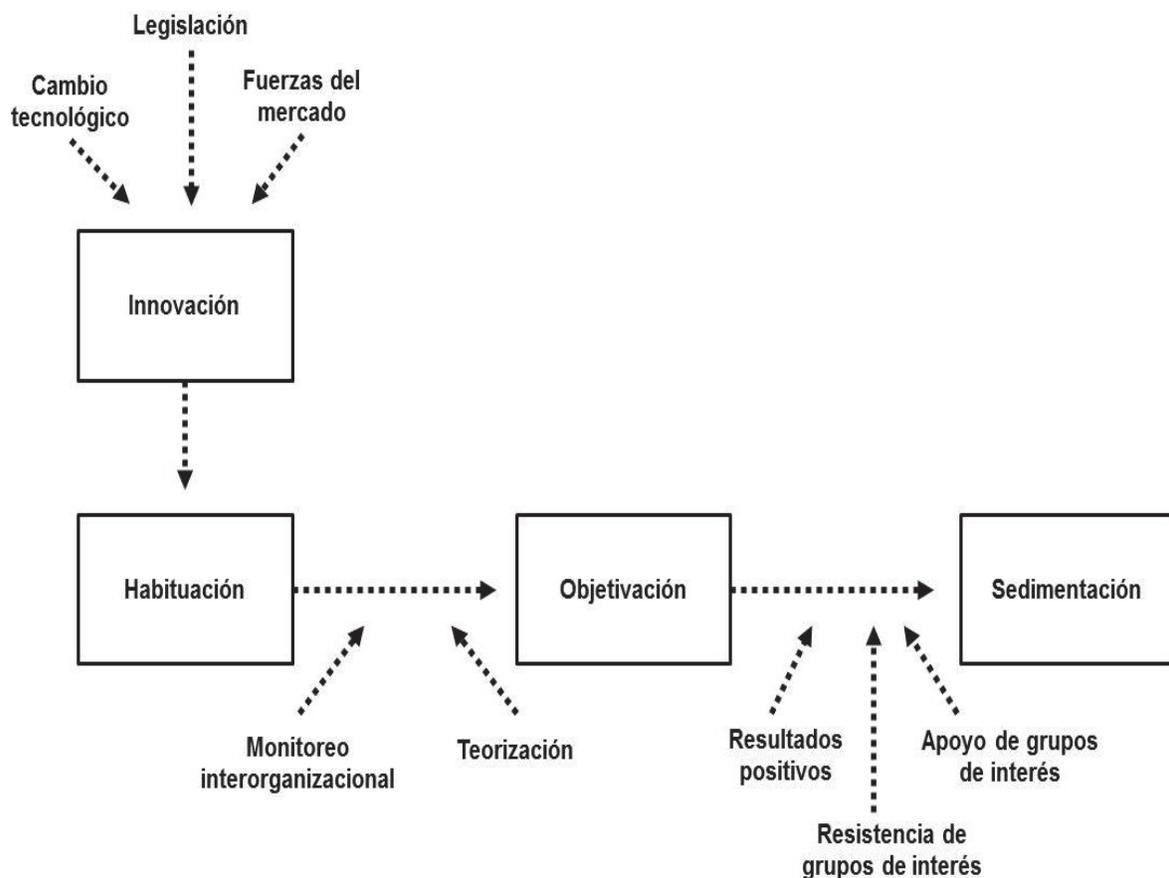


Figura 2. Componentes del proceso de Institucionalización.
Fuente. Tolbert y Zucker (1996, p.182).

En suma, la relevancia de la institucionalización radica en ser el proceso por medio del cual las estructuras y las organizaciones se pueden convertir en instituciones, obteniendo así una legitimidad colectiva, tanto para influir en las personas, como para tener mayores posibilidades de seguir existiendo a lo largo de los años gracias a su aceptación. Situación que puede apreciarse en el caso del IPN y sus diversas unidades, como UPIICSA, pues sin lugar a duda tanto IPN como las escuelas que la conforman, pueden considerarse como instituciones desde la perspectiva de Tolbert y Zucker, pues a través de los años se han consolidado y sobre todo, obtenido una legitimidad no sólo en el ámbito escolar y académico, sino también ante la sociedad en general, perdurando durante mucho tiempo y contando cada vez con más miembros (alumnos y docentes).

Dimensión	Etapas de pre-institucionalización	Etapas de semi-institucionalización	Etapas de completa institucionalización
Procesos	Habitación	Objetivación	Sedimentación
Características de los adoptantes	Homogéneos	Heterogéneos	Heterogéneos
Impulso para la difusión	Imitación	Imitativo/normativo	Normativo
Actividad de teorización	Ninguna	Alta	Baja
Varianza en la implementación	Alta	Moderada	Baja
Probabilidad de falla en la estructura	Alta	Moderada	Baja

Tabla 2. Etapas de institucionalización y dimensiones comparativas
Fuente. Tolbert y Zucker (1996, p.185).

Una vez presentados aspectos teóricos relevantes sobre el NIS, es necesario antes de continuar, mencionar que la identidad organizacional y el Institucionalismo aunque pueden parecer teorías sin alguna relación aparente, en la realidad, el aspecto institucional podría ayudar a entender mejor el proceso de re-construcción de la identidad organizacional, pues “la identidad es un constructo que desde hace tiempo ha sido central en la teorización institucional” (Glynn, 2008, p.413), debido a que las instituciones pueden producir una identidad distinta a la individual o social dentro de las organizaciones.

Para la misma autora, “los enfoques institucionales que se centran en el contexto normativo-cognitivo de las organizaciones, hacen énfasis en la importancia de las identidades sociales así como en su vitalidad” (p.413), aunado a ello y considerando que las instituciones por medio del proceso de institucionalización obtienen legitimidad en diversos ámbitos; entonces es factible lo que afirma Glynn (2008); que “el institucionalismo permite la formación de la identidad organizacional al proporcionar un conjunto de posibles elementos de identidad legitimados, con los cuales se construyen, se otorgan significados y legitiman las identidades de la firma y las simbolizaciones” (p.414).

Además, el Institucionalismo en general puede ser de gran utilidad al momento de identificar los elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional, pues siendo dicho fenómeno algo que se construye dentro de las organizaciones, entonces resulta lógico pensar en que muchos de los elementos presentes en cada organización, pueden afectar dicho proceso, sobre todo aquellos que se mantienen vigentes a través del tiempo, cuestión común en las instituciones. En palabras de Glynn (2008); “el Institucionalismo, ofrece un enfoque dinámico en la construcción de la identidad organizacional que explica cómo las organizaciones pueden adaptar sus identidades así como alinearlas con normas sancionadas y prácticas, para asegurar legitimidad” (p.414).

Así, una relación entre estas dos corrientes teóricas, parece posible, aunque no en todos los casos, pues al ser cada organización única, no puede generalizarse dicho pensamiento. Concretamente para el caso de la UPIICSA, se considera que la teoría del NIS, puede contribuir para conocer cómo se da el proceso de reconstrucción de la identidad organizacional en esa Institución; lo cual se comprobará o no, después de exponer la información obtenida de las entrevistas realizadas.

Una vez expuestos aspectos relevantes sobre el NIS (con base en los objetivos de la presente tesis), los cuales se espera puedan contribuir a identificar los elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional, el siguiente apartado versa sobre la identidad organizacional, con la finalidad de que el lector conozca los aspectos más relevantes sobre este tema. Así, iniciemos esta parte realizando aproximaciones teóricas sobre dicho concepto.

Aproximaciones teóricas al concepto de Identidad organizacional.

En los anteriores apartados se presentaron algunas definiciones de organización para aproximarnos de manera teórica al concepto, y al mismo tiempo plantear la organización como un sistema socio-mental, así como los aspectos más relevantes a tomar en cuenta en esta investigación sobre el NIS. Ahora, es importante aproximarnos de manera teórica al concepto de identidad organizacional, para conocer sus implicaciones y principales características.

Antes de adentrarnos al concepto de identidad organizacional, tenemos que de una forma general, Vålina (1998) menciona que la identidad es un proceso basado en el dialogo, donde

El desarrollo y cambio en la identidad se basa en continuos diálogos con *los otros significativos*. Naturalmente *los otros significativos*, pueden cambiar durante el tiempo de vida. Así, las preguntas, “quién soy”, “a dónde pertenezco”, estructuran nuestra auto comprensión a través del tiempo de vida” (p.131).

Por su parte para Moessinger (2000), la identidad se puede describir como un mecanismo de control sobre el ser humano, una especie de “termostato social”, consecuencia de factores sociales, de los cuales el individuo no está siempre consiente; mientras que el cambio hacia un nuevo equilibrio o identidad, se debe “a la actividad (no necesariamente consiente) del individuo en su medio ambiente” (p.2). El mismo autor agrega que la identidad es una especie de autoridad que regula el comportamiento, pues la considera como algo que controla y guía todo, en alusión a las conductas de las personas.

También de forma general, la identidad para Labrador (2007), puede considerarse como una necesidad afectiva (sentimientos), cognitiva (conciencia sobre uno y sobre los otros) y activa (toma de decisiones); en palabras de la propia autora:

Se puede afirmar, entonces, que la identidad tiene que ver con la historia de vida⁷, que será influida por el concepto de mundo que se maneja y por el concepto de mundo que predomina en la época y lugar en que se vive. Por lo tanto, hay en este concepto un cruce individuo-grupo-sociedad, por un lado, y de la historia personal con la historia social, por otro. Dentro de este marco la identidad es, redefiniéndola, el pacto que el hombre hace con sus creencias, con el entorno y con el colectivo donde se encuentra con sus idénticos (p.257).

De esta forma, la identidad tiene que ver con aspectos tanto individuales como colectivos. Continuando con un enfoque general sobre identidad, existen una multiplicidad de propuestas diferentes; ejemplo de ello, es la propuesta de Etkin y Schvarstein, (1992) quienes afirman que la identidad “no es un atributo ‘objetivo’ de la organización, sino una propiedad de la descripción del observador. Desde ya que no se tratará de una descripción arbitraria, y en última instancia será la eficacia de las acciones emergentes a partir de dicha descripción la que determinará su grado de corrección” (p.40), con esta definición se destaca el papel de la persona que con base en su descripción determina su identidad.

Ahora, es importante definir la identidad organizacional, donde en primer lugar, Gonzáles (2013); menciona que a grandes rasgos este concepto “es

⁷ La historia de vida se define como: “El relato de un narrador sobre su existencia a través del tiempo, intentando reconstituir los acontecimientos que vivió y transmitir la experiencia que adquirió. Narrativa lineal e individual de los acontecimientos que él considera significativos, a través de la cual se delinear las relaciones con los miembros de su grupo, de su profesión, de su clase social, de su sociedad global, que cabe al investigador mostrar. De esa forma, el interés de ese último está en captar algo que trasciende el carácter individual de lo que es transmitido y que se inserta en las colectividades a que el narrador pertenece” (Pereira de Queiroz, 1991, p.6). Dentro de la historia de vida, sea que haya o no una fuerte intervención por parte del investigador, dicha actividad estará todo el tiempo bajo el control del investigador, pues es él “quién escogió el tema de la investigación, formuló las cuestiones que desea aclarar, propuso los problemas” (Pereira de Queiroz, 1991, p.8).

resultado de un diálogo entre los actores sociales inscritos en la organización, y la dirección. Se podría considerar identidad organizacional como una síntesis, resultado de una relación dialéctica entre las distintas formas de regulación identitaria que la dirección buscará imponer” (p.167). Por su parte para Etkin y Schvarstein (1992), la identidad organizacional:

Es el concepto que permite distinguir a cada organización como singular, particular y distinta de las demás. Tanto la estructura del sistema que observamos, como sus acoples con el medio y las intervenciones de los operadores externos, quedan enmarcados por un concepto que a lo largo de la obra adquiere predominancia: la presencia de una identidad organizacional. La modificación de un rasgo esencial de la identidad hace que toda la organización se transforme (p.43-49).

Con esta idea, los autores retoman el concepto de invariancia, ya que la modificación de un rasgo esencial de la organización, trae consigo la aparición de una nueva organización. Para que permanezca la identidad de la organización es importante, “la enumeración de todo aquello que permita distinguir a la organización como singular y diferente de las demás, todo aquello que si desaparece afecta decisivamente a la organización” (Etkin y Schvarstein, 1992, p.158).

Con la invariancia se hace énfasis en lo que distingue a las organizaciones y permanece a través del tiempo, de acuerdo con esta idea, “las organizaciones se comportan como *homeostatos* que procesan las perturbaciones endógenas o exógenas de modo tal de mantener ciertas características invariantes. Se cierran sobre sí mismas, generando de continuo acciones que, reiteradas a lo largo del tiempo, preservan su identidad” (Schvarstein, 1992, p.63). Además, la identidad se materializa mediante la estructura de la organización, por las relaciones entre sus

integrantes, sus recursos y el entorno, de acuerdo con la concepción de Schvarstein (1992), “la identidad se materializa a través de una *estructura*, que es la forma que asume una organización en un aquí y ahora concreto” (p. 64). De esta manera, la estructura se define como un concepto complementario de la identidad, a partir de esa complementariedad se contextualiza la “invariancia”, ya que en palabras de Schvarstein (1992):

La estructura se modifica pero la identidad permanece. Los elementos de la estructura pueden ser agrupados en tres *dominios*: el de las *relaciones*, el de los *propósitos*, y el de las *capacidades existentes*. El primero hace referencia a las relaciones entre las personas, el segundo hace referencia a los propósitos de todo un orden que orientan las acciones de estas personas, ya sea individual o conjuntamente, y el tercero se refiere a los recursos de todo tipo que se desarrollan y emplean para el logro de los propósitos y la legitimación de las relaciones (p. 64).

Para Albert y Whetten (1985), la identidad organizacional se define o construye con base en tres aspectos principales; lo central, lo distintivo y lo perdurable:

- Lo central. Esto, tiene que ver con el surgimiento de respuestas a características que son propias de la organización en cuestión, es decir, son características consideradas como la esencia de cada organización. De esa manera, la identidad distingue a la organización a través de la identificación de aquellas características importantes y/o esenciales (centrales).

- Lo distintivo. Aquí se dan puntos de respuesta a características que distinguen a la organización de otras. En este caso, la identidad abarcará características que permitirán una distinción de otras organizaciones.
- Lo perdurable. Se refiere a los puntos de respuesta a características que exhiben cierto grado de igualdad o continuidad a través del tiempo dentro de alguna organización, en otras palabras, aquellos elementos que se mantienen prácticamente sin cambios con el paso de los años.

Por su parte, Gonzáles (2013), considera a la identidad organizacional como un fenómeno que se construye tomando en cuenta varios elementos presentes en la organización:

La Identidad Organizacional puede residir en grupos de individuos, en roles o símbolos en la organización, sin que esto implique dejar de lado el concepto de unicidad. Es decir, se trata de analizar los elementos o atributos de un todo, para comprender y encontrar sentido en un mundo organizacional dado... Se puede entender la Identidad Organizacional como una construcción compleja, multifacética y transitoria que involucra un significado de auto-referenciación. Los sujetos poseen múltiples identidades (personal, profesional) que al entrar en relación con la organización, se construye la Identidad Organizacional. En ese sentido, la Identidad Organizacional puede considerarse también como un nivel de construcción colectiva. Es una comprensión dialéctica entre la colectividad en donde se comparten creencias y la estructura social individual de creencias (p.173-174).

Mendoza y García (2004), mencionan que para ellos la identidad⁸ en la organización, cuenta con una serie de rasgos los cuales revelan lo complejo, flexible y difícil que es abordarla:

- La identidad profesional es siempre un fenómeno colectivo. No hay identidad profesional sin colectividad, y en este sentido implica una serie de tensiones que resultan de la necesidad de compartir significaciones.
- La identidad profesional es siempre una construcción colectiva, se produce en y sólo en la interacción.
- La identidad profesional no tiene un límite físico, sino que su delimitación es de sentido. Desde este punto de vista tiene un papel activo en la fijación de significaciones. Nombra y ordena al mundo.
- La identidad profesional no puede ser reducida a los aspectos racionales de la vida social, incluye en su definición la emoción y la tradición, aspectos intencionales y elementos irracionales; no guarda una correspondencia necesaria con el mundo objetual.
- La identidad profesional es histórica; al constituirse en la interacción y sólo en ésta incorpora en su constitución la percepción del tiempo que los actores tienen de su pasado,

⁸ Los autores se refieren a la identidad como identidad profesional, pues se refieren a rasgos presentes en maestros de instituciones educativas.

compuesto de mitos y realidades, y en consecuencia de su dirección.

- La identidad profesional es simbólica. Su rasgo reside en la posibilidad de que los hombres puedan significar y resignificar el mundo por lo regular atribuyendo a objetos o comportamientos cuya pertinencia opera dentro del colectivo.
- La identidad profesional es dinámica. Sólo existe a condición de ser creada y recreada con frecuencia; al carecer de delimitación física sólo puede existir a condición de ser pensada y actuada.
- La identidad profesional es un componente narrativo. Su lenguaje no se resuelve en sí mismo. Debe ser creído; no elabora versiones verdaderas, sino verosímiles (p.112-113).

Considerando la información expuesta en este apartado, entonces se puede decir que la mayoría de las teorías de identidad organizacional suponen explícita o implícitamente, que ésta es una combinación de procesos cognitivos, esquemas interpretativos, estructuras de conocimientos, entendimientos compartidos, afectos y valores comunes. Con base en esta idea, la identidad organizacional puede ser concebida como una interfase entre el nivel micro y macro de su estudio, que representa un contexto dentro del cual se construye el proceso de identidad.

Además de lo anterior, el estudio de la identidad dentro de las organizaciones, ha sido de gran utilidad para éstas; pues por ejemplo, se ha estudiado para tratar de explicar una gran variedad de fenómenos organizacionales, “por ejemplo, la identidad organizacional ha sido usada para mostrar cómo las organizaciones y sus gerentes interpretan problemas, identifican amenazas, perciben y resuelven conflictos, establecen ventajas competitivas,

administran el cambio, y estructuran estrategias o respuestas” (Foreman y Whetten, 2002, p.618). Por ello, el tema no deja de ser interesante para cualquier estudioso de las organizaciones.

La organización y la re-construcción de su identidad.

Con las propuestas de los autores que se mencionaron en el reciente apartado, nos aproximamos al concepto de identidad organizacional; ahora resulta importante abordar el proceso de re - construcción de la misma.

La identidad organizacional ha llamado la atención de un creciente número de investigadores, debido al hecho de que varios autores (Deetz, 1992; Knights y Willmott, 1989; Kunda, 1992) piensan que el aspecto de la identidad en los miembros de la organización, es un tema muy relevante y a la vez no muy estudiado, el cual poco a poco ha tomado mayor importancia para el control organizacional. Debido a ello, existen diferentes puntos de vista y diversas formas de conceptualizar a la identidad organizacional, ya que:

En un entorno en que las relaciones sociales se han debilitado, la empresa pasa a ser ese hogar generador de identidad, ese lugar social donde se busca un nuevo orden que regule las relaciones sociales. La empresa tiende a convertirse en una de las instituciones centrales de la sociedad, al mismo nivel que las escuelas, por ejemplo, y a ser fuente de las representaciones colectivas; y, recíprocamente, el sistema social está cada día más en concordancia con la vida de la empresa (Aubert y De Gaulejac, 1993, p.124).

Retomando la propuesta del sistema psíquico organizacional planteada por Aubert y De Gaulejac (1993), la identidad del individuo deriva no sólo del estatus que la organización le proporciona, sino fundamentalmente de la identificación entre su sistema psíquico y los dispositivos organizacionales (entrecruzamiento: simbólicos, materiales, económicos, ideológicos) desplegados en la operación cotidiana que se traducen en la instauración, donde el estudio de la identidad organizacional se ubica en ese entrecruzamiento.

De acuerdo con De Gaulejac, Rodríguez y Taracena (2005), “la identidad se construye en el cruce de estos tres puntos de vista: en las relaciones del individuo con su inconsciente, con su medio socio – cultural y con él mismo, en el trabajo que efectúa para producir su individualidad” (p.29-30). Puede verse entonces a la construcción de la identidad organizacional como un conjunto de rasgos invariantes que constituyen la organización, para Schvarstein (1992) en particular:

La identidad – construcción que está constituida por aquellos rasgos que la organización construye para sí, los que elige como su estrategia fundamental y preserva a través del tiempo. Todas las perturbaciones de origen interno o externo son de allí en más procesadas de modo de mantener inalterables estos rasgos que la organización construye para sí (p.226).

Por otra parte, la construcción de la identidad se constituye también a través del discurso, donde en palabras de Schvarstein (1992); “discurre” significa “ir y venir corriendo”, por lo que, en sentido metafórico:

La existencia de un discurso identificador hace circular la identidad por la organización y la constituye para sus miembros. Se propone establecer reglas de juego ciertas e indiscutibles, con tendencia a sacralizarse o naturalizarse. De esta manera instituye,

para aquellos a quienes involucra, factores de identidad y de pertenencia que los aglutinan alrededor de un quehacer común (p.227).

Con esto, se resalta el papel que tiene la persona como eje central del proceso de construcción de la identidad organizacional.

Siguiendo con la idea del discurso en la construcción de la identidad organizacional Hall (1997, citado en Longo, 2004), afirma que es necesario entender las identidades como producidas en espacios institucionales e históricos específicos, que es imprescindible atender en cualquier análisis. Éstas emergen del juego de diferentes modalidades de poder, de procesos de exclusión y de diferenciación, pero también de las diferentes estrategias de reacción e interpretación por parte de los sujetos. Por eso son parte de un proceso de construcción y reconstrucción inagotable, en el que las personas no pierden su papel activo y protagónico.

El papel central de la persona en el proceso de construcción de la identidad organizacional, quizá se encuentre relacionado con la naturaleza reflexiva de la misma, ya que según Etkin y Schvarstein (1992):

La idea de identidad pertenece a esta categoría de conceptos que constituyen la representación de la organización en tanto contexto de las acciones que en ella se llevan a cabo. Dichas categorías sólo emergen cuando los participantes tienen la necesidad (provocada o espontánea de reflexionar acerca del sentido de sus acciones). La percepción de los rasgos de identidad organizacional exige que los participantes se visualicen a sí mismos como actores inscritos en el sistema. Ellos 'ven' lo que hacen en aquello que la organización hace: también perciben los

actos de la organización a través de su propia acción individual.

En este sentido, la identidad requiere del participante un proceso de doble reflexividad (p.297 – 298).

Las ideas referentes al concepto de reflexividad nos acercan a la explicación de la identidad organizacional como una construcción donde convergen las percepciones propias de la persona, dadas en un ambiente organizacional donde de acuerdo con Etkin y Schvarstein (1992):

El estado interno del sistema observador (vemos lo que creemos), junto con los cambios o perturbaciones que llegan desde el medio ambiente (creemos lo que vemos). En esta intersección hay rasgos que permanecen en el tiempo. La reflexividad es constitutiva de la distinción que permite a los participantes y observadores externos concebir y construir la identidad organizacional (p.298).

Aportando más elementos sobre la construcción de la identidad, es necesario mencionar en este punto, que el mundo del trabajo fue un lugar importante donde las identificaciones generadas a partir de las diferenciaciones en el ámbito laboral, contribuyeron a establecer un firme reconocimiento de las personas y de su valor social. En este sentido:

El mundo del trabajo suele presentarse como un lugar de llegada.

Como la meta a la cual el sujeto una vez adulto, portador de una determinada identidad, arriba para desplegarla en la producción de la sociedad misma. En este trabajo se considerará profesional en tanto calificativo de la identidad, a toda construcción identitaria

realizada por los sujetos a partir (aunque no exclusivamente) del trabajo en su sentido amplio (Spinosa, 2004, p.86-87).

Las categorías referidas al trabajo, que señalaban el lugar de las personas no solamente en la producción sino también en la sociedad en general, fueron recursos de gran importancia en las definiciones de sí y en la búsqueda de reconocimiento social, por eso (Spinosa, 2004) eligió el ámbito laboral:

Para dar cuenta de las repercusiones sobre las identidades en una época de transformaciones materiales profundas. Las representaciones sociales en torno al trabajo son la resultante de una síntesis entre las imágenes que surgen de la materialidad, las percepciones, las atribuciones y las relaciones dentro del campo social del trabajo, expresadas a través del discurso (p.208-209).

Por su parte, en el estudio de la construcción identitaria en el trabajo clínico de Sainsaulieu (1988), se destaca el fenómeno de la pérdida de la identidad en la empresa como un elemento común presente en los temas de relaciones sociales traumatizantes, todos ellos han estado en situaciones de estrés tales que, no se pueden oponer a la agresión de otros. A partir del análisis de las relaciones que el individuo entabla en la empresa, con sus pares y con sus jefes, examina dichas interacciones desde el punto de vista de la búsqueda de reconocimiento. Los individuos construyen su identidad a partir de sus experiencias personales pero también a partir de las relaciones fuera y dentro de la organización ya que “las personas pueden lograr su identidad a través de la misma experiencia de relaciones de trabajo” (p.303). Es por ello que “el mundo de las relaciones laborales puede ser un lugar de constitución diferencial de las identidades individuales” (p.335). De esta manera, diferenciación, identificación y reconocimiento son momentos inseparables y articulaciones del proceso de

construcción de identidad, y están situados en el seno de la experiencia conflictual y social de las relaciones humanas.

Ahora, revisando el tema desde la perspectiva socio – clínica que presenta Enriquez (1992), la organización produce un sistema imaginario: el imaginario motor y el imaginario *leurrant* (atrayente, engañante). El imaginario motor se refiere a la:

Imaginación creativa en el trabajo sin la restricción de reglas imperativas... el imaginario motor preserva por lo tanto la parte de los sueños y la posibilidad de cambio. El imaginario atrayente en tanto que la organización intenta tomar a los sujetos a las trampas de sus propios deseos de afirmación narcisista en su fantasma de todo – poderoso o de su demanda de amor, para poder responder a sus deseos que contienen excesos y las fantasías más arcaicas se convierten en realidad; en tanto que la organización va a asegurar su capacidad de protegerse del riesgo de la ruptura de su identidad, de la ansiedad de la fragmentación: en sus sólidas corazas de status y su papel (constitutivo de la identidad social de los individuos) y de la identidad de la organización (p.37).

Entre los dos tipos de imaginarios la organización tiende a desarrollar más el imaginario atrayente porque es gracias a su atracción que un grupo social estable puede parecer a sus ojos como los ojos de sus miembros en tanto comunidad. Con base en lo anterior, la construcción de la identidad organizacional desde la perspectiva de Enriquez (1992), con el tiempo ha desarrollado una diferencia en comparación con la construcción de la identidad mencionada anteriormente:

La diferencia esencial, es que ahora todas las organizaciones (y no solamente las empresas) tratan conscientemente y voluntariamente de construir sistemas moldeando los pensamientos, penetrando el espacio psíquico más íntimo, induciendo los comportamientos indispensables a su dinámica. Si las organizaciones son conducidas a proceder así es que tratan de convertirse en verdaderas microsociedades que son al mismo tiempo comunidades: en una palabra, que están destinadas a remplazar la identidad de la nación y el Estado por la identidad de la organización que se convierte así en lo único sagrado trascendental que es posible ver y creer. Así, si la organización gestiona e imprime su marca en el pensamiento y en el aparato psíquico, podrá jactarse de ser exitosa e integrar a sus colaboradores a la “cultura” que propone e impone, al desarrollo de su motivación, a la realización de sus objetivos. Gracias a la interiorización de los valores de la organización, las personas pueden vivir los sentimientos de afiliación, experimentar la admiración (y a veces el miedo) por sus líderes, renunciando por último a sus pagos a cambio de sus ventajas o sus posibilidades de dominación al respeto de sus subordinados. Un cierto masoquismo parece ser perfectamente funcional (p.39).

Bajo esta lógica, la identidad se construye a través del moldeamiento del sistema psíquico para cumplir sus objetivos y alcanzar resultados exitosos.

Los aportes de Dubar (2001, 2002, en Spinosa, 2004) sobre los cambios producidos durante los últimos años en la configuración de las formas identitarias, entre los que ocupa un lugar central el trabajo, recuperan esta discusión. El autor afirma que las identidades construidas en torno al trabajo no derivan mecánicamente de “situaciones” definidas a partir de ciertos criterios “objetivos” y, por lo tanto, no deben ser reducidas a un reflejo de las categorías “formales”. Cuestionando esta visión esencialista de la identidad, que supone reducir la misma a ciertas condiciones materiales (posiciones) el autor nos propone pensar los procesos de identificación en términos de relaciones, dando lugar a una heterogeneidad de modos de identificación en las que se incluyen, también, las maneras en que los sujetos consideran, definen, significan el propio trabajo (Dubar, 2001, en Spinosa, 2004).

El concepto de *modo de identificación*, propuesto por el autor, supone a la identidad como el resultado de una doble operación de diferenciación y generalización. La primera tiene que ver con la construcción de la diferencia, necesaria de todo proceso identitario y la segunda en la posibilidad de encontrar elementos comunes, en oposición a ese diferente, que permite establecer espacios, sentidos, rasgos de pertenencia. Los modos de identificación son dependientes de variables históricas y sociales y se articulan mediante procesos de identificación atribuida por “otros” y de identificación reivindicada por los propios grupos (Dubar, 2002, en Spinosa, 2004).

Ahora, adentrándonos un poco al aspecto de las IES, de acuerdo con Montaña (2004), en las organizaciones educativas vistas como espacios sociales complejos, se construye identidad, esta idea parece más pertinente para los Estudios Organizacionales, ya que la identidad organizacional no se reduce a la identidad construida en el trabajo, en este sentido, el estudio de un hospital, una iglesia, una organización pública, una organización civil, una organización educativa, entre otras, adquiere relevancia, ya que existen ciertas “invariancias” que las diferencian y las hacen únicas.

No considerar las singularidades de organizaciones diferentes a las organizaciones que persiguen fines económicos atenuaría la riqueza que nos brinda el estudio de la construcción de la identidad organizacional, según Kliksberg (1992, citado en Etkin y Schvarstein, 1992) "... la identidad que se ignora es la fuente de la cohesión interna, que distingue a la organización como una entidad separada y distinta de otras" (p.28). Estas relaciones le dan, además, "unidad en el tiempo, haciendo posible que tenga sentido hablar de la evolución de la organización" (Etkin y Schvarstein, 1992, p.38-39).

Continuando con las organizaciones educativas, para Meléndez (2007) el compromiso y pertenencia institucional favorece a la mayoría del profesorado para identificarse con la representación valorativa, el significado y la presencia referencial de aspectos organizacionales asociados con procesos esenciales en pro del avance y la cooperación requerida. De allí que "este actor esté proclive a alinearse con la filosofía, valores, principios y criterios de la gestión universitaria, lo cual determina sobre las funciones organizacionales, a su vez, sobre la misión-visión del profesorado" (p.191).

Entonces, los valores dentro de una organización son importantes al momento de construir la identidad organizacional; en palabras de Chabaud (2007) "inculcar valores es inculcar identidad; asimilar valores es integrarse a una identidad y vivir según las expectativas del grupo, empresa o institución" (p.32). En este sentido, es importante la congruencia que consistiría entonces en vivir los valores de la organización, apegarse a ellos.

De esta forma, el papel de los valores como parte de la dimensión ética en el desarrollo de la identidad corporativa u organizacional, entendida como la coherencia entre los objetivos de la organización y el comportamiento organizacional, para Ramírez, Sánchez y Quintera (2005) implica tres momentos o etapas:

1. Etapa del diseño, del nombre y de sus principios básicos organizacionales:
 - a) Misión, visión, valores, políticas, objetivos y estrategias;

- b) Su simbolismo o identidad visual: nombre, logotipo, emblema, colores, slogan, diseño arquitectónico, uniforme y papelería;
 - c) Diseño de comportamiento organizacional: tipo de gestión, tipo de estructura, liderazgo, motivación, manejo de conflicto;
 - d) Diseño de las estrategias, planes, proyectos, tipos y medios de comunicación.
2. Etapa de difusión de los cuatro componentes.
 3. Etapa de identificación.

En una línea de pensamiento distinta a la mencionada por Ramírez *et al* (2005), ni los objetivos, ni el nombre, ni el origen por separado conforman la identidad de una organización. Parece que la permanencia es lo que le da identidad a la organización a lo largo del tiempo, es decir, “el reconocimiento interno, la aceptación de los participantes respecto a la existencia y a su pertenencia en cada momento” (Carvajal, 2005, p. 32). La identidad de la organización se da a partir de la unión y secuencia de tres criterios: el origen, la finalidad y el nombre. Se considera entonces, que estos tres elementos garantizan la diferenciación.

Finalmente, dentro del proceso de construcción de la identidad organizacional, hay que destacar la perspectiva de Gioia, Shultz y Corley (2000), quienes consideran que las organizaciones tienen múltiples identidades en múltiples contextos:

Las identidades consisten en constelaciones de características y etiquetas adecuadas para diferentes contextos e interacciones.

Sin embargo, los significados de las etiquetas comunes son lo suficientemente flexibles como para adaptar las diferentes demandas de múltiples contextos posibles. Esta multiplicidad implica también cambios incrementales en las múltiples facetas de

identidad, manteniendo así la identidad en un estado de flujo
(p.74).

De esa manera la construcción de la identidad organizacional no puede considerarse como un fenómeno estático, pues por el contrario es un proceso que se mantiene en constante movimiento, de ahí el hecho de hablar de una reconstrucción de la misma, pues en realidad la identidad organizacional no deja de construirse en los individuos que conforman las organizaciones, en otras palabras, se construye en un proceso dinámico.

Luego de observar qué elementos pueden influir en el proceso de reconstrucción de la identidad organizacional, se considera necesario escribir a continuación sobre algunas disciplinas que han hecho aportes relevantes al estudio de este tema.

Disciplinas que han contribuido al estudio de la identidad organizacional.

Al momento de estudiar el tema de la identidad organizacional, es factible encontrar varias disciplinas, ejemplo de ello son la Psicología, Sociología, Psicología Social y los Estudios Organizacionales. Las cuales han hecho aportes fundamentales para el estudio de la identidad, sin embargo, sus primeros supuestos han sido debatidos y una buena cantidad de ellos ha perdido vigencia debido a que las definiciones de la identidad no planteaban la posibilidad de que sus diversos elementos cambiaran en el tiempo. Lo que prevalecía en los elementos analíticos y conceptuales era que la identidad se construía de una manera estática. A pesar de ello, es pertinente conocer algunos aportes hechos por diversas disciplinas al estudio de la identidad organizacional, con la intención de obtener más elementos que permitan lograr el objetivo de la presente tesis, de esta forma, veamos a continuación la manera en que la sociología, la psicología y el psicoanálisis, abordan el tema de la identidad organizacional.

Respecto a los enfoques sociológicos, estos ofrecen formas de interpretar las estructuras y modelos dentro de los cuales los procesos relacionados con la identidad se desarrollan. De forma general se menciona que:

La sociología plantea el estudio de la identidad en dos tradiciones: por un lado, la americana destaca al sujeto como actor social y la formación de su identidad a partir de la participación en el mundo social; y por el otro lado, la francesa estudia la identidad como la dimensión subjetiva de las representaciones socialmente elaboradas o el capital cultural que distingue a las clases sociales. La tradición francesa vincula también el estudio de la identidad con los movimientos sociales y las migraciones. La identidad se define a partir de cómo los grupos se representan a sí mismos frente a otros (González, 2012, p.39).

Además, dentro del enfoque social, se usa una categorización social, que tiene como objetivo, “proporcionar una manera de clasificar sistemáticamente a los otros y a situarse a uno mismo en el medio ambiente social. El vínculo entre individuos y el grupo o la propia organización de la que son parte es el campo u esfera de estudio de la teoría de la identidad social” (Contreras y Hernández, 2011, p.162).

Por otra parte, en la teoría social se abrieron espacios para el estudio, cada vez menos como una forma de definir a un tipo de individuo y más como una forma de descifrar las relaciones entre la sociedad y la formación de la identidad, apartando crecientemente las exclusiones y oposiciones reduccionistas. La identidad adquiere nuevos sentidos e importancia gracias al reconocimiento de que, como cualquier otro fenómeno social, es más bien dinámico y cambia con los ritmos que marcan acontecimientos significativos, nuevas ideas y nuevas

propuestas. No hay ningún problema en reconocer que la identidad organizacional se sigue de una secuencia que iría de la identidad social o colectiva a la identidad organizacional.

En cuanto a los enfoques psicológicos, parecen ser más útiles para entender la identidad a nivel individual o nivel micro dentro de la organización, por lo que se hará una breve reseña de algunos conceptos a partir de diversos autores, centrándonos en la visión del psicoanálisis, pues éste puede ser útil para tratar de interpretar cómo funcionan las organizaciones; en palabras de Enriquez (2007); “si hay fenómenos inconscientes, también hay actividades racionales. Por lo tanto se debe trabajar en su conjunción. Por esta razón... el psicoanálisis debe tener un lugar –pero no todo el lugar- para interpretar el funcionamiento organizacional” (p.65).

En el marco psicoanalítico la propuesta derridiana de la “*différance*”, que, aunque su autor nunca la define por no considerarla un concepto (Derrida, 1968), nos permite lograr algunos acercamientos. La “*différance*” significa a la vez *lo diferido* y *lo diferente*, por tanto, busca “pasajes” entre oposiciones, plantea algo diferente, algo que permita “prolongar” (diferir) el sentido de un concepto extremo, hasta “tocar” el otro extremo. Así pues, desde esta óptica, estaremos hablando de un concepto dinámico de “identidad”, que tiene algo de esencialista, pero también de nominalista; que se construye desde un sentido de sí mismo, así como desde la relación con los otros; que a la vez que está arraigada en un pasado, se guía por un futuro desde el pensamiento de lo que se quiere ser.

Continuando con el enfoque psicoanalítico, en el diccionario de psicoanálisis de Laplanche, y Pontalis (1981), los autores afirman que la identificación es un:

Proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste. La personalidad se

constituye y se diferencia mediante una serie de identificaciones. Podemos decir de manera sucinta, que la identificación en los/las sujetos se realiza con 'objetos'; es decir personas (asimilación del yo a un yo ajeno), o rasgo de una persona, (objetos parciales). A su vez, el conjunto de identificaciones de un/una sujeto conforman lo que se llama la identidad, que no es necesariamente un sistema relacional coherente; el Ideal del yo, por ejemplo, se constituye a partir de identificaciones con ideales culturales que pueden estar en conflicto entre sí (p.184).

Ahora, en el reconocimiento e incorporación de la identidad individual desde el enfoque psicoanalítico que postula Sansaulieu (1988), el concepto de identidad es utilizado por los clínicos para reflejar el sentido de permanencia y continuidad de las experiencias individuales en sus relaciones sociales. "El concepto de identidad abarca el campo de las relaciones humanas en las que el sujeto intenta hacer una síntesis entre las fuerzas internas y las fuerzas externas de su acción, entre lo que es para él y para los demás" (p.318-319). En la identidad individual, la psicología de cada persona está constituida por toda su historia pasada, pero se entrecruza con lo organizacional al hacer frente a las presiones ejercidas sobre las relaciones de trabajo.

Al respecto, Sansaulieu (1988) realizó entrevistas en organizaciones medianas y grandes, con personas en situación de alta movilidad, trabajadores jóvenes, ejecutivos, trabajadores calificados y migrantes. Encontró que en las personas en situaciones de alta movilidad, los trabajadores jóvenes o que acaban de ingresar al ámbito laboral; su trayectoria los hace reconstruir su auto-reconocimiento a través de sus nuevas relaciones; esa identidad se incrementa aún más por la necesidad de abandonar las identificaciones anteriores. En el grupo de los trabajadores profesionales o ejecutivos, hay más oportunidades de

ser reconocidos. Para los trabajadores calificados, la identidad se basa en métodos de control adquiridos en la posición social, la competencia profesional y el dominio de un oficio. Por último, hay dos grandes grupos de trabajadores que tienen poco o ningún medio para obtener el reconocimiento en el trabajo, es el caso de los trabajadores migrantes, los empleados en posiciones más simples y menos valoradas, en la parte inferior de la jerarquía. Con este estudio, Sansaulieu concuerda con la idea de que existe un vínculo entre las prácticas sociales y la personalidad; revelando correlaciones entre la forma de comportarse con sus compañeros, supervisores o subordinados y las situaciones diversas económicas, tecnológicas y organizativas del trabajo.

Continuando con la perspectiva psicoanalítica, tenemos a otro autor importante; Pichón Rivière, quien aportó las ideas de núcleo básico y de estructura desarrolladas en la teoría de la enfermedad única, extendida posteriormente al análisis de los procesos de maduración y desarrollo del individuo. En esta teoría de Pichón Rivière, (s/f, citado en Etkin y Schvarstein, 1992) se describe la existencia de una “estructura prototípica que identifica al individuo y asigna a las estructuras un carácter instrumental y situacional en cada aquí y ahora del proceso de interacción, cuyo análisis permite acceder a la esencia del núcleo básico” (p.159 – 160).

Complementando la idea anterior, y tomando el sentido etimológico de la palabra imaginación, que significa mirada interior, puede afirmarse que el observador crea y exhibe la realidad. “Él hace una descripción de la realidad en términos congruentes con su propio esquema conceptual, referencial y operativo (ECRO) propuesto por Pichón Rivière, y con su dominio de experiencia” (Etkin y Schvarstein, 1992, p.244), toda descripción de una realidad compleja como la de las organizaciones siempre es parcial. De allí que los objetos que se seleccionen y prioricen, las relaciones que se establezcan como relevantes, los ciclos que se definan como preponderantes, surgirán tanto del objeto de análisis (la organización) como de la riqueza interior del aparato perceptual del observador,

aparato que, como se ha dicho, está constituido por el ECRO y su dominio de experiencia.

Si toda descripción es parcial, entonces su riqueza surgirá de la variedad de nuevas conexiones que el observador pueda crear o más bien recrear en lo que percibe. Las dos consecuencias citadas – que la identidad de una organización adquiere existencia a través de una operación de distinción, y que ella es un acto de creación (o recreación) del observador – nos permiten entender por qué pueden diferir las identidades definidas por distintos observadores. Hemos visto que estos lugares están determinados a su vez por los respectivos ECRO y los dominios de experiencia de cada observador. Pero también resulta interesante explicar por qué pueden coincidir dos definiciones de identidad, si cada una de ellas es, como se ha visto, un acto de imaginación. Entonces, “dos observadores harán la misma descripción, aunque con matices distintos (que son inevitables), cuando compartan el esquema conceptual que fundamenta la descripción, y cuando sus dominios de experiencia sean al menos similares” (Etkin y Schvarstein, 1992, p.244 – 245).

De esta forma, la identidad, dentro del psicoanálisis, aunque es personal se forma en el proceso social, nadie puede prescindir de los otros porque solo si es reconocido por otros puede surgir la “sensación” del Yo. Esto es así debido a que para representar el Yo es necesario saberse diferente, pero, al mismo tiempo, reconocerse en los otros de un grupo particular mediante el intercambio subjetivo y saberse diferente de otros pertenecientes a otros grupos.

Pero para interpretar las diferencias dadas a partir de la participación de distintos observadores acerca de la identidad de una organización en específico, con base en Etkin y Schvarstein (1992), en principio debe notarse que;

Definir la identidad de una organización es hacer una operación de distinción, lo que significa distinguir una figura de un fondo.

Como en toda operación de distinción, la figura – identidad adquiere existencia en el momento en el que se la distingue.

A partir de esta consideración se deducen consecuencias de suma importancia:

- 1) La identidad de una organización adquiere existencia a través de la identificación de un observador que la constituye en objeto de su análisis.
- 2) Dado que el objeto – identidad adquiere existencia a través de la operación de distinción de un observador, este último no hace meramente una “lectura” de la identidad, ni está en una posición pasiva respecto de ella. Por el contrario, decir cuál es la identidad como un rasgo atribuible a la organización, es un acto creativo del observador, un acto de imaginación (p.243).

Por su parte, la psicología social de las organizaciones, para Schvarstein, (1992) trata de entender, por ejemplo:

Cómo los rasgos que constituyen su *identidad* determinan modalidades de vínculo en el *dominio de las relaciones* entre sus integrantes. O bien describir cómo las *tecnologías* en uso, los modos de transformación de la realidad que operan, inciden en los procesos de la *adjudicación de roles*. Es explicar cómo es posible concebir una acción organizada y homogénea en el marco de tanta heterogeneidad de sus componentes (p.24).

Los aportes del análisis institucional francés, del modelo de identidad de las organizaciones, de los sistemas socio-técnicos, de la psicología social en lo referente a lo grupal y de la psicología general y el psicoanálisis respecto del

ámbito individual; se conjugan para proporcionar un esquema de interacciones dinámicas antes que un conjunto inarticulado de marcos teóricos (Schvarstein, 1992). De esta manera:

Para anudar esta relación entre psicología social y semiótica en el campo de las organizaciones sociales, podemos decir que ellas son redes de interacciones en las cuales los sujetos construyen y negocian sistemas de significados para dar sentido a su experiencia y poder emprender así una acción conjunta (Schvarstein, 1992, p.119).

Finalmente desde el enfoque psicoanalítico en la perspectiva lacaniana del estudio de la identidad organizacional, se hace más énfasis en el lenguaje y la indeterminación de la identidad y el deseo, la contribución más importante es el carácter imaginario que conlleva el discurso en la identidad organizacional, independientemente de si la identidad organizacional es individual o plural, homogénea o heterogénea, permanente o temporal, es decir, las respuestas a quienes somos y qué queremos en una organización, pertenecen al aspecto imaginario, basado siempre en la falta. El imaginario se refiere a un discurso en el que el individuo se ha quedado atrapado en la fantasía de que el yo es un objeto definitivo y estable. El desarrollo del discurso de lo imaginario se origina en la obra de Lacan sobre el estadio del espejo (1977) y se refiere a los intentos de un niño para integrarse al mundo. Entonces la identidad se refiere al discurso tanto a nivel individual como a nivel organizacional. En este orden de ideas, la organización es parte del sistema imaginario a través del cual el yo puede ser completado, en lugar de ser dividido o carente. El discurso de pertenecer a, la identificación con, y el compromiso con la organización facilita posiciones de sujeto en el que el individuo tiene una identidad definitiva, estable y cognoscible donde la legitimidad de “la organización cumple los deseos de uno de pertenencia y reconocimiento. En este sentido, la constitución mutua de los discursos de identidad organizacionales e

individuales imaginarios descansa en la objetivación y alienación del yo y el otro” (Driver, 2009. p. 60).

Algunos autores han sugerido que el discurso de la identidad organizacional consiste o debería permitir una pluralidad de construcciones de identidad, para asegurarse de que sigue siendo muy adaptable al cambio (Gioia 2000) o capaz de satisfacer las nuevas demandas del entorno mediante la adopción de múltiples identidades (Corley 2004, Fiol 2002). Como resultado, las organizaciones deben alentar a los miembros a desarrollar identificaciones organizacionales más temporales y situadas Fiol (2001) que facilitan los cambios más frecuentes de los significados de identidad (Gioia 2000). En este sentido el discurso en la identidad organizacional es más dinámico. Aunque, nuestro discurso está lleno de ambigüedades, omisiones, tangentes y malas interpretaciones que indican que nuestras construcciones imaginarias fracasan, una y otra vez (Lacan 1988).

En este momento, gracias a las contribuciones de las disciplinas mencionadas, queda claro que el tema de la identidad abarca diferentes niveles, pues existe una identidad individual, una identidad social o grupal; así como una identidad organizacional, razón por la cual es pertinente explicar a continuación, dichos niveles de análisis de la identidad, con la intención de seguir obteniendo elementos relevantes para el estudio de la re-construcción de la identidad organizacional.

Niveles de análisis de la identidad.

Considerando que la identidad puede ser estudiada en diferentes niveles; el individual, el social y el organizacional, es posible observar que algunas de las teorías propuestas por los investigadores de la identidad se aplican precisamente en esos niveles. Por ejemplo, la teoría de la identidad social se enfoca en la percepción de los individuos, mientras que otras teorías lo hacen en el nivel organizacional o incluso en el nivel social. Entonces, la investigación acerca de la

identidad toca los diferentes niveles de análisis mencionados, sobre los cuales se escribe a continuación.

A nivel **individual**, Labrador (2007), considera que la identidad se va conformando desde el mismo nacimiento del ser humano, pues:

Ciertos rasgos de la identidad son atribuidos desde el nacimiento y no pueden ser modificados (lugar y fecha de nacimiento, por ejemplo), algunos aspectos son dados desde el nacimiento y no son modificables más que tras difíciles gestiones (nombre, sexo, nacionalidad), ciertos aspectos pueden ser cambiados deliberadamente (lugar de residencia, estado civil), y otros son modificados al margen de la propia voluntad, es evidente que el concepto de identidad no se refiere a homogeneidad o permanencia (p.258).

Aunado a lo anterior, la primera infancia y la adolescencia son etapas cruciales para la construcción identitaria. En estos períodos se resuelven, en la acepción piagetiana del término, conflictos que coronan largos procesos de individuación, los que culminarán con el establecimiento de la autonomía adulta (Spinosa, 2004). Para esta forma de aproximación, en el tránsito de la adolescencia y juventud a la adultez, se asume al trabajo como el lugar desde donde es posible ser adulto. Desde esta última perspectiva, esta construcción (identidad) es llevada a cabo en distintos espacios y organizaciones de las que los individuos forman parte y deciden acciones, modifican el rumbo en un marco restringido de posibilidades. Aceptan, rechazan, resignifican su propia imagen y la de los otros, a lo que Dubar (1991, citado en Spinosa, 2004, p.86) llama “transacciones” subjetivas y objetivas.

De acuerdo a lo referido anteriormente, la familia y la organización escolar se constituyen por su fuerte institucionalidad y por el período de la vida de los individuos que acompañan, en instituciones productoras de identidades por excelencia. Las identificaciones, valores, visiones del mundo construidas en el período de la infancia y la adolescencia son constitutivas de los sujetos y condicionan las relaciones sociales que entablan con posterioridad. Complementando lo anterior, Castro (2008) afirma que la identidad individual:

Implica las diferencias individuales, respecto a las características de personalidad innatas, a su estructura biológica, a sus procesos psicológicos y socioafectivos, mismos que se desarrollan a través del proceso de socialización y educación que permiten aprender y diferenciar tanto los objetos materiales como a los seres humanos, particularmente, la interacción social favorece el reconocimiento de sí mismo y de los otros, logrando con ellos obtener una identidad propia (p.9).

Contribuyendo a esta idea, Watson (2009), menciona que la identidad a nivel individual, es “el proceso por medio del cual las personas se esfuerzan por formar una relativamente coherente y distintiva noción de auto-identidad personal” (p.429).

Siguiendo en el nivel individual, la concepción del hombre de acuerdo con Aubert y De Gaulejac (1993), tiene que ver con lo que ellos establecen como “homo narcisista”⁹ en el ámbito de las organizaciones. El narcisismo sería la

⁹ El narcisismo es una alusión al mito de Narciso, al amor a la imagen de sí mismo. Freud (1914) introdujo dicho concepto en el psicoanálisis a través de su obra “Introducción del narcisismo”. Si bien se puede hacer referencia a una serie de rasgos propios de la personalidad normal, el narcisismo puede también manifestarse como una forma patológica extrema en algunos desórdenes de la personalidad, como el trastorno narcisista de la personalidad, en el que la persona tiende a sobreestimar sus habilidades y tiene una necesidad excesiva de admiración y afirmación, dichos desórdenes pueden presentarse en un grado tal, que se vea severamente

principal estructura psíquica constitutiva de la sociedad posmoderna, donde el yo se externaliza, se separa cada vez más del ello, se vuelve cada vez menos super yo. Tanto en las instituciones como en las organizaciones empresariales, el narcisista encuentra las expresiones para vaciar su identidad, puesto que la organización se le presenta tal como él mismo es. En la organización, el “hombre *managerial*”, busca realizar sus deseos, sus proyectos, sus intereses porque en la organización encuentra un sistema de valores, de creencias, una cultura que proyecta adecuadamente su porvenir.

Las características que presenta el narcisista actual son para Aubert y De Gaulejac (1993), las siguientes:

- a) La búsqueda de lo absoluto en su vértice narcisista. Es decir, que solo es en el espacio de la organización, donde el narcisista encuentra la forma de satisfacer sus pulsiones, entregándose al fanatismo de la empresa.
- b) El narcisista se somete a proyectos o actividades que son intrascendentes. No importa que el proyecto sea intrascendente, sino más bien, lo que interesa es él mismo, porque para el narcisista no importan los otros, se importa él y la satisfacción de sus deseos.
- c) El narcisista puede convertirse en un narcisista ético, sigue una ética de trabajo, lo que importa es el trabajo, su trabajo, porque el éxito que le produzca, elevará aún más su ego, y.
- d) Solo el éxito le produce satisfacción.

Aunque si bien existen narcisistas, se genera un vínculo con la organización, porque es a través de la organización como logra conseguir sus objetivos, puesto que la organización necesita personas identificadas, con sus valores, imágenes, mitos, ritos, héroes, leyendas, entre otras cosas en las que el narcisista quedará plenamente identificado, a partir del culto a la excelencia que

hace caer a los individuos en la trampa de sus deseos narcisistas (Freud, 1914) a través del anhelo de ser un héroe, un hombre capaz, el problema es la imposibilidad de que todo el mundo resulte vencedor. Queda pendiente la cuestión de la aplicabilidad ya que los autores acotaron su estudio a la organización hipermoderna mediante el término “empresa *managerial*” cuyo contexto de referencia es el económico.

En consecuencia, los que puedan adaptarse a una sociedad guiada por valores individualistas dispuestos al éxito y a la excelencia:

Tienen garantizado el reconocimiento como sujetos y la posibilidad de participar como ciudadanos en el funcionamiento de la sociedad. Los demás deberán conformarse (en las sociedades occidentales) con formas de trabajo subalternas o, todavía peor, terminarán por pertenecer a la categoría de los descalificados sociales (Enriquez, 1993, p.6).

Por otra parte, de acuerdo con Battistini (2004):

Pensar sobre identidades no sólo es pensar sobre lo que el individuo dice que es sino también sobre las múltiples relaciones que influyen en ese decirse a sí mismo. Es también entonces tratar de observar como ese individuo se sitúa frente a ‘otros’ y cuáles son las valoraciones o dichos que esos ‘otros’ hacen de ese mismo individuo. La complejidad de esta mirada resulta del hecho que la identidad se construye en el continuo ir y venir de esas relaciones. Pero esto se hace aún más complejo si se tiene en cuenta que esa identidad no puede pensarse situada en un

momento puntual de la historia, como aislada de todos los otros momentos anteriores y posteriores, sino que esa construcción, como tal es heredera de toda una vida pasada, a su vez construida en las múltiples relaciones que determinaron continuidades y cambios, al mismo tiempo que se constituye en la advocación a proyectos futuros (p.25–26).

Apoyando la idea de concebir a la identidad individual como resultado de las relaciones sociales, tenemos a Mead (1934) quien menciona que la identidad individual, puede ser vista como, un constructo relacional, un proceso de experiencias y actividades sociales en donde se distinguen dos fases; la primera es el “yo”, mientras que la segunda es el “mí”; en donde; “el ‘yo’ es la respuesta del organismo a las actitudes de otros; el ‘mí’ es un conjunto organizado de actitudes de otros que uno mismo asume. Las actitudes de otros constituyen el ‘mí’ organizado, y entonces uno reacciona ante eso con el ‘yo’” (p.175). Con base en el planteamiento de estos autores, se refuerza la idea de la identidad como un proceso de construcción constante, más allá de un evento estático.

Pasando al nivel **social**, la identidad tiene que ver con el aspecto colectivo, en donde los seres humanos están inmersos en diversos grupos, donde menciona Montañó (2007), retomando una idea de Eugene Enriquez; que:

Todo grupo argumenta Enriquez, se halla ubicado entre dos extremos: el reconocimiento del deseo y el deseo del reconocimiento. El primero hace referencia a la necesidad que tiene el individuo de expresarse como tal; de diferenciarse al interior del grupo, de tratar de convertir su deseo de poder en realidad, de imponerse a los demás; el segundo se basa, contrariamente al anterior, en la búsqueda de la aceptación; para

ello los miembros del grupo se ven obligados a acceder a un cierto grado de homogeneidad para poder observarse como si fuera una sola unidad (p.27).

Lo anterior implica que la identidad no sea estática, como menciona Labrador (2007), la identidad “es dinámica en el sentido que a veces es la pertenencia a una comunidad específica la que pesa más, otras veces es la pertenencia a una comunidad diferente” (p.258). La pertenencia a diversos grupos, es una idea que coincide con lo mencionado por Castro (2008), pues ella considera que por “identidad social, se entiende a la suma de todos los roles que el individuo juega en los diferentes grupos a los que pertenece” (p. 10). Además, a nivel social se comparten diversas características o rasgos con otros, los cuales contribuyen a la definición de la identidad social:

«Identidad social»... conjunto de rasgos compartidos por un conjunto de individuos con un número de miembros suficiente pero indeterminadamente grande (un grupo social), rasgos que permiten a dichos individuos definir su yo social (esto es, responder a la pregunta «quién soy») y que, supuestamente, se expresan en su comportamiento (De Francisco y Aguiar, 2003, p.11).

Esto se debe a que las personas tienen intereses propios, y en función de ellos, es como se pueden identificar con otros individuos con intereses similares.

Reforzando las ideas anteriores sobre el aspecto colectivo de la identidad, diversos autores (Dubar, 1991; Giddens, 1995; Hall, 1997, citados en Freytes, 2004) consideran que la identidad se constituye en la articulación problemática y plena de tensiones entre dos planos: uno biográfico o personal y otro social o relacional. En efecto, “a lo largo de su biografía, el sujeto va construyendo una

definición de sí que le confiere unidad y continuidad en el tiempo” (expresión de Erikson, citado por Dubar, 1991, p.118, en Freytes, 2004, p.45), pero tal definición –dinámica y cambiante- se edifica sobre la base de las imágenes de sí que le transmiten los “otros significativos”, sujetos e instituciones sociales con los cuales el individuo se relaciona. El problema que se le presenta al sociólogo es “cómo captar en la investigación empírica las tensiones entre ambos planos, que da lugar a estrategias identitarias determinadas del carácter dinámico de la subjetividad”. (Freytes, 2004, p. 45). Según Dubar (citado en Freytes, 2004) en el marco de las:

Trayectorias sociales vividas por los sujetos. En efecto, es a lo largo de su experiencia de vida que los individuos han ido construyendo una “identidad para sí” que expresa cómo se ven a sí mismos –y se proyectan hacia el futuro-. No obstante, esta experiencia aparece marcada por las múltiples relaciones significativas que fueron moldeando al sujeto a lo largo de su historia; más precisamente, por el procesamiento de las múltiples interpelaciones simbólicas acerca de su identidad que el individuo va realizando en el curso de su trayectoria vital (p.49).

Por último, a nivel **organizacional**, se tiene en primer lugar que Labrador (2007), considera que la identidad organizacional; “representa el medio por el cual los grupos de trabajo se orientan a sí mismos hacia la organización y mediante la cual los individuos adquieren su propio sentido de seguridad e identidad como miembros” (p.259). La misma autora complementa esta definición manifestando que:

Si bien la identidad organizacional está influenciada por el pensamiento consciente: la forma en que se relacionan los individuos en el trabajo está en principio motivada por

pensamientos y sentimientos inconscientes. Su nacimiento depende de la transferencia de emociones que se da bajo la estructura organizacional (p.259).

Por su parte, Gonzáles (2012) considera que de forma general la identidad organizacional puede ser advertida:

Como un fenómeno experimentado por los miembros de la organización, percibido por aquellos que están por fuera de ella, convirtiéndose en fundamental para los procesos sociales dentro de los contextos organizacionales. Esta visión colectiva de las identidades se diferencia de las identidades a nivel individual (aunque conceptualmente relacionadas) por ser capaz de ser modelada como antecedentes y consecuencias de otros procesos sociales y con otros resultados (p.42).

El mismo autor menciona que la identidad organizacional tiene que ver con dos niveles de análisis: el individual y el colectivo, estableciendo lo que es y no es dicho concepto en cada nivel:

Nivel de análisis/Aproximación a la definición	¿Qué es?	¿Qué no es?
Individual	La auto-referenciación comparativa que captura aquello que da sentido y significado a sus miembros.	No es un nivel de análisis que permita describir y explicar el comportamiento de los individuos.
Colectivo	Conjunto de significados compartidos por la	No es imagen corporativa, imagen

	colectividad, que sirve a su vez como referente comparativo.	organizacional, cultura organizacional, ni clima organizacional
--	--	---

Tabla 3. Definiciones de la Identidad Organizacional desde distintos niveles de análisis. Fuente. Gonzáles (2012, p.54).

Contreras y Hernández (2011), coinciden en el hecho de que la identidad a nivel organizacional, tiene que ver con los niveles individual y colectivo, pues ellos consideran que “la identidad es en sí una interfase entre el nivel micro y macro de análisis” (p.166), agregando que para ellos, “la mayoría de las teorías de identidad organizacional suponen explícita o implícitamente, que la identidad organizacional descansa en una combinación de procesos cognitivos, esquemas interpretativos, estructuras de conocimientos, entendimientos compartidos, afectos y valores comunes” (p.168).

Siguiendo la misma línea, Andrews, Basler y Coller (2002), consideran que la identidad a nivel organizacional tiene dos componentes; uno personal y otro organizativo, donde “el componente organizativo de la identidad suele ser más uniforme entre los miembros y puede llegar a dominar la identidad personal” (p.41); con lo cual se aprecia entonces que las organizaciones pueden influir en el comportamiento de sus integrantes por medio de la re-construcción de una identidad organizacional, la cual, para estos autores es considerada como “una identidad colectiva; esto es, la representación de la organización compartida por sus miembros o por grupos de ellos” (p.41). Además de lo anterior, mencionan que la identidad organizacional se construye por medio de la socialización (redes sociales) y de las interacciones (dentro de la estructura de la organización); lo cual puede llevar a observar identidades similares en personas que se interrelacionan en las redes sociales:

En la medida en que la identidad organizacional es el resultado de interacciones sociales, es también el producto de procesos de

influencia social. La dinámica de las redes sociales puede tener un efecto homogeneizador en la formación de la identidad, de manera que no es extraño observar la creación de identidades similares en un conjunto de actores que participan en una o varias redes interconectadas (p.42).

Ahora, la identidad puede definirse mediante las siguientes dimensiones propuestas por Etkin y Schvarstein (1992) que en conjunto constituyen su espacio:

- a) Tiempo (coordenadas temporales).
- b) Tamaño (coordenadas espaciales).
- c) Localización (coordenadas geográficas).
- d) Tangibilidad o intangibilidad del producto o servicio que elabora (coordenadas materiales).
- e) Ciclo de vida del producto o servicio que elabora (coordenadas de frecuencia).
- f) Relación costo – beneficio (coordenadas económicas).
- g) Grado de monetarización (coordenadas financieras).
- h) Organizaciones e instituciones relacionadas (coordenadas metasistémicas).
- i) Influencia sobre su entorno (coordenadas ecosistémicas).
- j) Necesidades que el producto o servicio que elabora satisface (coordenadas utilitarias).
- k) Relaciones dialógicas dominantes (coordenadas dialógicas).

En este marco, se entiende por dimensión una condición de existencia de la organización en estudio. No todas las dimensiones enunciadas serán pertinentes para todas las organizaciones, y habrá además otras dimensiones específicas definidas para cada una de ellas y en general asociadas a la identidad – construcción.

La búsqueda de rasgos de invariancia no está signada por un enfoque determinista. La estructura que materializa la identidad admite múltiples posibilidades morfológicas. En este sentido, la organización presenta plasticidad y también límites a la variedad de funcionamiento (p.160 -163).

Para los mismos autores, definir la identidad de una organización es hacer una operación de distinción lo que significa distinguir una figura de un fondo.

Como en toda operación de distinción, la figura –identidad- adquiere existencia precisamente cuando la describe un observador que la constituye en un objeto de su análisis. Es decir que el tiempo de la identidad como descripción es simultáneo con el de la atención que un observador pone en ella. Toda organización posee a) una identidad – esquema que comparte con todas las que pertenecen a su misma rama de actividad, y b) una identidad – construcción que surge y se elabora en su interior, que permite su singularidad en el medio. La identidad se presenta como imagen y su percepción depende de la posición de quien la percibe, lo que permite distinguir entre la *endoidentidad* percibida desde los estados propios de la organización por sus integrantes, y la *exoidentidad* percibida por un observador en el dominio de las interrelaciones. Endoidentidad y exoidentidad no son necesariamente complementarias y el análisis de sus

congruencias también revelará aspectos útiles para el operador organizacional (p.159 – 160).

En cuanto a la construcción de identidades en las organizaciones que persiguen objetivos económicos, ésta ha sido objeto de reflexión en los últimos años. Sobre la identidad profesional Spinosa (2004), propone la conjunción de dos términos complejos en sí mismos y que han dado lugar recientemente, cada uno de ellos, a numerosos trabajos.

El primero, el concepto de identidad, remite a abordajes y conceptualizaciones múltiples con particularidades disciplinares. Identidad en tanto imagen de sí, en tanto matriz y recurso de acción, en tanto conjunto de rasgos particulares que permiten la distinción entre un yo y otro; entre un nosotros y un ellos. La identidad como actividad de subjetivación que se configura en la relación con los otros y en tanto tal, supone la introyección de las relaciones sociales en las que el sujeto se desenvuelve, en una relación dialéctica entre lo intersubjetivo (aquello que es realizado con otros) y lo intrasubjetivo, vale decir la apropiación que cada sujeto hace de su entorno material y de las relaciones sociales que en él tienen lugar (p.85).

Una vez expuestos los tres niveles de análisis de la identidad, es necesario aclarar que las distinciones entre ellos, solo deben retomarse con fines de análisis ya que la identidad es el resultado de la articulación de los niveles. La identidad, retomando a Dubar (2000b, citado en Longo, 2004), es el “resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural de los diversos procesos de socialización que conjuntamente

construyen a los individuos y definen a las instituciones” (p. 206 – 207). La identidad personal se vincula con la capacidad de las personas de diferenciarse de los demás y ser, por ello, únicas e irrepetibles. La identidad grupal, en cambio, nos hace partícipes de la sociedad e influenciados por los procesos históricos de índole política, cultural y económica.

La dimensión relacional, es decir, la “identidad para otro”, es ineludible en un estudio sobre identidad, porque ésta última está vinculada a la incesante búsqueda de reconocimiento: el *otro* es fundante desde las etapas más tempranas de la vida. Las identidades se nutren constantemente de identificaciones que cimentan la subjetividad, y con ello construyen microscópicamente las prácticas de cada persona (Longo, 2004, p. 206 – 207).

Luego de haber presentado los aspectos teóricos que apoyarán la realización de esta investigación, a continuación se exponen las cuestiones metodológicas establecidas para la obtención de información, por medio de las cuales se intenta dar respuesta a las preguntas y objetivos planteados.

Capítulo 2. METODOLOGÍA.

¿Por qué el estudio de caso?

Para la realización de la presente tesis, se eligió al estudio de caso, debido a que es una forma de hacer investigación social, “en general el estudio de caso es la estrategia preferida cuando las preguntas cómo o por qué son planteadas, cuando el investigador tiene un pequeño control sobre los eventos; y cuando el enfoque está en un fenómeno contemporáneo dentro de un contexto de la vida real” (Yin, 1994, p.1). Aunado a lo anterior, el estudio de caso como una estrategia de investigación “comprende un método que lo abarca todo, con una lógica de diseño que incorpora enfoques específicos para la recolección y análisis de datos” (Yin, 1994, p.13). Por su parte Stake (1995) considera que esta estrategia implica “el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (p.11). El estudio de caso además es un tipo de investigación “apropiado en situaciones en las que se desea estudiar intensivamente características básicas, la situación actual e interacciones con el medio de una o unas pocas unidades tales como individuos, grupos, instituciones o comunidades” (Tamayo y Tamayo, 2009,p. 57). Para Galeano (2009), el estudio de caso en concreto “se refiere a la recolección, el análisis y la presentación detallada y estructurada de la información sobre un individuo, un grupo o una institución. La información proviene de diversas fuentes e incluye usualmente las visiones de los mismos sujetos” (p.68); aunado a esto, el mismo autor considera que es una forma de investigación donde se “propone la construcción de un modelo de conocimiento que unifique la experiencia y la realidad humana y focalice su indagación en torno a las prácticas y acciones de los seres humanos, miradas en sus relaciones internas y externas” (p.69). Finalmente, Serrano (1997), afirma que el estudio de caso, “se trata, en suma, de un espacio de significación históricamente producidas, que necesitan más de la interpretación comprensiva que de medición estadística, un espacio en el cual el sujeto crea ininterrumpidamente aquellas condiciones socio-históricas que, a su vez, estructuran su propia vida” (p.204). Con base en la información presentada, el

estudio de caso es una estrategia de investigación exhaustiva, que permite analizar a una organización en particular, con la finalidad de conocer características básicas sobre la misma; respecto a un tema en específico, lo cual se considera apropiado para la realización de este documento.

Es importante recordar que el lugar y el respectivo contexto en el que se llevará a cabo la investigación, en este estudio de caso es la UPIICSA, lo anterior lleva implícito el reto de implementar diferentes técnicas, debido a la complejidad de la organización, lo cual conlleva la posibilidad de encontrar variables asociadas a la unidad de análisis: la re-construcción de la identidad organizacional.

Unidad de análisis.

La unidad de análisis es la re-construcción de la identidad organizacional en algunos profesores de la UPIICSA, tratando de responder a las preguntas planteadas en un inicio, por medio de los objetivos establecidos.

Lógica para ligar los datos a las proposiciones.

Resulta fundamental, considerar múltiples fuentes de evidencia y elegir distintas formas para recolectar datos, para tal efecto, en un principio se realizará un estudio de tipo cualitativo donde participarán algunos profesores de la UPIICSA, con las técnicas de:

- 1) Observación directa.
- 2) Historias de vida.

Posteriormente, con las técnicas mencionadas anteriormente se registraran las evidencias concernientes al proceso de re-construcción de la identidad organizacional de los participantes, identificadas luego de la realización de entrevistas y sus respectivas respuestas.

Criterio para interpretar los resultados.

Luego de la obtención de información (evidencias), se establecerán criterios para interpretar los resultados a partir de los supuestos teóricos referentes al

proceso de re-construcción de la identidad organizacional presentados previamente, considerando los elementos que influyen en dicho proceso, con ayuda de las aproximaciones teóricas sobre la organización y el NIS, de igual manera, se interpretarán los elementos que la teoría no pueda explicar. Finalmente, se expondrán los hallazgos encontrados, apoyándose en los supuestos teóricos usados para esta tesis.

Criterios para juzgar la calidad del diseño de investigación.

Los criterios para juzgar la calidad del diseño de investigación por lo general se basan en cuatro pruebas: validez de constructo, validez interna, validez externa y confiabilidad. Debido a que los estudios de caso son “una forma de investigación empírica” (Yin, 1994, p.32) dichas pruebas adquieren relevancia. Una propuesta para identificar las tácticas de las cuatro pruebas en los estudios de caso es presentada por Yin (1994), la cual se puede observar a continuación:

Pruebas	Táctica de estudio de caso	Fase de la investigación en la cual ocurre la táctica
Validez de constructo: establece las medidas operativas correctas para los conceptos estudiados.	-Usar múltiples fuentes de evidencia. -Establecer una secuencia de la evidencia. -Tener información clave, revisar el proyecto de estudio de caso.	-Recopilación de datos. -Recopilación de datos. -Composición.
Validez interna: (solo para estudios causales o exploratorios) establece una relación causal por la que ciertas condiciones se muestran a conducir a otras condiciones, distinguiéndose de relaciones espurias.	-Hacer patrones de coincidencia. -Hacer una explicación de la construcción. -Hacer análisis de series de tiempo.	-Análisis de datos. -Análisis de datos. -Análisis de datos.
Validez externa: establece el dominio al cual los resultados del estudio de caso pueden ser generalizados.	-Usar replicación lógica en casos de estudio múltiples-	Diseño de investigación
Confiabilidad: demuestra que las operaciones de un estudio de caso – tal como la el procedimiento de recopilación de datos puede ser repetido, con los mismos resultados.	-Usar protocolo de estudio de caso. -Desarrollar base de datos de estudio de caso.	- Recopilación de datos. - Recopilación de datos.

Tabla 4. Tácticas de estudio de caso durante cuatro pruebas de diseño.

Fuente: Yin (1994, p.33)

Con el objetivo de incrementar la solidez de la calidad en el diseño de la investigación referente al proceso de re-construcción de la identidad organizacional en algunos profesores de la UPIICSA, en la presente investigación se llevarán a cabo tres pruebas: validez de constructo, validez interna y confiabilidad.

Sobre la validez de constructo, ésta establecerá las medidas operativas correctas de los conceptos que serán estudiados y permitirá definir los factores y variables para las entrevistas. De acuerdo con Yin (1994), los investigadores deben de cumplir dos pasos para lograr la validez de constructo:

1. "Seleccionar tipos específicos de cambio que serán estudiados (en relación con el objetivo general del estudio) y,
2. Demostrar que las medidas seleccionadas de esos cambios reflejan efectivamente los tipos específicos de cambio que han sido seleccionados" (p.34).

Para tal efecto, se usarán diversas fuentes de evidencia, como los documentos, las entrevistas y la observación directa. Con base en las fuentes de evidencia se establecerá una cadena hacia la teoría.

En cuanto a la validez interna, que concierne a los estudios causales o explicativos, se establecerá una relación de concordancia entre los resultados obtenidos y la teoría para hacer inferencias debido a que la re-construcción de la identidad organizacional no puede ser observada directamente. Respecto al objetivo de la confiabilidad; éste será asegurar que:

Si más tarde el investigador sigue exactamente los mismos procedimientos descritos por el primer investigador y lleva a cabo el mismo estudio de caso de nuevo, el segundo investigador debe obtener los mismos resultados y conclusiones. Un prerrequisito para que otro investigador repita el primer estudio de caso son los

documentos necesarios para poder seguir los procedimientos del primer caso (Yin, 1994, p.36).

Por lo tanto, será muy importante detallar los procedimientos en el estudio de caso, para facilitar la réplica del estudio y la consecución de resultados similares. Finalmente, la validez externa, referente a la generalización de un conjunto particular de resultados, a través de réplicas de los resultados donde la teoría ha especificado que los mismos resultados deben producirse, no será retomada en el presente estudio ya que no es su objetivo.

Diseño de la investigación.

Se considera apropiado el estudio de caso individual con una unidad de análisis ya que de acuerdo con Yin (1994), el estudio de caso individual puede ser usado para “determinar si las propuestas de una teoría son correctas o si son alternativas de explicación que pueden ser más relevantes” (p. 38). Otra razón por la que se seleccionó el estudio de caso individual es la escasez de estudios de caso en la UPIICSA, lo que implicaría según Yin (1994), “un prelude de futuros estudios, tal como el uso de estudios de caso dispositivos de exploración o como la guía de un estudio piloto” (p.40-41).

Estrategia de investigación del estudio de caso.

La estrategia consistirá en el uso de múltiples fuentes de evidencia (documentos, entrevistas, observación participante) para recopilar una base de datos que sirva de vínculo para analizar la información respecto al proceso de la re-construcción de la identidad organizacional de profesores y alumnos de UPIICSA. A partir de esa cadena de evidencias se intentará responder a las preguntas de investigación y se llegará a conclusiones.

Capítulo 3. ESTUDIO DE CASO.

Una vez expuestos tanto los aspectos teóricos como metodológicos a tomar en cuenta dentro de la presente tesis, se puede proceder a revisar propiamente el estudio de caso elegido, la UPIICSA, no sin antes revisar algunas características sobre el Instituto Politécnico Nacional¹⁰, las cuales se considera pueden ser de utilidad para identificar los elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional en la UPIICSA, debido a que la información presentada sobre el IPN, afecta de una u otra forma el funcionamiento de la UPIICSA, al ser esta última, una organización que depende directamente del Politécnico. Luego de revisar al IPN, se procede a la descripción de la UPIICSA.

Descripción de la organización.

Reconociendo la importancia de las organizaciones para el ser humano, es pertinente entonces el estudio o análisis de las mismas, por lo cual en esta ocasión se presenta una propuesta para la descripción de la UPIICSA, una IES del sector público que forma parte del IPN, con la intención de conocer su anatomía organizacional, o la configuración específica que la caracteriza, ya que el diagnóstico organizacional puede ayudar en la realización de análisis organizacionales posteriores más profundos, en el caso de la presente investigación se retomará a través de la re-construcción de la identidad organizacional, desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales. Para lograr dicho objetivo, la presente sección se divide en tres apartados principales.

Para abordar el caso de la UPIICSA, como se aclaró líneas arriba, es imprescindible en un primer apartado, dar a conocer los principales elementos que caracterizan al IPN, analizando su anatomía organizacional de manera general; en el segundo, se dan a conocer los principales elementos que caracterizan a la UPIICSA, analizando de igual manera su anatomía organizacional; para posteriormente en un tercer apartado analizar los arreglos estructurales de la UPIICSA desde las configuraciones organizacionales que propone Mintzberg

¹⁰ De aquí en adelante se hará referencia al Instituto Politécnico Nacional como IPN por sus siglas.

(1989), las cuales permiten conocer las características básicas de la estructura de alguna organización.

El IPN.

El IPN¹¹ es una institución educativa pública, gratuita y laica, creada en el año de 1936, concebida por sus fundadores como; “un motor de desarrollo y espacio para la igualdad; apoyando por una parte, el proceso de industrialización del país y, por la otra, brindando alternativas educativas a todos los sectores sociales, en especial a los menos favorecidos” (IPN, 2014). Actualmente el IPN imparte educación para los niveles Medio Superior (Bachillerato), Superior y Posgrado. Cuenta con 77 escuelas en 15 entidades federativas del territorio Mexicano.

La distribución de carreras y posgrados es como sigue:

- Nivel Medio Superior: 54 carreras técnicas.
- Nivel Superior: 64 carreras.
- Nivel Posgrado: 108 programas (26 doctorados, 61 maestrías y 21 especialidades). En la tabla 5, se observa el número de alumnos inscritos por nivel educativo.

Nivel	No. de alumnos 2012
Nivel Medio Superior	48,123
Nivel Superior	79,267
Nivel de Posgrado	5,884
Total	127,390

Tabla 5. Matrícula inscrita en el 2012 por nivel educativo.

En la tabla 6 se presenta el número de docentes adscritos al IPN por nivel educativo.

¹¹ Los datos que se presentan a continuación fueron tomados de la página web oficial del IPN, disponible en <http://www.ipn.mx>.

Nivel	No. de docentes 2012
Nivel Medio Superior	4,049
Nivel Superior y Posgrado	8,577
Centros de Investigación	992
Área Central	1,505
Total	15,123

Tabla 6. Plantilla docente del IPN.

En cuanto a la población docente del IPN, ésta cuenta con las siguientes características:

- La edad promedio de los profesores es de 52 años.
- Del total de docentes, 50% es de tiempo completo.
- El 34% de los profesores de carrera cuenta con estudios de posgrado.

Además de las modalidades escolarizadas y no escolarizadas, el IPN a través de sus Centros de Educación Continua (2012) ubicados en Baja California Norte, Sinaloa, Tamaulipas, Distrito Federal, Michoacán, Oaxaca, Quintana Roo, Campeche y Tlaxcala; imparte cursos de actualización profesional con opción a titulación con el propósito promover el desarrollo nacional y regional mediante la oferta de servicios académicos, tecnológico y de extensión, para satisfacer los requerimientos de los diversos sectores de la sociedad con programas de alcance nacional e internacional.

Por otro lado, el IPN cuenta con cinco Centros de Desarrollo Infantil (2012):

1. Amalia Solórzano de Cárdenas.
2. Clementina Batalla de Bassols.
3. Eva Sámano de López Mateos.
4. Laura Pérez de Bátiz.
5. Margarita Salazar de Erro.

La misión de los Centros es proporcionar un espacio a las madres trabajadoras para que sus hijos(as) de 45 días de nacidos a 5 años 11 meses, reciban una atención asistencial y formativa de calidad, equidad y diversidad, proporcionándoles un ambiente de seguridad, confianza y autonomía durante el tiempo que ellas se desempeñan laboralmente.

Hasta aquí se puede observar, por medio de la diversidad de Niveles educativos, Centros de Educación Continua, Centros de Desarrollo Infantil, Departamentos; así como unidades e Institutos, que precisamente el IPN se puede considerar una organización compleja, (Hall, 1996), afirmación apoyada además en la existencia de una alta pirámide administrativa¹², así como el gran tamaño de la matrícula y de la planta docente que son característicos del IPN. Con base en lo anterior, se pueden encontrar los tres elementos de la complejidad que plantea Hall (1996) al interior del IPN: diferenciación horizontal, diferenciación vertical o jerárquica, y dispersión espacial.

Sobre la diferenciación horizontal, ésta se observa en la organización en primer lugar, en la forma en que están subdivididas las tareas desarrolladas dentro de la misma a través de profesores y profesionistas altamente especializados a partir de la división de actividades (Pugh, Hickson, Hinings y Turner, 1968; Pugh, 1973; Mintzberg, 1989); en segundo lugar, a través del conteo de los nombres de los puestos dentro de una organización. En cuanto a la diferenciación vertical (Pugh, et al 1968) ésta se observa en el conteo del número de puestos de trabajo existentes entre el ejecutivo principal y los empleados que trabajan en el producto o servicio. El último elemento de complejidad, es la dispersión espacial, la cual se ejemplifica en las actividades y en el personal que se encuentran dispersos en el espacio, de acuerdo con funciones ya sean horizontales o verticales, por la separación de centros de poder o tareas. El IPN como organización gubernamental diversificada ilustra la complejidad organizacional a partir de los tres elementos descritos.

¹² Ver organigrama del IPN en la sección de anexos.

Aunado a los tres elementos mencionados, y de acuerdo con Hall (1996), “las organizaciones complejas en extremo enfrentan problemas difíciles de coordinación y control” (p.51), al respecto, en el IPN los esfuerzos de coordinación y control se encuentran cristalizados por medio de la formalización (Pugh et al, 1968, Mintzberg, 1989) de reglas, ya que a través de la normatividad se busca proponer las normas, políticas y acciones a las que se sujetarán las actividades de docencia, investigación, desarrollo tecnológico, extensión, apoyo, administración y vinculación, dentro del Instituto, de acuerdo con los modelos educativos y de integración social. Así, la formalización de reglas, se encuentra presente a nivel interno en los siguientes documentos (elementos):

- Lineamientos para la aprobación de programas.
- Lineamientos para ofertar e impartir servicios complementarios de formación de capacidades a lo largo de la vida
- Código de conducta para los servidores públicos del IPN.
- Reglamento Orgánico.
- Reglamento del Decanato del Instituto Politécnico Nacional.
- Reglamento del Archivo Histórico.
- Reglamento de Distinciones al Mérito Politécnico.
- Reglamento de Estudios Escolarizados para los Niveles Medio Superior y Superior.
- Reglamento de Integración Social.
- Reglamento de Estudios de Posgrado.
- Reglamento de Servicio Social.
- Reglamento de Becas, Estímulos y otros Medios de Apoyo para Alumnos.
- Reglamento del Consejo General Consultivo.
- Reglamento de Reconocimiento de Validez Oficial, Equivalencia y Revalidación de Estudios.
- Reglamento Interno.

- Reglamento de Becas de Estudio, Apoyos Económicos y Licencias con Goce de Sueldo del Personal Académico.
- Reglamento del Sistema de Becas por Exclusividad del Personal Académico.
- Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente.
- Reglamento de Promoción Docente.
- Reglamento de Diplomados.
- Reglamento de Academias.
- Reglamento de Evaluación.
- Reglamento para la Aprobación de Planes y Programas de Estudios.
- Reglamento de Prácticas y Visitas Escolares.
- Reglamento de Planeación.
- Reglamento para la Operación, Administración y Uso de la Red Institucional de Cómputo y Telecomunicaciones.
- Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico.
- Reglamento de Titulación Profesional.
- Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente.
- Reglamento Interno de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas.
- Reglamento General de Estudios (dirigido a alumnos).

Por su parte, la formalización de reglas se encuentra presente a nivel externo en los siguientes documentos:

- Reglamento de Becas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Reglamento de la Ley de Información Estadística y Geográfica.

- Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Reglamento de la Ley de la Propiedad Industrial.
- Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.
- Reglamento de la Ley Federal del Derecho de Autor.
- Reglamento de la Ley Federal para la Administración y Enajenación de Bienes del Sector Público.
- Reglamento de la Ley Federal Sobre Metrología y Normalización.
- Reglamento de la Ley General de Cultura Física y Deporte.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Población.

Otro aspecto de la formalización es el nuevo modelo educativo del IPN en 2001, el cual contiene las concepciones sobre las relaciones con la sociedad, el conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje, todos los aspectos que se plasman en el modelo educativo deben estar sustentados en la filosofía, vocación e historia, en los propósitos y fines, en la visión y valores del IPN; además de tener como horizonte futuro la visión institucional. Entonces, de acuerdo con lo expresado y de manera sintética, el nuevo modelo educativo del IPN tendría como característica esencial estar centrado en el aprendizaje, un aprendizaje que:

- Promueva una formación integral y de alta calidad científica, tecnológica y humanística.
- Combine equilibradamente el desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y valores.
- Proporcione una sólida formación que facilite el aprendizaje autónomo, el tránsito de los estudiantes entre niveles y modalidades educativas, instituciones nacionales y extranjeras y hacia el mercado de trabajo.

- Se exprese en procesos educativos flexibles e innovadores con múltiples espacios de relación con el entorno, y
- Permita que sus egresados sean capaces de combinar la teoría y la práctica para contribuir al desarrollo sustentable de la nación.

Con el modelo educativo podemos observar cómo las fuerzas del mercado y las determinantes del campo profesional (Secretaría de Educación Pública -SEP-, IPN, y asociaciones gremiales), fijan un marco normativo en los asuntos de ciencia, ética y tecnología, que rigen a la escuela. Se percibe la preferencia de orientar la planeación en función de las tendencias futuras de desarrollo. La variable del rendimiento, medida durante el proceso, proporciona los indicadores de eficiencia del proceso educativo.

Continuando sobre la misma línea, otra propiedad de la formalización es la centralización del poder (Hall, 1996; Simon, 1988; Pugh et al, 1968; Mintzberg, 1989), que se encuentra asociada al sistema centralizado de toma de decisiones. En el caso del IPN, la toma de decisiones es colectiva y centralizada en una instancia; pues existe un consejo consultivo, quien toma las decisiones más importantes; y el cual está representado por los subdirectores académico y administrativo, jefes de departamentos, consejeros y sindicato. Lo anterior concuerda con lo que menciona Simon (1988) acerca de que:

El comportamiento de la organización es una red compleja de procesos decisorios, encaminados todos a influir en los comportamientos de los operativos; es decir de los que realizan el verdadero trabajo físico de la organización. La anatomía de la organización debe encontrarse en los procesos con que esta influye en las decisiones de cada uno de sus miembros, facilitándoles estas decisiones con sus premisas (p.209).

Debido a lo anterior, quizá sea más pertinente hablar del proceso de toma de decisiones como el proceso de decisión compuesta que plantea Simon (1988), consecuencia de la interacción de varias personas. De acuerdo con Daft (1998) “cuando las organizaciones se diversifican, la estructura puede evolucionar hacia una forma divisional, descentralizada, para promover la flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones. Los objetivos recalcan la adaptación al entorno externo” (p.203), cabe señalar que se profundizará en este tema en el capítulo de las configuraciones.

A pesar de que la búsqueda de flexibilidad y rapidez para tomar decisiones es un aspecto importante en las organizaciones, otra cuestión con igual o mayor relevancia, es la búsqueda de la sobrevivencia de la organización, que se basa en lograr que sus integrantes busquen y consigan los objetivos de la misma, por lo cual si los valores de la persona son contrarios a los objetivos de la organización, el funcionamiento de ella es obstaculizado, esto último es combatido por la organización por medio de los incentivos, “los incentivos son pues, los atractivos que ofrece la organización a los valores personales del empleado para inducirlo a aceptar los valores de la organización al elaborar sus opciones y decisiones” (Simon et al, 1968, p.54). De esta manera, el manejo de incentivos de formación, así como de los elementos necesarios para la realización de las actividades en el IPN se encuentra regulado por la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas¹³ (2012), que tiene la misión de lograr la excelencia académica de sus profesores, investigadores y alumnos mediante el otorgamiento de becas y apoyos económicos así como el procurar un equipamiento adecuado y mantener en óptimas condiciones el funcionamiento de laboratorios y talleres, propone acciones de mejora para el personal por medio de: reconocimiento a la integridad, reconocimiento “Víctor Bravo Ahuja”, cursos, talleres y pláticas. Las becas que ofrece la COFFA son: becas de estudios, becas de exclusividad, becas del Programa Institucional de Formación de Investigadores, y becas COFAA Banco de México. Los apoyos económicos se otorgan con la finalidad de fomentar

¹³ De aquí en adelante se hará referencia a la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas como COFFA por sus siglas.

la excelencia académica del personal docente del IPN, a través de su asistencia y/o participación en eventos académicos específicos, y la publicación de artículos en revistas especializadas nacionales e internacionales producto de sus investigaciones; así como, para que las Unidades Académicas del IPN lleven a cabo la realización de eventos académicos. De esta manera, queda claro que los incentivos en el IPN, parecen ser un aspecto importante en la búsqueda de sus objetivos, al tratar de influir en los comportamientos de sus miembros, para lograr los objetivos organizacionales.

Ahora, respecto a la tecnología “una buena parte de la literatura sobre tamaño y tecnología se ha presentado bajo la modalidad de una u otra alternativa, donde la tecnología o el tamaño se proponen como el determinante estructural clave” (Hall, 1996, p.101). En ese aspecto, en el IPN se cuenta con la más alta tecnología, ejemplo de ello es la reciente inauguración de su primer centro de educación continua virtual, una plataforma tecnológica conformada por un edificio virtual, mediante el cual el usuario puede ingresar desde su computadora para estudiar alguno de los 40 cursos y nueve diplomados que se ofrecen en línea bajo esta modalidad educativa (Coordinación de Comunicación social del IPN, 2012). Por otro lado, el IPN cuenta con el Centro de Difusión de Ciencia y Tecnología (CeDiCyT), coordinado por su Secretaría de Servicios Educativos, CeDiCyT se crea en el año 2000, y desde esa fecha ha evolucionado en sus objetivos, principalmente con la integración de la Revista *Conversus* y del Planetario “Luis Enrique Erro”. Aunado a lo anterior el IPN crea el Programa Aeroespacial Politécnico (PAEP), con la finalidad de capacitar y entrenar recursos humanos en materia de ciencia y tecnología aeroespacial. Además cuenta con el Centro de atención a usuarios, el cual previene y corrige problemáticas de las tecnologías de la información, que intervienen en el desempeño productivo de la comunidad politécnica. Tiene también el repositorio digital que responde al compromiso de alojar, administrar, publicar archivos digitales para su divulgación a la comunidad politécnica y público en general. Existe un departamento de software Institucional, encargado de organizar y proporcionar cursos de capacitación en informática para actualizar y ampliar los conocimientos del personal académico y de apoyo y

asistencia a la educación de las unidades académicas y administrativas del instituto, así como también del público en general, con el fin de mejorar el desarrollo de sus actividades.

Por otra parte, a través de *Technopoli* los procesos formativos se dinamizan hacia el sector productivo impulsando la creación y el crecimiento de negocios tecnológicos concentrando las fortalezas del instituto. Reforzando el avance en el aspecto tecnológico, en el IPN se cuenta con la Impresión de Prototipos 3D, por medio de una impresora en tres dimensiones, útil para elaboración de prototipos y proyectos a escala, que permite realizar cualquier aplicación de impresión 3D, alto rendimiento y máxima calidad. Finalmente, cabe destacar que la producción audiovisual es una de las herramientas más importantes para la difusión de los servicios de una empresa así como informar acerca de nuevos proyectos al público en general.

Algunos elementos simbólicos que forman parte de la identidad politécnica se encuentran plasmados en la Identidad Politécnica: Cuadernos de Divulgación Histórica (Delgadillo, 2001):

1. **La mascota:** Uno de los símbolos más queridos y reconocidos dentro de la comunidad politécnica es el burro blanco, la mascota del equipo de fútbol americano. El hecho de que la mascota de una institución educativa como el Politécnico sea un burro, ha despertado una serie de comentarios, a veces irónicos y otros contradictorios. El contador Luis Camelo del Río comenta que fue Miguel Tomassini Salcedo (periodista), quien en marzo de 1936 le dio el nombre de .Burros Blancos al equipo de fútbol americano, relacionándolo con la mascota, pues según él la aparición de la burrita se dio en febrero del mismo año.



2. **La porra:** se dice que surgió en 1937 cuando se celebró el primer juego internacional de futbol americano en México

Huelum, Huelum ¡Gloria!

A la Cachi Cachi Porra

A la Cachi Cachi Porra

Pim Pom Porra

Pim Pom Porra

Politécnico, Politécnico,

¡Gloria!

3. **El escudo:** el origen del escudo del Instituto se debe a la entusiasta participación de la comunidad estudiantil de los años cuarenta. Es importante resaltar que la Federación Nacional de Estudiantes Técnicos

(FNET) era la agrupación de estudiantes con más fuerza en esa época y fue la promotora de diversas actividades que tuvieron trascendencia al paso del tiempo. Fueron precisamente los integrantes de ese organismo quienes propusieron que el Politécnico debería de tener un escudo que integrara en una sola imagen los emblemas de las escuelas que lo conformaban. Esta propuesta surge entre 1944 y 1945. En el escudo destaca como motivo o elemento principal y muy significativo la reproducción estilizada de las letras del portón tradicional de acceso al Casco de Santo Tomás. Por el lado una torre que simboliza la arquitectura, la ingeniería civil y las ramas que de ella se derivan. Un engrane que representa la ingeniería mecánica y ramas afines. Al centro hay un matraz bordeado por una serpiente que simboliza las ciencias médico-biológicas y químicas. También al centro se ve una balanza, con los platillos en equilibrio que representa el ideal al que propenden las ciencias administrativas, económicas y sociales. Una vez otorgado el primer lugar, los jóvenes de la FNET empezaron a usar el escudo en documentos que expedían en papel de su misma organización. Los colores guinda y blanco del escudo fueron tomados del uniforme que portaba el primer equipo de fútbol americano. Esos colores fueron retomados debido a que la ESCA es considerada la escuela más antigua de las escuelas técnicas que fundaron el Politécnico. De los jugadores que conformaron el primer equipo oficial del Politécnico, la mayoría eran estudiantes de la ESCA.



Escudo original, 1944/1945.



Escudo actual desde 1948.

4. **El lema Institucional:** la técnica al servicio de la patria. Existen en el Archivo Histórico del Decanato del IPN diversos documentos expedidos por la FNET en 1945, en donde se puede leer este lema. Por considerarse que este pensamiento expresa fielmente los objetivos del propio Instituto y por tener identidad con los jóvenes que integraban la comunidad estudiantil de aquella época (los años 40), las autoridades lo eligieron como lema de nuestra institución.
5. **El himno:** en el año de 1957, siendo el Dr. Juan Manuel Ortiz de Zárate jefe del Departamento de Acción Social y Cultural, lanzó la convocatoria que se considera como la primera en forma oficial para elegir la letra del himno. Se invitaba a la comunidad (poetas mexicanos, maestros y estudiantes), para participar en la estructuración de un himno formal que en

su parte ideológica combinara el entusiasmo juvenil con el anhelo de superación y de servicio a la patria. El jurado estuvo integrado por el escritor Arqueles Vela y los poetas Aurora Reyes y Jorge Ramón Juárez. No llegaron a 30 los trabajos presentados y la calidad de los mismos no cubrió las expectativas, por lo que el concurso se declaró desierto. El 14 de noviembre de 1960 y siendo director del Instituto el Ing. Eugenio Méndez Docurro, se vuelve a lanzar otra convocatoria, publicada en los principales diarios capitalinos, en la que se daba la oportunidad a compositores y poetas para que, aunando esfuerzos, presentaran música y letra del himno. En esa ocasión el número de composiciones recibidas fue superior a noventa, el trabajo de elección no fue sencillo. Hubo la necesidad de realizar copias de la letra y grabaciones de la música, entregándose a cada miembro del jurado un ejemplar de las mismas. Posteriormente vinieron las juntas en que se revisaron y discutieron los trabajos, llegando a la conclusión de que, existiendo por una parte excelentes composiciones literarias con música inapropiada, y por otra, partituras de calidad en que la letra bajaba visiblemente el nivel de la misma, era inevitable declarar desierto el certamen para convocar, por separado, música y letra. El 19 de agosto de 1961, se cantó por primera vez en forma oficial el Himno del Politécnico en la ceremonia del XXV Aniversario, en la Nueva Ciudad Politécnica de Zacatenco, donde además se inauguraron los Laboratorios Ligeros, contando con la presencia del C. Presidente de la República, Lic. Adolfo López Mateos. La interpretación estuvo a cargo del Conjunto Coral del Politécnico, dirigido por el profesor J. A. Ávila López:

CORO

*Su libertad, México crea,
surge la patria, nace la luz.
Nos convoca tu voz, Politécnico.
Nos conduce tu amor, juventud.*

ESTROFA I

*Politécnico, fragua encendida
con la chispa del genio creador,*

*en ti forja su nueva estructura
nuestra noble y pujante nación.
En la aurora de un día venturoso
te dio vida la Revolución;
una estrella te puso en las manos,
¡que no apague su limpio fulgor!*

ESTROFA II

*En dinámico anhelo conjugas
las dos fuerzas de un mundo viril:
es la ciencia crisol de esperanzas,
es la técnica, fuerza motriz.
Guinda y blanco, indómita almena
que defiende tu ardor juvenil,
oriflama en las lides gallardas,
en tus manos triunfal banderín.*

CORO...

ESTROFA III

*Tus brigadas de nítida albura,
ciencia augusta, saber de bondad,
en su diaria tarea, resplandecen,
infinita su dádiva ideal.
Energía que modelas paisajes,
insurgente y activo soñar,
un humano concepto sostiene
tu cultura de ser integral.*

CORO...

ESTROFA IV

*Mueve al hombre tu fe constructiva,
se oye el ritmo de su despertar:
sinfonía de las urbes fabriles,
alma agreste de un himno rural.
Corazón valeroso y ardiente
que edificas baluartes de paz,
solidaria su acción con tus filas,
vive el pueblo tu hermosa verdad.*

CORO

*Su libertad, México crea,
surge la patria, nace la luz.
Nos convoca tu voz, Politécnico.
Nos conduce tu amor, juventud.*



Coro que interpretó el Himno por primera vez, 1961.

Luego de presentar una descripción general sobre el IPN, donde se mostraron las características identitarias y estructurales que se consideran más relevantes para los fines de esta tesis, a continuación se exponen los principales elementos que caracterizan a la UPIICSA.

La UPIICSA.

Después de ver algunas cuestiones acerca del IPN, se aborda ahora a la UPIICSA, unidad perteneciente al IPN, creada por decreto presidencial el 31 de agosto de 1971. Inició operaciones el 6 de noviembre de 1972. Su oferta educativa incluye 5 carreras:

- Licenciatura en Ciencias de la Informática.
- Licenciatura en Administración Industrial.
- Ingeniería en Informática.
- Ingeniería en Transporte.
- Ingeniería Industrial

También se imparten tres Maestrías:

- Administración.
- Informática.
- Ingeniería Industrial.

Respecto a la planta docente, ésta se ha incrementado bastante con el paso de los años, pues en los inicios de UPIICSA, sólo había 131 docentes que fueron los fundadores de la unidad en 1972. Para 2012, el número de profesores que laboran ahí es de 835, de los cuales el 90% son de base, y están distribuidos en cinco departamentos académicos, como se observa en la siguiente tabla:

Departamento Académico	No. de docentes 2012
Ciencias de la Ingeniería	310
Ciencias Sociales y Administrativas	270
Ciencias Básicas	180
Ciencias Aplicadas	45
Posgrado e Investigación	30
Total	835

Tabla 7. Población docente en UPIICSA.

A continuación en la tabla 8 se presenta la población estudiantil de la UPIICSA:

Carrera	No. de Alumnos 1972	No. de Alumnos 2012
Administración Industrial	737	3192
Ingeniería Industrial	1,278	3927
Ingeniería en Transporte		829
Ingeniería en Informática		1301
Ciencias de la Informática		1650
Total	2015	10899

Tabla 8. Población estudiantil de la UPIICSA.

Como se pudo observar en la tabla 8, en la UPIICSA se ha presentado un incremento en el tamaño (Hall, 1996) de la matrícula de alumnos, dicho incremento trae consigo un aumento en la planta docente, lo anterior es un elemento de la complejidad de la organización. Sin embargo, a pesar del evidente crecimiento en la UPIICSA, podríamos hablar de la existencia del cambio a partir del proceso que plantea Demers (2007) como el equilibrio puntuado, caracterizado por los períodos de impulso con cambios convergentes, pequeños y paulatinos, ese proceso de cambio lo encontramos en el modelo educativo de la UPIICSA que opera desde 2003, lo que hace pensar en el cambio como “un proceso lento en los períodos de impulso y un proceso rápido en períodos de reorientación” (Demers, 2007, p.52-53).

Actualmente existe un proyecto académico de la UPIICSA (2012) presentado por el director interino de la unidad, el cual está enfocado a la interdisciplinariedad en la formación superior basada en competencias, buscando la concordancia con los avances en el conocimiento y los cambios en las necesidades del estudiante y la sociedad. Lo anterior concuerda con la teoría de trayectorias múltiples propuesta por Greenwood y Hinings (1988, citados en Demers, 2007) puesto que a pesar de que ha habido cambios en el tamaño de la matrícula, éste ha sido diferente en el modelo educativo, lo cual denota dos tipos de trayectorias al interior de la unidad.

Ahora, la formalización que proponen Hall (1996), Pugh et al (1968) y Mintzberg (1989) en las organizaciones complejas se ilustra en el diagrama del proceso educativo de UPIICSA (ver figura 3), en el cual podemos observar las fuerzas del mercado y las determinantes del campo profesional (SEP, IPN, y asociaciones gremiales) que fijan un marco normativo en asuntos de ciencia, ética y tecnología, que rigen a la escuela. Se percibe la tendencia de orientar la planeación en función de las propensiones futuras de desarrollo. La variable rendimiento, medida durante el proceso, proporciona los indicadores de eficiencia del proceso educativo. Aunado a lo anterior, existe una alta formalización en los planes anuales, en los formatos de las calificaciones, en los horarios para los alumnos, entre otros.

En relación al organigrama actual de la UPIICSA (ver figura 4), en se puede distinguir la estructura de la Unidad (Daft, 1998), particularmente en lo que se refiere a la organización departamental, donde las funciones de tipo administrativo o de servicios son totalmente jerárquicas. Sin embargo, existe una baja centralización en los departamentos, ya que son libres de seleccionar a sus profesores; la alta centralización se presenta cuando el poder en la toma de decisiones se concentra en la cúspide de la organización, puesto que en la UPIICSA existe una autonomía en las carreras para la toma de decisiones que se presenta de forma jerárquica. Lo anterior concuerda con lo que menciona Hall (1996) respecto a que existen:

Diferencias estructurales entre las unidades de trabajo, departamentos y divisiones. También existen diferencias estructurales de acuerdo con el nivel en la jerarquía. Existen variaciones intraorganizacionales, tanto dentro y entre las unidades organizacionales, como hacia arriba y hacia abajo en la jerarquía (p.5).

DIAGRAMA DEL PROCESO EDUCATIVO DE UPICSA

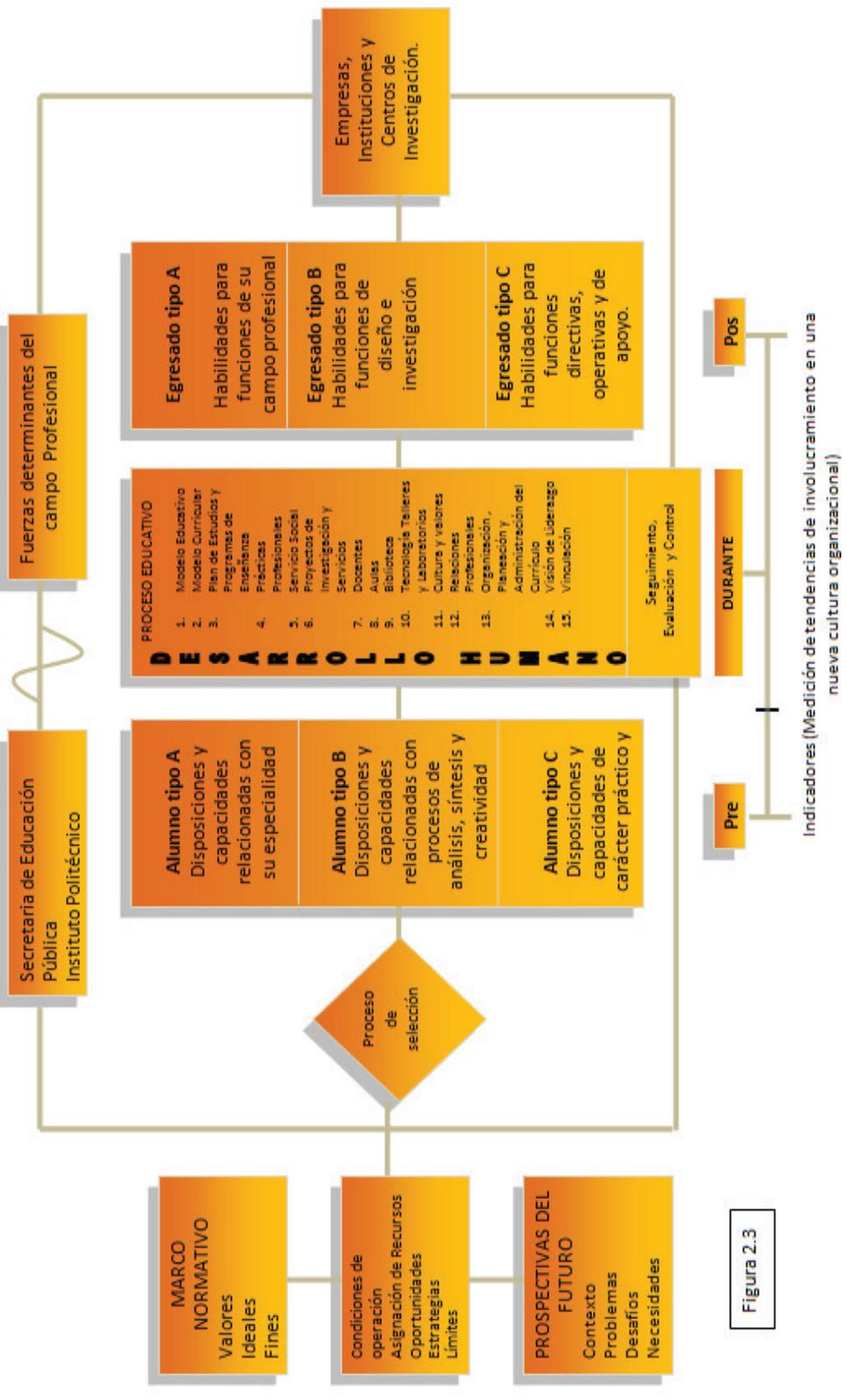


Figura 2.3

Figura 3. Diagrama del proceso educativo de UPICSA (2012).

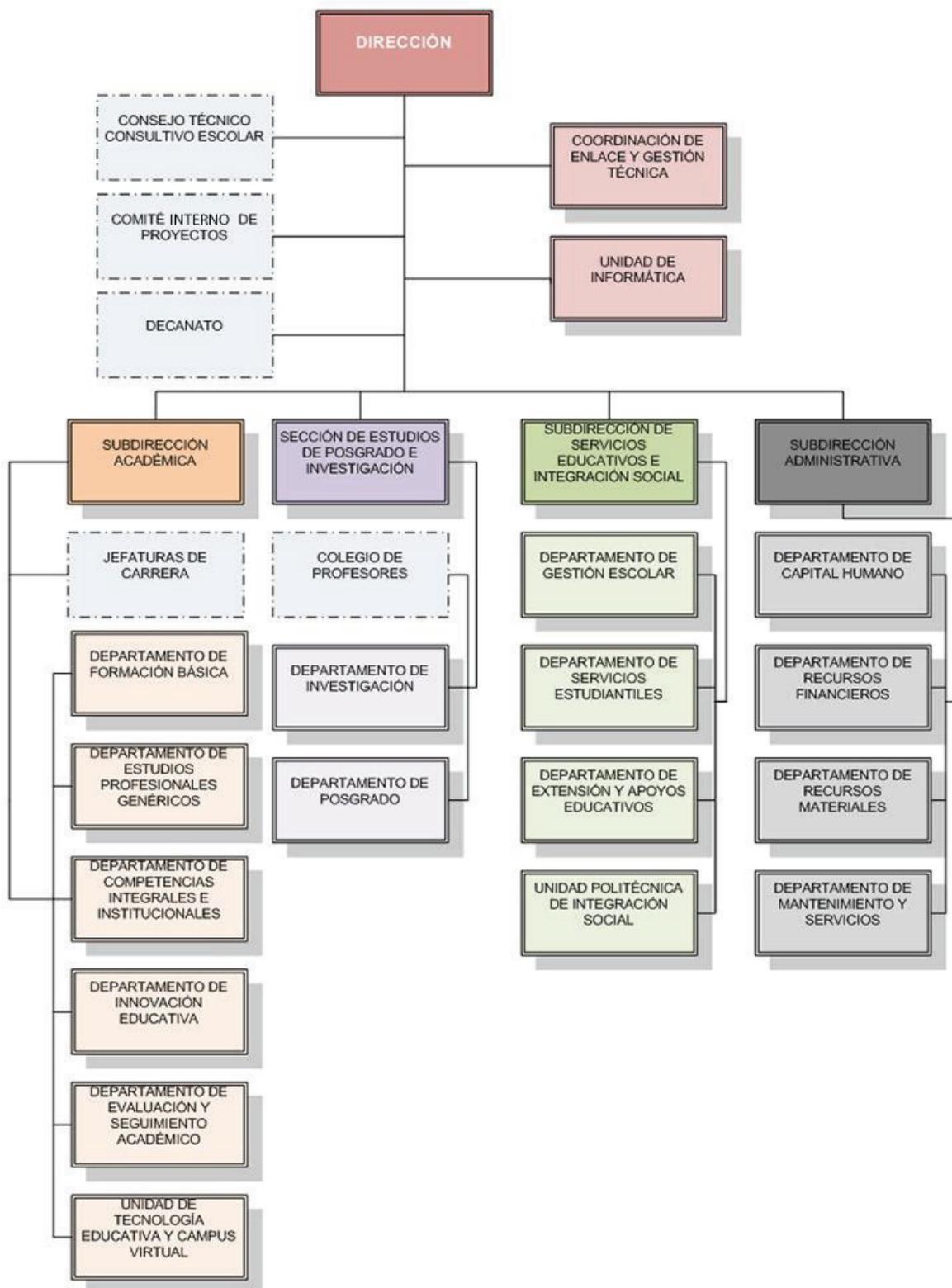


Figura 4. Organigrama de UPIICSA (2012)

Otro de los aspectos relevantes dentro de la UPIICSA, es que puede ser considerada como una Institución, pues a través del tiempo se ha mantenido esencialmente como una organización con un fin social; en palabras de Goodin (1996) “una institución social no es más que un patrón de conducta recurrente, valioso y estable, en su caracterización más general. Una institución es necesariamente un fenómeno social” (p.37). En el mismo orden de ideas; “puede decirse que las organizaciones están institucionalizadas en la medida en que su comportamiento está determinado por reglas culturalmente condicionadas, las cuales se manifiestan en ciertas rutinas de acción y le dan significado a esas acciones; reflejan valores, intereses, opiniones, expectativas y recursos relativamente estables” (March y Olsen, 1984, 1989, citados en Brunson y Olsen, 2007, p.18). Además, la UPIICSA es una IES que lleva funcionando más de 40 años, cuestión que concuerda con lo mencionado por Tolbert y Zucker (1996), en cuanto a que una completa institucionalización (proceso del cual resultan las instituciones), se da cuando la organización logra una sedimentación, el cual es “un proceso que fundamentalmente descansa en la continuidad histórica de la estructura, y especialmente en su supervivencia a través de varias generaciones de miembros de la organización” (p.184).

Ahora, algo que le ha permitido a la UPIICSA seguir cumpliendo con sus objetivos a través del tiempo, es el alineamiento de sus actividades a dichos objetivos, (Kaplan y Norton, 2007), esto debido a que todas las actividades a realizar se enfocan, en cumplir con la misión de la organización la cual tiene como principio rector:

Contribuir al desarrollo de las potencialidades, estimular los procesos de pensamiento participativo, crítico y propositivo de sus estudiantes, dotándoles de una sólida formación educativa interdisciplinaria para reforzar sus habilidades, destrezas, actitudes y valores, que les haga sensibles a las necesidades de la sociedad y les permita mantener una estrecha vinculación con

el sector productivo, así como lograr un buen posicionamiento en el ámbito laboral (UPIICSA, 2012).

Derray y Lusseau (2006a), mencionan en este sentido que las organizaciones, aunado al logro de sus objetivos y supervivencia, desde hace tiempo buscan crear valor¹⁴ para los clientes más allá de simplemente vender u ofrecer servicios, algo que resulta acorde dentro de las IES públicas como la UPIICSA, pues en ellas se intenta más que simplemente elevar el número de egresados, generar profesionistas que sean capaces de contribuir a resolver los problemas que enfrenta la sociedad, lo cual pueda contribuir a mejorar el nivel de vida de las personas.

Algunos elementos simbólicos que intervienen en la identidad de la UPIICSA son:

- 1. El Escudo:** En el año de 1974, siendo Director de la UPIICSA el Dr. Raúl Talán Ramírez, se convocó a un concurso para aportar ideas que permitieran definir nuestro escudo. De esta manera, con la participación de alumnos, profesores y autoridades, se gestó la simbología de la UPIICSA, la cual se fundamenta en el estudio de las raíces históricas nacionales y en la interpretación de la realidad, en un proceso dirigido a la búsqueda de valores culturales y personales, para sustentar la mística educativa de su "alma mater". Su escudo ha sido inspirado en el Dios Prehispánico Quetzalcóatl.
- 2. La Leyenda:** a Quetzalcóatl se le atribuye ser el héroe descubridor de la agricultura y de la industria. Quetzalcóatl fue el representante de la máxima sabiduría para los Toltecas, Aztecas, Mayas y otras culturas mesoamericanas. Dentro de estas culturas, era llevado a ocupar las más elevadas dignidades en la sociedad. Esto significaba ostentar el grado máximo de conocimientos.

¹⁴ Entendido como enfocarse completamente en los clientes o receptores de algún servicio, como es el caso de los alumnos en el aspecto educativo.

3. **Tradición: "alma mater":** la Tradición y Orgullo de pertenecer a su "alma mater"...
4. **El escudo:** es inspiración de dos fuentes: por un lado, como se ha mencionado, el antecedente prehispánico y por el otro, la imagen institucional que deja de manifiesto el orgullo de pertenecer al Instituto Politécnico Nacional, lo cual se ve reflejado en el engrane que conforma el cuerpo de Quetzalcoatl. Esta filosofía emana del escudo del propio Instituto, en el que se simbolizan estos valores y el desarrollo de la industria mexicana, reflejo de la principal ocupación del General Lázaro Cárdenas del Río, quien con una enorme responsabilidad nacional, siendo Presidente de México, quiso rescatar y fortalecer la educación del pueblo y la dialéctica de su historia, creando para ello al Instituto Politécnico Nacional, para poner así: "La Técnica al Servicio de la Patria". De esta manera, con la fusión de ambas referencias, se creó el Escudo de la UPIICSA, cuyo dibujo se puede reproducir en una cuadrícula de 12 cuadros de base x 16 cuadros de altura, cada cuadro de 2 x 2 cm, en escala de 1:50, con colores verde (Pantone 348C) y amarillo (Pantone 012C), el cual se presenta a continuación.



- 5. La Interpretación de la UPIICSA – IPN.** En este símbolo institucional se representan, las cinco licenciaturas, los estudios de postgrado y la gran diversidad de actividades interdisciplinarias que en sus instalaciones se desarrollan. Por ejemplo, al observar el escudo, tenemos como componentes un engrane flexible estilizado por la parte externa del cuerpo de Quetzalcóatl, que representa a la Ingeniería Industrial. Formando la parte interna del cuerpo de Quetzalcóatl, se despliega una pista o camino vial, que en conjunto con la sensación de movimiento antihorario que brinda a la vista la perspectiva del engrane, representan a la Ingeniería en Transporte. La boca de Quetzalcóatl, ofrece para nuestra imaginación una unidad de almacenamiento masivo en disco magnético, que en conjunto con la parte externa del propio engrane, la cual simula una cinta magnética, representan a la Licenciatura en Ciencias de la Informática. La Ingeniería en Informática se idealiza por la integración del engrane y las semillas del saber y del conocimiento humano saliendo de las fauces de la serpiente emplumada que estilizan un carrete de cinta, quedando representada así la industria del procesamiento automatizado de datos. La representación de la Administración Industrial se abstrae al integrar armónica-mente el escudo completo, fusionando las ciencias básicas y sociales, de ingeniería y administrativas.
- 6. Los Colores de la UPIICSA:** Los colores que distinguen el escudo tienen diferentes interpretaciones, de las cuales: a) Los dos colores verde y amarillo, están asociados con el maíz, alimento clave en nuestra cultura. El verde representa el ciclo del nitrógeno, fuerza vital nutricia de la planta del maíz. El amarillo, color típico de nuestro maíz y de la tiamina, nutriente específico para dar lugar a hombres de conocimiento y corazones fuertes, que profesen el amor por la conservación del campo. b) Los colores verde y amarillo, manifestaciones de una ecología plena de vida y esperanza. Por todo lo anterior es un fiel reflejo de la integración armoniosa de varias áreas, conceptos, disciplinas, valores e ideales que al fundirse conforman el

escudo de la escuela, que pone de manifiesto la característica fundamental de UPIICSA, "la interdisciplina".

7. **Historia:** El 22 de enero de 1972, es una fecha memorable para la vida del Instituto Politécnico Nacional, ya que se coloca en este sitio la primera piedra de lo que será la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas, del propio Instituto. La idea de construir este centro partió del presidente Echeverría a mediados de 1971 cuando en un acuerdo con el Secretario de Educación Ing. Víctor Bravo Ahuja al hablar de la reforma educativa pidió a éste que se hiciera un proyecto de un nuevo centro de estudios e investigación científica y tecnológica para el Instituto Politécnico Nacional, con flexibilidad para crear o modificar carreras útiles para el desarrollo del país, especialmente en el aspecto industrial, y que además realizara investigación. Posteriormente, el Presidente Echeverría expidió el decreto presidencial de fecha 31 de Agosto de 1971, publicado en el Diario Oficial del día primero de octubre del citado año, en el cual se declara de utilidad pública la construcción y funcionamiento, en este lugar, de una nueva Unidad Profesional del Instituto Politécnico Nacional. La capacidad total de matrícula se estimó en 15,000 alumnos divididos en dos turnos.

Una vez presentados los principales elementos que caracterizan a la UPIICSA, los cuales permiten conocer más sobre su anatomía organizacional así como los aspectos simbólicos que forman parte de su identidad, a continuación se escribe sobre el tema de las configuraciones organizacionales, retomando el trabajo hecho por Mintzberg (1989); por medio de cual, se intenta determinar si la UPIICSA puede ser catalogada dentro de alguna configuración establecida por el mencionado autor, o si bien, cuenta con una configuración diferente a ellas. Determinar dicho aspecto, tiene la intención de obtener más información que contribuya en la identificación de los elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad en algunos profesores de la UPIICSA.

Las Configuraciones Organizacionales.

Antes de poder entrar de lleno al tema, es necesario previamente establecer, qué es lo que se puede entender por “Configuración Organizacional”, para lo cual se retoma la definición propuesta por Meyer, Tsui, y Hinings (1993), en la cual se expresa lo siguiente:

Usamos el término “Configuración Organizacional” para denotar una constelación multidimensional de características conceptuales que comúnmente ocurren. Numerosas dimensiones de ambientes, industrias, tecnologías, estrategias, estructuras, culturas, ideologías, grupos, miembros, procesos, prácticas, creencias y productos se han agrupado en configuraciones, arquetipos o patrones. Las configuraciones pueden representarse en tipologías desarrolladas conceptualmente o capturadas en taxonomías derivadas empíricamente (p.1175).

Éstas pueden situarse a múltiples niveles de análisis, describiendo patrones entre, individuos, grupos, departamentos, organizaciones u organizaciones de redes de trabajo como las que mencionan Derray y Lusseault (2006a), en donde “bajo un enfoque de red la creación de valores de cualquier naturaleza que sean, resultan de sinergias entre las entidades que conservan su espacio de iniciativa, de independencia y de creatividad” (p.61). En la misma línea de pensamiento Mintzberg (1989) menciona que las configuraciones son, “en esencia, sistemas en los cuales tiene más sentido hablar de redes de interrelaciones que de cualquier variable que domine sobre otra (p.110)”. Sobre esto último, la red de trabajo como un mecanismo de cooperación aparece en el IPN sólo de manera interna, a través de la interrelación que existe entre los diversos centros, unidades e institutos, ya que al exterior del Instituto no existen relaciones con otras universidades, al menos no de una manera constante, pues si bien llegan a darse colaboraciones

con otras IES, éstas se dan por periodos de tiempo determinados. Algunos autores como Mintzberg (1989), Daft (1998), Anand y Daft (2007), Derray y Lusseau (2006b) o Clegg, Pitsis y Kornberger (2005); han brindado diferentes configuraciones. Dentro de ellos, destaca uno; el diseño de estructuras organizacionales, desarrollado por Mintzberg (1989), donde el autor reconoce la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones. Este autor propone cinco configuraciones organizacionales (estructurales): 1) estructura simple, 2) burocracia maquinal, 3) burocracia profesional, 4) forma divisional, y 5) adhocracia. Él presenta dichas configuraciones con respecto a la identificación de elementos configuracionales dentro de la organización estudiada, al respecto en la tabla 9, se identifican las cinco partes fundamentales de la UPIICSA, con base en la información presentada previamente.

Cinco Partes Fundamentales De la Organización	Identificación en la Estructura Organizacional de la UPIICSA
Ápice Estratégico	Dirección general del IPN, Dirección en cada Unidad e Instituto. Subdirección académica y administrativa.
Línea Media	Departamento de formación básica, departamento de estudios profesionales genéricos, departamento de competencias integrales e institucionales, departamento de innovación educativa, departamento de evaluación y seguimiento académico, unidad de tecnología educativa y campus virtual.
Tecnoestructura	Departamento de capital humano, departamento de recursos financieros, departamento de recursos materiales, departamento de mantenimiento y servicios.
Staff de Apoyo	Personal administrativo, secretarías, personal de control escolar, personal encargado de cafetería, biblioteca, seguridad escolar e intendencia.
Núcleo de operaciones	Las funciones que desarrollan los profesores, investigadores, técnicos académicos, de difusión y vinculación.

Tabla 9. Identificación de las cinco partes fundamentales de la organización en la estructura organizacional de la UPIICSA.

Ahora, tratando de establecer la configuración organizacional de la UPIICSA, ésta puede retomarse de la configuración profesional que propone Mintzberg (1989), ya que el principal mecanismo de coordinación que se da en la UPIICSA es la normalización de habilidades; mientras que las funciones sustantivas se desarrollan principalmente en el núcleo de operaciones, existiendo descentralización tanto vertical como horizontal. En la configuración profesional el núcleo de operaciones es la parte clave de la organización, y el staff de apoyo está muy centrado en atender las actividades del núcleo de operaciones. Por ejemplo, en la UPIICSA existe dependencia de la biblioteca, del personal administrativo, del personal de seguridad, del personal de intendencia, entre otros. Como la organización esta descentralizada, los profesionales no sólo controlan su propio trabajo sino que también adquieren mucho poder colectivo sobre las decisiones administrativas que les afectan.

Además, las organizaciones profesionales se distinguen por el hecho de que la determinación de la misión básica se deje a juicio de los profesionales, en la UPIICSA por ejemplo, cada catedrático decide como dar su clase, sin embargo esto no constituye una autonomía total, porque hay una limitación sutil pero no insignificante de ese poder. “Se deja que los profesionales decidan por sí mismos sólo porque años de formación han asegurado que tomaría decisiones que, generalmente, serán aceptadas en sus ámbitos profesionales” (Mintzberg, 1989, p.216). Por otro lado, las decisiones son tomadas colectivamente, “muchas decisiones se resuelven en procesos interactivos que combinan a profesionales y administradores de varios niveles y jerarquías” (Mintzberg, 1989, p.217); entre las más importantes de estas decisiones parecen estar las relacionadas con la definición, diseño, y discontinuidad de los programas y departamentos de varios tipos, así como la contratación y promoción de profesionales.

Cabe destacar en este momento, que debido a que en la práctica ninguna configuración tiene una correspondencia exacta con cualquier organización, puede darse una combinación de configuraciones, o mejor dicho, la existencia de características de varias configuraciones dentro de una misma organización; lo

cual deriva en una configuración propia para la organización en cuestión, debido a esto; se puede hablar de una combinación de la configuración profesional con la configuración divisional, que proponen Mintzberg (1989) y Derray y Lusseault (2006b). En esta última, se utiliza como principal mecanismo de coordinación los resultados, así la formulación de la estrategia en el ápice estratégico se interioriza hacia la línea media de la estructura organizacional que es donde se desarrolla principalmente la estrategia, de esa manera es la formulación de planes y programas de mediano y corto plazo los que establecen las metas a alcanzar y que deberían formalizar indicadores para medir su logro y evaluar así los resultados alcanzados. La organización divisional no es una estructura completa desde el ápice estratégico hasta el núcleo de operaciones, pues puede considerarse más como una estructura superpuesta entre otras, es decir, que cada división dispone de una estructura propia.

Por otra parte, la dispersión de las funciones operativas minimiza la interdependencia entre divisiones, de modo que cada una de ellas puede funcionar como entidad semiautónoma, sin necesidad de coordinarse con las demás, esto lo podemos ver en las diferentes unidades e institutos que conforman al IPN, y en la UPIICSA como una unidad dentro de la configuración diversificada, que a su vez está divisionalizada a partir de los diversos departamentos y academias (ver figura 4).

La transición hacia la configuración divisional de las organizaciones, puede tener como antecedente elementos tales como la edad de la organización, el tamaño, la tecnología, la moda y el poder; sin embargo, algunas organizaciones desde que surgen pueden adoptar el modelo de organización divisional como en el caso de la UPIICSA, debido a su relativa dependencia hacia otra organización, en este caso el IPN, quien dicta reglas, normas, políticas y lineamientos a considerar y cumplir por parte de todos las unidades que la conforman.

La Configuración Organizacional de UPIICSA.

Gracias a la información expuesta, es posible mencionar que el IPN y por ende la UPIICSA han sido invadidas en sus estructuras organizacionales por las políticas y programas nacionales de educación superior, el diseño centralizado del desarrollo de las unidades e institutos, modifica las relaciones de poder entre los profesores investigadores, así como entre éstos y los directivos académicos. Quizá, la institucionalización en las IES públicas de las políticas y programas nacionales de educación superior, esté dando lugar a una burocracia racionalizada, como un medio racional para lograr fines deseables, que sin embargo, se alejan de la dinámica social, aumentando la complejidad de la UPIICSA.

Por lo anterior, la adopción de las políticas y programas nacionales de educación superior, aunada a las características de complejidad, formalización y centralización que se encuentren presentes en la organización, traen como consecuencia variaciones al interior de la misma, por ello, se puede decir que la UPIICSA es una organización con gran variedad de elementos que la vuelven compleja. De esta forma, la UPIICSA más que coincidir con alguna configuración o tipología en particular, cuenta con una configuración única, que suele producirse a partir de su estructura híbrida (Daft, 1998, Rodríguez, 2006), donde pueden encontrarse rasgos de las configuraciones profesional y divisional, la cual además, se encuentra enmarcada por la formalización tanto a nivel interno como a nivel externo para controlar las decisiones y los procesos de trabajo directamente en las divisiones, con la finalidad de lograr los objetivos establecidos tanto por el IPN, como por la misma UPIICSA.

Ahora que se conocen mayores detalles sobre la UPIICSA, se puede avanzar a la presentación y revisión de los hallazgos logrados en este trabajo, resultado de las entrevistas realizadas dentro de la organización, para de esa forma tratar de identificar los elementos que intervienen en la re-construcción de la identidad organizacional de algunos de sus profesores.

Capítulo 4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados más relevantes del presente trabajo, se desprenden, además de la información ya presentada sobre el IPN y la UPIICSA, de las respuestas obtenidas en las entrevistas semiestructuradas (con 15 preguntas), tendientes a encontrar elementos que influyen en la re-construcción de la identidad organizacional, éstas fueron hechas a 16 docentes que trabajan actualmente dentro de la UPIICSA; en las cuales se encontró información muy interesante en la búsqueda por dar respuesta a las preguntas planteadas y conocer el proceso de re-construcción de identidad organizacional de algunos profesores de dicha organización. Para presentar los hallazgos, se consideró pertinente hacerlo por cada pregunta realizada, con lo cual será más fácil identificar los elementos presentes en cada respuesta. Así, se muestran entonces las preguntas hechas y la información relevante obtenida en cada una de ellas.

1.- ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno(a) y/o docente)? En primera instancia se pudo observar que la gran mayoría de los respondientes inició su contacto con el IPN desde la vocacional (nivel medio superior), o incluso desde prevocacional¹⁵ y egresaron de la UPIICSA, sólo tres de los entrevistados manifestaron haber estudiado su licenciatura fuera del IPN, (dos en la Universidad Nacional Autónoma de México y el otro en la Universidad Autónoma Metropolitana). Las razones de elección del IPN como lugar para estudiar, ya fuera a nivel medio superior o a nivel superior, son distintas, donde algunos mencionan haber tomado la decisión, por el gusto en alguna carrera técnica impartida en las vocacionales o las licenciaturas en la UPIICSA:

“Desde pequeño tenía la habilidad de asimilar fácilmente las matemáticas (...) y empecé a oír que una de las bases para entrar a vocacional era precisamente tener conocimientos en matemáticas (...) entonces dije, a mí no se me va a complicar”.

¹⁵ Anteriormente conocidas como secundarias técnicas.

“Desde la vocacional lo que mí me ayudó mucho es que creo que soy una persona que estaba muy consciente de lo que quería estudiar, a mí me gustaba la administración de empresas, yo no me fijé si había otra escuela, a mí me gustó la vocacional”.

“Desde pequeño me gustaban las cosas que tenían que ver con maquinarias o mecanismos, por eso me llamó la atención ingresar al Politécnico”.

“Decidí estudiar Ciencias Sociales, porque me di cuenta que el contador ganaba bien... cuando ya estaba en voca, en ese momento yo me incliné por el politécnico, como alumno decidí estudiar en voca cinco que es más social. En UPIICSA porque me gustó la carrera”.

Para otros, la decisión tiene que ver más con la influencia de familiares o amistades, ya fuera porque los hermanos estudiaban o estudiaron en el IPN, o por recomendación de amigos:

“Elegí voca 10 y la elegí un tanto por la influencia de mi hermana porque ella estudiaba ahí también... Mi hermana siempre fue una influencia porque es mayor que yo, yo soy la más chica de todos mis hermanos”.

“Decidí entrar a la vocacional por consejo de mi hermano, él estudiaba en el Politécnico, estaba en (...) ESIME.”

“Lo que pasa es que yo tengo un amigo que él iba en la vocacional... pues (...) lo que mi amigo platicaba, yo era (...) pues un chico (...) entonces me decía que la vocacional, que el politécnico y que electrónica (...) y a mí me llamaba la atención eso”.

“Me llamó más la atención la vocacional, tal vez porque la mayoría de mis amigos iban a voca o a politécnico”.

Incluso hubo quienes manifestaron que eligieron a UPIICSA para estudiar la carrera, porque les gusto luego de una presentación hecha en la vocacional:

“Hace 40 años cuando inició la escuela (refiriéndose a UPIICSA), llegaron a promoverla a vocacional y me interesó. Cuando vine a conocer la escuela me gustó”.

“Como alumno en 1974 yo estaba en la vocacional y nos llevaron una película de lo que era UPIICSA... me acuerdo que decían que es una unidad muy bonita, no hay alumnos, es grande con áreas verdes extensas y pocos alumnos, y sí era cierto... y se me ocurrió venir a ver la unidad y me encantó... y yo ingreso a Ingeniería Industrial por esta motivación que nos dieron en la proyección, por lo bello de la escuela, eso fue lo que a mí me hizo llegar aquí”.

“Después para elegir la licenciatura, me acuerdo que iban las escuelas al auditorio para presentarse... cada quien elegía ir a la que le llamara la atención... y por coincidencia me tocó la conferencia de UPIICSA, a mí me interesó por saber qué carreras había. Entonces cuando fui a la conferencia de UPIICSA, los profesores que fueron obviamente iban a presentar todas las carreras, pero a mí me llamó mucho la atención Ingeniería Industrial porque el profesor que fue nos lo platicó muy apasionadamente, así como que era lo máximo y lo más maravilloso, entonces yo dije: yo creo que en UPIICSA”.

Ahora, en cuanto a la incorporación como docente en UPIICSA, no todos los entrevistados mencionaron cómo empezaron a dar clases en dicha Institución, pero los que sí lo hicieron, coinciden en que antes de presentárseles la oportunidad de impartir cátedra, no tenían en mente convertirse en profesores dentro del IPN; además un aspecto interesante en este punto, es la forma de integración de dichos docentes a la UPIICSA o el IPN, pues en casi todos los

casos se dio debido a invitación expresa o comentarios de personas relacionadas con la UPIICSA o el IPN (docentes, excompañeros o personal del lugar), sólo una persona manifestó haberse convertido en docente del IPN en una circunstancia diferente; influenciado por su padre quien era egresado del Politécnico:

“Mis primeros seis años de trabajo, yo trabajé en la industria, sin embargo, en ese tiempo decidí renunciar por que estaba embarazada, y estaba buscando tiempo para tener a mi hijo, en ese lapso de tiempo vine a la escuela y me dijeron la posibilidad de dar clases invitándome a participar”.

“La verdad es que me invitó mi director de tesis, un día nos encontramos aquí en la calle porque yo trabajaba muy cerca de aquí... él me dijo que había una oportunidad de dar clases en el turno vespertino, entonces me invitó, y yo fui a la academia, presenté un examen de posición y cumplí con los requisitos”.

“Vine a visitar al Ingeniero Jorge Sierra, en ese momento él era el jefe del área en Investigación de Operaciones, me preguntó cómo te fue, qué estudiaste, qué hiciste; e inmediatamente me dijo: -aquí está tu gis y tu borrador-”.

“Vine a ver a un profesor... Entonces yo lo busqué, allá en el área de graduados. Y me dijeron: -sabes qué, ese señor es de la dirección académica-. Dije, ah caray, entonces, ya vengo yo aquí a la dirección académica y empezamos a platicar. Entonces, él estuvo (...) el ingeniero y bueno (...) pues me pidió que trabajara aquí”.

“Yo presenté mi examen de oposición para dar clases, dentro del departamento de Ingeniería Industrial hay médicos y odontólogos impartiendo estas asignaturas, entonces me invitaron, y me asignaron grupos”.

“Hago mi servicio social aquí en UPIICSA en el centro de idiomas y mis prácticas posteriores en el departamento de Recursos Financieros (...) eh, me título en el 2003 y me dan trabajo (...) por honorarios y efectivamente la plaza después de 20 años... La transición al área docente se da (...) para subir, este (...) de (...) de nivel (...) y el motivo por el cual, pues ganar más... procedo a hacer un cambio, efectivamente para la superación (...) eh, económica”.

“Me encontré a un amigo y me comentó que un compañero que se llama Sandoval Pérez... junto con el maestro Prieto Varela, ellos dos contrataban a los maestros de UPIICSA... entonces mi amigo me dijo que nos viéramos en UPIICSA para ver a Sandoval, entonces Sandoval me dijo que si quería entrar porque a mí me especializaron en control de calidad en Olivetti y en ese tiempo estaba la materia de Control de Calidad, entonces me programaron en dos meses para mi examen de oposición, hice mi examen y me quede”.

“A través de mi padre que era egresado del poli, y en ese tiempo era subdirector académico de la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, un día me habló y me dijo que los alumnos de un grupo de la tarde habían corrido a un maestro de patología y que el director le había dicho que para el lunes quería a un maestro de patología, entonces me dijo que le echara la mano y en aquel entonces no iba a haber pago porque era meritorio, yo no quería pero a través del cariño al padre por eso entré al politécnico”.

Gracias a las respuestas obtenidas en la primera pregunta, se puede observar de inicio, que aspectos propios de la identidad individual y social de cada docente entrevistado, tienen influencia de una u otra forma en la elección de estudiar en el IPN, pues por una parte, el gusto por alguna carrera o por el mismo

Politécnico (en el caso de los que manifestaron agrado por la UPIICSA), pueden derivarse de la formación que ha tenido la persona a lo largo de su vida, haciendo que se tenga por ejemplo, la convicción de estudiar una carrera en específico o sentir agrado por una escuela luego de conocerla, debido a que la identidad individual “no sólo es pensar sobre lo que el individuo dice que es sino también sobre las múltiples relaciones que influyen en ese decirse a sí mismo. Es también entonces tratar de observar como ese individuo se sitúa frente a ‘otros’ y cuáles son las valoraciones o dichos que esos ‘otros’ hacen de ese mismo individuo” (Battistini, 2004, p.25-26). Además, la identidad individual es algo construido a lo largo de la vida del individuo, aunque algunas cosas se definen desde el primer día de existencia del individuo; pues “ciertos rasgos de la identidad son atribuidos desde el nacimiento y no pueden ser modificados (lugar y fecha de nacimiento, por ejemplo)” (Labrador, 2007, p.258); en el mismo sentido, para Spinosa (2004) la infancia y la adolescencia son muy relevantes para construir la identidad de las personas, lo cual posiblemente se da en los docentes que manifestaron su agrado por una carrera o por la UPIICSA.

Por otro lado, la identidad social, la cual a grandes rasgos puede ser entendida como “la suma de todos los roles que el individuo juega en los diferentes grupos a los que pertenece” (Castro, 2008, p.10); al parecer interviene cuando los docentes manifiestan que los amigos o familiares fueron la causa de entrar a estudiar al IPN; debido a que a nivel social la identidad se construye gracias a “las múltiples relaciones significativas que fueron moldeando al sujeto a lo largo de su historia; más precisamente, por el procesamiento de las múltiples interpelaciones simbólicas acerca de su identidad que el individuo va realizando en el curso de su trayectoria vital” (Dubar, 2002; citado en Spinosa, 2004, p.49). En este caso en concreto, las relaciones que tienen algunos docentes con su familia o amigos, fueron parte importante en el momento de decidir dónde estudiar; pues como afirma Labrador (2007); la identidad social “es dinámica en el sentido que a veces es la pertenencia a una comunidad específica la que pesa más, otras veces es la pertenencia a una comunidad diferente” (p.258), lo cual

sucede aquí, cuando para algunos la familia fue importante en la toma de decisión, y para otros, los amigos fueron pieza clave.

En cuanto al ingreso como docente, se apreció cómo algunas personas que forman o formaban parte del mismo IPN o la UPIICSA, fueron relevantes para los actuales docentes al momento de interactuar con estos últimos, invitándolos a probar suerte en el ámbito académico. Lo anterior se puede relacionar con el hecho de que el IPN y la UPIICSA son instituciones con muchos años de existencia, a través de los cuales se han fortalecido y en consecuencia, formado ciertas rutinas o conductas en docentes, alumnos y personal administrativo; compartiendo significados, en este caso, traducidos en considerar a los mismos egresados de la institución para invitarlos a regresar, pero ahora como profesores; como si fuera una especie de regla de comportamiento no escrita, coincidiendo con lo mencionado por Ibarra (2008); “el significado compartido que orienta la acción muestra la importancia de los valores en la formación de los grupos y el establecimiento de sus reglas y rutinas de comportamiento” (p.3); así, podría existir una conducta tendiente a dar preferencia a los egresados de la institución, para formar parte nuevamente de ella como docente.

De esta forma, los elementos mencionados se aprecian de forma resumida a continuación.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Gusto o preferencia por el IPN • Formación individual • Interés por alguna actividad o profesión
	Identidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia familiar • Influencia de amistades
NIS	Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir significados • Reglas o rutinas de comportamiento

2.- ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente? Aquí, los entrevistados proporcionaron respuestas que se pueden catalogar en tres rubros: el primero; aquellos que se decidieron debido a influencia o cuestiones familiares:

“El papá de mis hijos es maestro y en su familia son maestros. Entonces cuando yo entré aquí sabía que tenía que dar la clase... Pero después yo creo que se fue marcando más porque yo aquí tenía muy pocas horas, entonces mi exsuegro me consiguió un trabajo en secundaria, entonces yo trabajaba en la secundaria en la mañana y en UPIICSA en la tarde”.

“Yo siempre he querido dar clases, desde joven, para mí es una tradición, porque mis papás dan clases, mis tíos dan clases, me gustaba mucho enseñarle a mis compañeros, fui catequista muchos años, pues si entiendo rápido las cosas y como que la gente fácil me entiende, yo creo que también es por la manera en la que mi papá me explicó las cosas... yo dije: quiero dar clases en el poli, porque toda mi familia da clases en el poli, además se me hace un lugar de prestigio”.

“La cuestión familiar del padre médico, él era ginecólogo, tenía su sanatorio de ginecología y tenía varios años dando clases de ginecología en el Instituto Politécnico Nacional, él es egresado del politécnico y entonces yo al verlo de chico que llevaba sus listas y hacía sus exámenes, y le ayudaba mi mamá, desde allí tuve la fijación”.

El segundo rubro; tiene que ver con aspectos de la personalidad del docente entrevistado (sentimientos, convicciones, deseos, objetivos, etc.):

“Entonces, ese compartir mi experiencia de la industria a los estudiantes vi que se daba mucho... o sea... cómo te

explico... había una emoción en los chicos, entonces, fue cuando dije: creo que de aquí soy”.

“Yo inicié a trabajar muy joven, a mí me ofrecieron ser maestro de tiempo completo cuando salí de aquí de la escuela, no pues que ¿cuánto pagan? Yo ganaba como tres o cuatro veces lo que ganaría aquí, ni loco que yo estuviera... Pero el tener la oportunidad de dar clases viste al profesional, porque llena el currículum y eso como que impresiona a la gente y eso es lo que yo buscaba”.

“Yo siento que fue como después de 5 años que empiezo a tener esa vocación a la docencia, que me gustaba el estar con los alumnos, el motivarlos, el enseñarles, el darles ejemplos y experiencias vividas... yo siento que aquí en la docencia hago una explosión del conocimiento hacia los alumnos semestre a semestre”.

“Me iba a casar y vi que pues aquí la onda era una forma más tranquila para el matrimonio, porque el área de sistemas en empresas es muy esclavista, porque hay hora de entrada pero no hora de salida y tenía uno que trabajar sábados, domingos y días festivos”.

“A mí realmente el ser docente me agrada así como también me agrada ser odontóloga, yo creo que mientras a uno le guste la actividad que realiza pues lo va hacer mejor. La inquietud hacia la docencia surge porque ya tenía yo una Maestría, y cuatro o cinco diplomados en ese entonces”.

“Habían pasado más de tres años y no había hecho mi servicio social; entonces una opción fue hacer mi servicio social en una secundaria, y me di cuenta que tenía aceptación entre los alumnos para la actividad de enseñanza aprendizaje”.

Finalmente, el tercer rubro hace referencia a tomar la decisión debido a cierta preferencia por la UPIICSA o el IPN:

“Más que nada regresar digamos al *alma mater*, este, y compartir un poquito la experiencia con los chicos”.

“Vine aquí (UPIICSA) porque soy egresado de aquí a preguntar cuáles eran los requisitos, y ya me indicaron que tenía que ser titulado y que tenía que hacer un examen de oposición”.

“Posteriormente me liquidan en la iniciativa privada y me vine a dar clases a UPIICSA, también di clases en UVM y UNITEC. Pero como UPIICSA fue mi *alma mater*, me gusta la carrera y conozco, por eso opté por dedicarme de tiempo completo aquí”.

“Yo si me visualice dando clases en UPIICSA, lo deseaba... Cuando yo llego aquí yo siento una sensación de armonía, un contacto de juventud, una autoridad”.

“Me di cuenta que esta Institución en verdad se preocupa por estimular a los alumnos, por hacer que obtengan más conocimientos, que aprendan más todos los días. Yo eso lo considero algo muy importante para la vida diaria además, pues bueno el Politécnico desde que yo estaba por terminar la licenciatura, ya era considerado como una Institución educativa muy importante en el país... desde la prevocacional, yo me sentía muy bien me gustaban las clases, los maestros, los compañeros, poco a poco, comencé a tomarle cierto cariño al Politécnico”.

Con base en las respuestas, se aprecia que los principales elementos que influyen en la decisión de iniciar en el ámbito docente, tienen que ver por un lado con la identidad individual de cada profesor, pues se detectó el surgimiento de un

“gusto” o “facilidad” por dar clases luego de tener una interacción social, ya fuera con estudiantes o con otras organizaciones (industrias), lo cual es algo que coincide con lo mencionado por Castro (2008) respecto a que la construcción de la identidad individual se ve influenciada por las interacciones sociales de las personas; “la interacción social favorece el reconocimiento de sí mismo y de los otros, logrando con ellos obtener una identidad propia” (p.9), diferenciándose así los seres humanos unos de otros.

Por otra parte, la identidad social influyó en otros profesores, pues algunos entrevistados se decidieron por la docencia, debido a la influencia o apego familiar (Dubar, 2002; citado en Spinosa, 2004; Labrador, 2007), más que por una convicción personal, con lo cual se podría hablar de una tensión entre el plano social (familiar) y el personal (Dubar, 1991; Giddens, 1995; Hall, 1997; citados en Freytes, 2004); tratando de responder a la pregunta de “quién soy” dentro del círculo familiar, (De Francisco y Aguiar, 2003).

Por último, también se detectó en otras respuestas, que algunos docentes expresan un cierto apego por la UPIICSA luego de convertirse en egresados de dicha institución, situación muy interesante si se recuerda que las instituciones pueden llegar a influir en las interacciones de las personas, “las instituciones son las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, los constreñimientos u obligaciones creados por los humanos que le dan forma a la interacción humana; en consecuencia, éstas estructuran los alicientes en el intercambio humano, ya sea político, social o económico” (North, 1990, p.3), incluso se menciona a la UPIICSA como el *alma mater* y la existencia de sentimientos de armonía y cariño, dejando en evidencia la aceptación que se tiene por la institución, lo cual es necesario para que éstas funcionen, ya que operan cuando “al igual que un vestido o una casa, encuentra a alguien que se interesa en ella y que se siente suficientemente cómodo con ella para aceptarla” (Bourdieu, 1981, p.309).

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones personales • Objetivos personales • Deseos personales • Sentimientos personales
	Identidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Apego familiar • Tradición familiar
NIS	Concepto de Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de la institución luego de estancia como alumno

3.- Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

En este punto, de inicio las respuestas de los docentes tienen cierta coincidencia, pues se observó que al parecer, el modelo educativo presente en el IPN (basado en competencias y en un aprendizaje continuo), es considerado en gran medida por sus profesores, pues prácticamente todos los respondientes, mencionan aspectos relacionados al aspecto de las competencias; tales como la actualización constante, aprendizaje continuo, responsabilidad, calidad humana, y combinar teoría con práctica; mostrando así, conocimiento del modelo educativo que establece la institución para cumplir sus objetivos:

“Para mi es la actualización, el gusto por la docencia y el gusto por compartir los conocimientos con los alumnos”.

“Para empezar es una responsabilidad muy grande con los alumnos que implica obviamente contar con las competencias necesarias para la enseñanza y la formación”.

“Responsabilidad, uno tiene en sus manos 30 o 40 muchachos y les tiene que enseñar, a parte hay que orientar a los muchachos”.

“Yo creo que tener una gran responsabilidad, porque el hecho de estar enfrente de un grupo implica (...) implica que uno como docente pues este preparando la clase, que se esté uno actualizado, con cursos, no es simplemente de venir a pararse y hablar (...) sino saber de qué se habla, obviamente; de ser el ejemplo, contar experiencias, vivencias, compartir con ellos, o sea, requiere muchas cosas, implica como todo trabajo, pues ser profesional y ser responsable”.

“Ha fortalecido un poco los conceptos que tenía, porque me he visto presionado a estudiar cosas que están ahora en moda, el conocimiento nunca es estático, este sigue avanzando”.

“Ser profesora implica mucha responsabilidad, porque tú le estás enseñando a chicos que creen y confían en ti, entonces, pues es un gran (...) una gran responsabilidad y reto que tienes”.

“Pues sobre todo uno que es egresado, mantener el nivel, transmitiéndoles a los alumnos, no nada más lo que es la teoría, más con tantos años de experiencia en la iniciativa privada y en las fábricas, es un complemento de la formación, la mayoría de los maestros de aquí hemos trabajado en la industria privada”.

“Una de las características principales que debe de tener un maestro de UPIICSA es la actualización en el ámbito académico y en el ámbito de la juventud... no se trata solamente de transmitir el conocimiento sino saberlo llevar a cada alumno, sé que es difícil pero si busco ese objetivo de hacerlo personalizado, es difícil por el número de alumnos que llevamos pero es personalizado porque cada alumno es diferente y merece un trato diferente, entonces las características principales de un docente son: la actualización y el ser humano”.

“Un profesor de UPIICSA debe tener experiencia profesional, experiencia práctica, conocimientos y el perfil”.

“Pues yo creo que un docente de UPIICSA, debe ser una persona muy capaz, muy respetuosa con los alumnos y los colegas profesores. Alguien que sea honesto, y que le guste enseñar”.

“Yo me considero un aprendiz, aprendo de mis alumnos, de mis compañeros maestros, de la fábrica, de mis recuerdos, de todo aprendo, y como está evolucionando el conocimiento pues nunca voy a terminar de aprender”.

Aunado a lo anterior, algunos consideran que los docentes de la UPIICSA son profesionistas con cierto apego a la Institución, lo cual puede contribuir a desempeñar mejor su trabajo o para retribuir algo de lo recibido durante su estancia como alumnos, observándose así un sentimiento de pertenencia (Dubar, 2002; citado en Spinosa, 2004) en esos profesores:

“La mayoría de los maestros somos egresados de aquí, y tenemos el gusto de regresar a nuestra casa para aportar algo”.

“Aquí lo que nos caracteriza podría ser una cuestión de ser camarada, de tratar de llevarse uno bien y de identificarse con la Institución y lazos distintivos, en sentir la fuerza de los colores, del escudo y todo esto”.

“Alguien que de clases en esta honorable Institución, pues debe de tener gusto por el aprendizaje diario... así como tener un cierto apego con UPIICSA o el Politécnico, porque eso me parece te puede ayudar a realizar mejor el trabajo de docente”.

“El nivel académico que tiene UPIICSA para mi es excelente, la actividad docente de los maestros también es excelente”.

Entonces, los elementos encontrados en las respuestas anteriores, se relacionan por un lado con lo mencionado por Berguer y Luckman (2001), pues ellos consideran a la institucionalización como un proceso social que llega a tener un carácter controlador e histórico, buscando dar una dirección y sentido a las acciones humanas, regulando el comportamiento de las personas, pues “toda transmisión de significados institucionales entrafia, evidentemente, procedimientos de control y legitimación” (p.95); lo cual se aprecia en lo expresado por los docentes, quienes al parecer toman en cuenta el modelo educativo establecido por el IPN para hacer sus comentarios; pues dicho modelo es algo impuesto y que al mismo tiempo transmite significados legítimos para los docentes miembros del IPN, con el fin de alcanzar los objetivos planteados. Además, es posible considerar a la institucionalización como “un proceso limitador que obliga a las unidades en una población a parecerse a otras unidades que se enfrentan a las mismas limitaciones” (Powell, 1999, p.251), lo cual puede traducirse como el cumplimiento del modelo educativo por parte de todas las escuelas que conforman al IPN, algo que al menos en ese sentido, hace iguales a todas las unidades pertenecientes al IPN; de ahí que no sea coincidencia que se hayan mencionado características relacionadas con el tema de las competencias, tan importante dentro del modelo educativo actual.

También se observó en algunos docentes la existencia de un apego o pertenencia hacia la UPIICSA, que al parecer se forma luego de desempeñarse dentro de ésta, ya sea como estudiante y/o como docente, con lo cual se empieza a vislumbrar el tema de la identidad organizacional en algunos docentes de la UPIICSA, pues como menciona Montaña (2004), la identidad en el nivel organizacional, se puede construir no sólo en empresas, sino también en IES; donde no se debe olvidar “que ahora todas las organizaciones (y no solamente las empresas) tratan conscientemente y voluntariamente de construir sistemas moldeando los pensamientos, penetrando el espacio psíquico más íntimo, induciendo los comportamientos indispensables a su dinámica” (Enriquez, 1992, p.39), algo que tal vez podría incentivar la pertenencia o apego hacia alguna organización o Institución.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Identificación
NIS	Institucionalización	<ul style="list-style-type: none"> • Significados compartidos • Aceptación del modelo educativo • Legitimidad de la Institución ante docentes y sociedad

4.- ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad? Las respuestas a este cuestionamiento, se relacionan directamente con la percepción del profesor respecto a la docencia, la cual se ha formado en cada uno con base en sus experiencias como docentes. Al respecto, se encontró que para la gran mayoría, la docencia es valorada y reconocida no sólo a nivel social, sino también por los alumnos, lo cual en algunos casos consideran como algo gratificante o satisfactorio:

“Cuando yo trabajé en la industria trabajé en cuatro empresas, pero es mayor el impacto y reconocimiento que se genera en la sociedad al trabajar en la docencia”.

“Sí, en el aspecto laboral dicen: es director de esta empresa, también da clases aquí. Es el reconocimiento que da en el aspecto laboral, también en el círculo social”.

“Sí, yo considero que sí, sobre todo porque donde quiera que voy, pues los alumnos me reconocen y me saludan, entonces, yo creo que el mejor reconocimiento es no tanto de las autoridades, sino del alumnado. Donde quiera que me presente, o donde quiera que se acuerden de mí, me mandan saludar, eso es lo más importante, ese es el mejor regalo”.

“Claro. Si gusta vamos a un paseo por ahí y alguno de mis exalumnos me van a decir: hola ¿cómo está? (...) eso para mí es gratificante”.

“Sí... un docente pues siempre es reconocido porque luego encuentro a mis alumnos fuera, saludan (...) saben que eres docente, que eres profesor de UPIICSA (...) sí es reconocido”.

“Es muy respetada la posición socialmente dentro de los ricos, dentro de los pobres. La comunidad académica es aparte, siempre admirada, siempre vista como una elite de transformación social”.

“Yo digo que sí, al menos en mi caso sí... a través de las generaciones de estudiantes que he visto en UPIICSA en ocasiones me los encuentro en algún trabajo o en algún evento, yo noto que me saludan con mucho aprecio y respeto”.

“Sí, efectivamente es valorable, porque eh (...) en mi medio ambiente que rodea, tiene una (...) como dicen es una categoría, es una profesión, yo siento que sí es muy valorable a nivel superior efectivamente, valorado ante la sociedad”.

“Yo tengo muchas satisfacciones inclusive, hace poco tiempo encontré una señora que me dijo: -Profesor, usted fue profesor de mi hijo, mi hijo ahora está trabajado en Nueva York-, y le digo, ¿cómo me reconoció?, y me dice: -porque mi hijo tiene una foto con usted-. Entonces creo que socialmente mi profesión es muy aceptada, y reconocida también”.

“Yo creo que sí, pienso que esta es una de las profesiones que las personas en general reconocen más. Incluso desde la educación básica, en mi caso, los alumnos me saludan, algunos que egresan. Incluso los he llegado a encontrar en la calle y me

saludan, me recuerdan, eso me parece es un gran reconocimiento”.

“Los que más la valoran son externos, dicen: es profesor y es de UPIICSA”.

Complementando la información anterior, algunos docentes manifestaron su agrado por formar parte de la UPIICSA, mostrando así una preferencia por la organización donde laboran, tal vez debido a que se sienten identificados con ella:

“La verdad es que si es una profesión reconocida, pero, sobre todo ser profesora del IPN, en este caso de UPIICSA, y esto es algo que ocurre tanto a nivel interno en la Institución como a nivel externo en la sociedad”.

“Incluso da mucho status viajar por el mundo y decir que eres maestro del poli... pues sí te crees mucho, andas por la vida y honrosamente uno puede decir que es maestro del poli”.

“Yo me siento muy orgulloso de ser docente de UPIICSA, y de ser docente del politécnico porque me gusta la docencia”.

“Desde mi punto de vista, en verdad ser docente es muy valorado por la mayoría de las personas porque intentamos enseñar a los demás una labor que aunque no es fácil, a mí me gusta mucho; y me gusta más, porque es algo que hago dentro de la UPIICSA”.

En cuanto a la percepción de la actividad docente, puede observarse que ésta se basa mucho en la identidad social que tienen los docentes ante la sociedad, la cual, al menos para la mayoría de los entrevistados, es positiva y provoca en ellos cierta satisfacción. Lo anterior coincide con lo expresado por De

Francisco y Aguiar (2003), respecto a la identidad social, la cual para ellos se define como un “conjunto de rasgos compartidos por un conjunto de individuos con un número de miembros suficiente pero indeterminadamente grande (un grupo social), rasgos que permiten a dichos individuos definir su yo social (esto es, responder a la pregunta «quién soy»)” (p.11); en este caso, la mayoría de los docentes entrevistados perciben que su papel social es bien visto e importante para la sociedad en general y alumnos.

Además, la percepción del rol docente dentro de la sociedad, seguramente es algo construido en cada individuo, a través de los años de experiencia vividos; “en efecto, es a lo largo de su experiencia de vida que los individuos han ido construyendo una “identidad para sí” que expresa cómo se ven a sí mismos –y se proyectan hacia el futuro” (Dubar, 2002, p.49, citado en Spinosa, 2004).

Las respuestas, también evidencian nuevamente un cierto apego y sentimiento de pertenencia hacia el IPN y/o la UPIICSA, lo cual se traduce en gran satisfacción por formar parte de ellas; en estos casos, al parecer conforme se pasa más tiempo en la institución, mayor influencia se recibe de ella, pues no se debe olvidar que las Instituciones pueden influenciar en gran medida el comportamiento de sus integrantes.

Pasar cada vez más tiempo en la Institución, puede propiciar la generación de pensamientos o sentimientos como los ya expuestos, que no siempre son conscientes; pues “si bien la identidad organizacional está influenciada por el pensamiento consciente: la forma en que se relacionan los individuos en el trabajo está en principio motivada por pensamientos y sentimientos inconscientes. Su nacimiento depende de la transferencia de emociones que se da bajo la estructura organizacional” (Labrador, 2007, p.259). Aunado a ello, “las personas pueden lograr su identidad a través de la misma experiencia de relaciones de trabajo” (Sainsaulieu, 1988, p.303), situación que parece darse en algunos de los docentes entrevistados, sobre todo en aquellos que llevan tiempo laborando en la UPIICSA.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción social • Reconocimiento social • Identificación de su rol ante la sociedad
	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Satisfacción • Orgullo

5.- ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión? Aquí la gran mayoría de los docentes entrevistados, mostraron que su satisfacción radicaba en cuestiones directamente relacionadas con los alumnos a los cuales imparten clases; por ejemplo que tengan éxito en sus metas, recibir el agradecimiento de ellos, ser bien evaluado por los alumnos, contribuir a la formación de buenos alumnos, etcétera:

“El hecho de que los chicos agradezcan el aprendizaje que formamos nosotros como profesores, yo tengo muy buena relación con mis alumnos, y aun cuando han egresado, seguimos en contacto”.

“El agradecimiento de los chicos, normalmente cuando ya están estudiando el quinto o sexto semestre, ellos sienten la necesidad de que alguien les explique a que mundo se van a enfrentar, a qué realidad se van a enfrentar... También es satisfactorio para mi saber que algunos de mis alumnos pusieron su propio negocio”.

“La satisfacción que yo tengo, es ver que el esfuerzo, el sacrificio, el empeño, las experiencias y las vivencias (...) a los alumnos les han servido allá afuera; y vienen me dan las gracias, por lo expresado, por lo vivido. Pues (...) es (...) para mí es mejor

(...) el mejor regalo es que reconozcan más adelante y me den las gracias; y me digan: -maestro lo que usted me dijo, lo que usted me dio me ha servido-”.

“Yo me siento satisfecho, de que yo doy mis resultados por ejemplo, en (...) gráficamente en el sistema porque a todos nos califican (...). Entonces los chicos nos califican, hay comentarios. En mi caso, no es por nada, yo he sido bien calificado, yo no he tenido ningún problema”.

“Por supuesto ayudar a algunos jóvenes a que cumplan su formación”.

“Pues ver a mis alumnos (...) que logran sus objetivos y sus metas”.

“Encontrarme a mis exalumnos, que se han desarrollado en la iniciativa privada y que han triunfado”.

“Los alumnos, desafortunadamente de 100 a lo mejor 6 van a ser muy buenos, pero esos que son muy buenos, suelen ser muy buenos en todo”.

“Obtener buenos resultados en las evaluaciones con los alumnos”.

“Que estoy formando futuros profesionistas para la nación y espero que en esa milésima de una gotita de agua haya hecho algo bien”.

“Que tengo 31 años dando clases, en esos 31 años dando clases, he encontrado muchos alumnos que me han saludado y que me han dicho que he formado gente útil a la sociedad”.

Por otra parte, los demás entrevistados expresaron que su satisfacción se centraba más en el plano individual, al poder realizar la labor docente, pues es

algo que les gusta hacer; o continuar en constante actualización para seguir mejorando como persona o profesionalista.

“La posibilidad de enseñar, de dar clases”.

“UPIICSA me ha dado muchas satisfacciones que me han hecho crecer como persona”.

“El ser profesor, porque es lo que me gusta”.

“Subir de categoría, efectivamente por mis cursos y capacitación que tengo, es lo más satisfactorio porque ya ahorita en lo que llevo, si he avanzado con evaluaciones (...) para tener un mejor nivel académico (...) y económico”.

“Pues creo que ha sido eso (refiriéndose a la labor docente), todo mi trayecto, mi institución”.

Con las respuestas obtenidas, se puede distinguir que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con aspectos referentes a sus alumnos, situación que puede relacionarse primero, con su identidad social; en otras palabras, con el rol que juegan para la sociedad en general (De Francisco y Aguiar (2003; Dubar 2002, en Spinosa, 2004), pues los profesores en el ámbito social, son los encargados de transmitir los conocimientos precisamente a los alumnos (enseñar), por lo cual éstos últimos son muy importantes dentro de su labor, función que si bien no es la única que desempeñan, sí es considerada como la principal por la mayoría de las personas ajenas al ambiente educativo, pues no se debe olvidar que la identidad llega a ser consecuencia también de factores sociales (Moessinger, 2000).

Aunado a lo anterior, manifestar que diversas cuestiones relacionadas con los alumnos les causa satisfacción, también puede ser consecuencia de la reproducción de patrones de conducta o acciones (Jepperson, 1999), plasmadas en reglas y lineamientos en la estructura de la UPIICSA, con las cuales se llegan a dar rutinas “que definen adecuadamente las acciones en términos de las

relaciones entre las funciones y las situaciones” (March y Olsen, 1997a, p.252); con la intención de proporcionar “estabilidad y significado a la conducta social” (Scott, 1995, p.33). Todo lo ello en busca de lograr un objetivo principal, o misión para el caso de la UPIICSA, la cual cabe recordar pone a los alumnos como el elemento más importante sobre el cual deben girar todas las actividades a realizar; pues la misión de la organización es la siguiente:

Contribuir al desarrollo de las potencialidades, estimular los procesos de pensamiento participativo, crítico y propositivo de sus estudiantes, dotándoles de una sólida formación educativa interdisciplinaria para reforzar sus habilidades, destrezas, actitudes y valores, que les haga sensibles a las necesidades de la sociedad y les permita mantener una estrecha vinculación con el sector productivo, así como lograr un buen posicionamiento en el ámbito laboral (UPIICSA, 2012).

Siendo los alumnos lo más importante para la UPIICSA, resulta lógico que se sienta satisfacción al verlos triunfar, ser exitosos, obtener agradecimientos de su parte o incluso ser bien evaluados por ellos; pues todo eso, significa que el docente está cumpliendo con el objetivo primordial de la organización, algo que se relaciona con la identidad organizacional, pues estos docentes se sienten identificados con la misión de la organización, o al menos eso es lo que reflejan sus respuestas, lo cual es un aspecto central (la identificación de características esenciales o centrales para Albert y Whetten, 1985) dentro de la UPIICSA. Incluso, la misión, al ser tan importante para la organización, puede considerarse como la base de un discurso que permite a sus miembros identificarse con el objetivo principal; coincidiendo con lo expresado por Schvarstein (1992), “la existencia de un discurso identificador hace circular la identidad por la organización y la constituye para sus miembros” (p.227), para la mayoría de los entrevistados lo

anterior parece ocurrir en la práctica al tener muy en cuenta la misión de la UPIICSA.

En cuanto a los entrevistados que mencionaron una satisfacción, ya fuera por el hecho de ser docente o por mejorar como persona o profesionalista (homo narcisista; Aubert y De Gaulejac, 1993), sus respuestas se relacionan con la identidad individual de cada uno de ellos, pues anteponen los intereses personales contruidos a través del tiempo (Castro, 2008; Batisttini, 2004) a la misión organizacional, claro que esto no implica dejar de lado dicho objetivo, sino simplemente que la prioridad en el aspecto de la satisfacción es lo individual; pues en ocasiones “las personas se esfuerzan por formar una relativamente coherente y distintiva noción de auto-identidad personal” (Watson, 2009, p.429).

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos e intereses personales • Gusto por la actividad docente
	Identidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de rol ante la sociedad • Compromiso ante la sociedad
	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con el objetivo principal de la organización • Satisfacción basada en el objetivo principal de la organización • Misión como base para un discurso identificador
NIS	Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Reproducción de acciones • Significados compartidos • Reglas y rutinas de comportamiento • Aceptación de que los alumnos

		son primordiales para la organización
--	--	---------------------------------------

6.- ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente? Las respuestas hacia este cuestionamiento, al igual que sucedió en la pregunta anterior, en su mayoría hacen referencia a los alumnos (como eje central para el funcionamiento de la UPIICSA), pero ahora como parte de sus éxitos o logros, traducidos en darles una buena enseñanza, contribuir en su formación profesional o hasta personal, ser reconocido por ellos, así como obtener una buena evaluación de su parte:

“Es un logro el ver que se titulen porque muchos alumnos me han invitado a sus exámenes profesionales, también es importante el ver que cuando egresan consiguen un buen trabajo y se van posicionando muy bien a nivel laboral”.

“Haber sido director de tesis, ya no me acuerdo cuántas, regularmente dirijo unas dos o tres al año, sobre todo cuando son proyectos relacionados con la creación de alguna empresa, también el llevar a la práctica lo que vemos en las clases y generar un impacto social”.

“Hacer apuntes, hacer un libro, que aunque se han quedado en el gabinete, son para mi uso personal. Para mí es un logro, porque cuando me preguntan: ¿Cuál es tu base para tal clase? Recorro al libro y recorro a otros 5 libros, para una sola clase, porque me gusta buscar modos o métodos más fáciles de entender, eso para mí me lleva al éxito”.

“Es cumplir 31 años como maestro... Es un gran logro, el segundo, que te reconozcan los alumnos como maestro, y el tercero, pues que a través del tiempo tienes una posición y un crédito como maestro. Es decir, tengo credibilidad porque creen

en mí, me reconocen y ahora sí que me recomiendan (...): -vete con este maestro, con ese maestro-”.

“El hecho de salir bien calificado para mí es un gran logro. Pues yo creo que estamos también, pues un buen rato del día, digamos, más de mediodía estamos aquí, también el hecho de estar (...) este, dando un tema, alguna clase, es el hecho de que a veces los chicos se acercan, y vienen aquí, a veces lo que buscan ellos es que alguien los escuche, que (...) que alguien platique con ellos, que alguien trate de ubicarlos, tienen problemas como todos, problemas familiares, digo uno tiene que hacerla de profesor, de psicólogo, de todo un poquito, de todo un poco”.

“Pues, el transmitir el conocimiento (a los alumnos de UPIICSA)”.

“Un logro es que tengo exalumnos de más de 10 años y que todavía tengo comunicación con ellos, vienen a visitarme, eso quiere decir que no soy tan malo. También es importante saber ser maestro, enfocarlos y apoyarlos”.

“El amor de los alumnos, porque aquí hay unos diccionarios de profesores en internet, porque aquí los alumnos escogen con quien estudiar, no les dan un grupo armado entonces siempre preguntas cómo es el maestro, yo siempre he estado como una de las mejores maestras de Investigación de Operaciones, a pesar de que repruebo a mucha gente”.

“Que todavía alumnos de hace cuatro años vienen, algunos me invitan a su examen profesional, algunos vienen y me saludan, es muy bonito que todavía tengan anécdotas de la clase, eso quiere decir que uno como maestro en algún momento o todavía sigue siendo significativo para la clase”.

“He tenido muchos logros, tales como buenas evaluaciones, amistad con alumnos a pesar de que son exalumnos”.

“He pensado que para mis alumnos lo que he logrado es que, sea también un poquito, como dices, importarles la práctica... los logros que hemos tenido ahorita (...) como los de primer ingreso, que ellos van tocan puerta a la empresa, solos y este (...) nos (...) hacen un caso práctico... han logrado ir a algunas empresas, pero por parte de ellos... para comparar la teoría con la práctica”.

“Haber formado profesionales y técnicos competitivos, a nivel nacional e internacional”.

Asimismo se dieron respuestas que evidencian aspectos de identidad organizacional en los respondientes, pues sus éxitos o logros se refieren a cuestiones sobre su formación como profesores dentro de la UPIICSA, tales como escribir artículos o libros y obtener cargos importantes en la organización; actividades que les han permitido también conseguir beneficios a nivel personal, con lo cual se aprecia una satisfacción dentro de la organización y con la profesión docente.

“También, hago mis artículos, tengo varios artículos, y tengo dos libros. Uno se llama Diagnóstico, Planeación y Control de la Producción (...) el otro es Planeación Estratégica de los Inventarios”.

“La edición técnica de un libro, a mí me llena de orgullo ver mi nombre aquí, como revisión técnica en una publicación tan importante a nivel mundial, eso quiere decir que la gente o las editoriales se han dado cuenta del trabajo que se está haciendo aquí, tanto como para confiarnos una revisión técnica en donde lo que se hace es ver si se tradujo bien, si están bien resueltas las

cosas, no te pagan demasiado pero igual es importante... También el que me hayan invitado a ocupar puestos aquí, hay gente que lleva más tiempo trabajando aquí y no la invitan, eso habla bien del nombre de uno, uno se va haciendo de un nombre aquí y eso es importante porque pues vas a convivir 70 años con esta gente”.

“Han sido muchos logros, es el reconocimiento a mi trabajo y me han puesto en varios sitios, en varios departamentos, en múltiples, tanto en departamentos académicos como en departamentos administrativos y de apoyo a estudiantes. A nivel personal, también para mi familia me ha redundado el que es mi *alma fater* y me ha dado a ganar dinero, por lo tanto yo respeto mucho eso, ese dinero me ha servido para dar cierto estatus a mi familia”.

“De forma personal haber logrado mis satisfactores con mis medios sociales y económicos para desarrollarme dentro de la sociedad”.

“Toda la trayectoria (como docente), informarme sobre la educación, de otras instituciones, de cómo manejan la teoría, y actualización”.

“Yo aquí en UPIICSA me siento feliz en primera porque trabajo con jóvenes, en segunda porque tengo un trabajo estable que muchas personas quisieran tener porque yo soy titular C desde hace mucho tiempo que es el nivel más alto, en tercera tengo una beca de investigación y una de docencia... me siento feliz porque gano bien y porque muchos quisieran tener lo que yo tengo aquí... es un bonito lugar con un bonito ambiente, me gusta mucho la escuela, las personas en general son amables, los

maestros me caen muy bien, en general me siento feliz... y esos serían logros”.

Con base en las respuestas obtenidas, se refuerzan los hallazgos encontrados en la pregunta anterior, en cuanto a reconocer a los alumnos como elemento central en el objetivo de la UPIICSA, la prueba reside en que tanto las satisfacciones como los éxitos y logros de los entrevistados, en la mayoría de los casos hacen referencia a los alumnos; por lo cual se da una reproducción de acciones (Jepperson, 1999) tendientes al beneficio de éstos, derivadas del modelo educativo establecido para el IPN.

En este punto resulta más evidente que todos los docentes entrevistados muestran en mayor o menor medida un cierto apego, satisfacción, seguridad o incluso en algunos, hasta felicidad por formar parte de la UPIICSA, ello, independientemente de la identidad individual de cada uno o de la identidad social que se han ido formando a través de los años, permitiéndose la re-construcción de una identidad organizacional, pues las organizaciones son lugares en los cuales “las personas pueden lograr su identidad a través de la misma experiencia de relaciones de trabajo” (Sainsaulieu, 1988, p.303); donde además cabe recordar que la identidad organizacional puede considerarse como una “construcción que está constituida por aquellos rasgos que la organización construye para sí, los que elige como su estrategia fundamental y preserva a través del tiempo” (Schvarstein, 1992, p.226); en el caso de la UPIICSA, los rasgos construidos por ésta, se desprenden del objetivo principal y del modelo educativo establecido por el IPN.

De esta forma, se tiene que la UPIICSA como Institución ha logrado que la mayoría de los docentes entrevistados se sientan verdaderamente parte importante de ella, a través del reconocimiento, las satisfacciones y los éxitos tanto por parte de los alumnos como de la misma UPIICSA.

Así, compartir el objetivo principal de la organización, es un primer indicativo de que la UPIICSA se ha convertido para ellos, poco a poco en una Institución que logra guiar sus comportamientos a través de reglas, normas,

lineamientos, códigos, reglamentos, manuales, etc., con la intención de alcanzar los objetivos propuestos; ello a pesar de las imperfecciones (presentes en cualquier organización) que pudieran encontrarse, pues en general se manifiesta una gran aceptación de la Institución por parte de los profesores respondientes, como menciona Bourdieu (1981); las instituciones sólo pueden seguir operando cuando “al igual que un vestido o una casa, encuentra a alguien que se interesa en ella y que se siente suficientemente cómodo con ella para aceptarla” (p.309), situación que al parecer se cumple en este caso, pues hasta el momento, a lo largo de las preguntas se ha manifestado de una u otra forma cierta satisfacción, gusto u orgullo por encontrarse dando clases dentro de la UPIICSA, demostrándose así, una gran aceptación de ésta.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por formar parte de la organización • Identificación con el objetivo principal de la organización • Sentido de pertenencia • Seguridad
NIS	Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Reproducción de acciones • Significados compartidos • Aceptación de la organización • Influencia en el comportamiento de los docentes

7.- ¿Se siente motivada(o) trabajando en UPIICSA? Aquí, prácticamente todos los respondientes coincidieron en que se sienten motivados de estar laborando en la organización, principalmente porque les gusta contribuir a la formación de los alumnos y por el gusto de realizar la actividad docente, algo que les permite actualizarse y aprender constantemente. También varios de los

entrevistados manifestaron nuevamente cierto cariño o apego por el IPN o la UPIICSA:

“Sí me siento motivada pero es más la satisfacción de dar clases, no es tanto por el aspecto económico porque para los profesores que tenemos poco tiempo de haber ingresado pertenecemos a otra categoría y no tenemos tiempo completo”.

“Sí definitivamente, me motiva el estar actualizándome cada día, tan es así que actualmente estoy estudiando la maestría en sociología de la educación aquí en el IPN... esta fue una iniciativa mía... sobre todo por el cambio de modelo educativo que está basado en competencias... vi la necesidad de seguir aprendiendo porque anteriormente había tomado un diplomado en competencias pero sentí que no había sido suficiente, sentí que no sabía nada”.

“Los chavos, porque a ustedes les espera una situación de desempleo que cada día se agrava más... esa parte me gusta transmitírsela a los alumnos (sus experiencias en la industria)”.

“Bastante motivado... Me motiva porque es mi *alma mater*, el Instituto Politécnico Nacional y UPIICSA me dieron la oportunidad de estudiar en México, entonces me siento comprometido a retribuir un poco de lo que he recibido, o mucho de lo que yo he recibido, hacia la juventud, hacia la sociedad, esa es la mejor motivación”.

“Por supuesto... (lo motiva) Preparar nuevos jóvenes en ingeniería industrial”.

“Sí... porque me gusta mi trabajo, me gusta enseñar, me gusta que los alumnos aprendan. Y además (...) estar actualizada tomando más cursos”.

“Sí, los alumnos me motivan, porque tan difícil es estar con un alumno bueno como con un alumno malo. Yo les abro la puerta, y a veces vienen y me platican sus problemas, yo los enfoco, porque muchas veces se traen los problemas de su casa y si uno no les da la oportunidad de que los suelten después les afecta”.

“Sí, mucho. Para empezar a mí me gusta mucho mi trabajo, de hecho el trabajo docente aquí en UPIICSA es un trabajo muy noble, muy noble en donde nos permite seguir preparándonos, nos da facilidad en becas, oportunidades de viajar. Es muy motivante y es mucha responsabilidad, saber lo que vas a decir ante 30 o 40 personas, para mí es muy motivante contribuir con esa formación profesional y no sólo en un campo profesional sino a nivel social”.

“Sí, por eso no he pedido mi jubilación, más que nada no lo hago por dinero, sino que todavía me falta cerrar el ciclo en el politécnico, entonces si me siento a diario motivado y ese es el mensaje principal a los alumnos”.

“Si me siento motivada, a pesar de que tenemos que cumplir varios requisitos para irnos promoviendo, pero, en el aspecto económico deberíamos estar mejor remunerados... pero no me quejo, porque yo creo que la persona que disfruta su trabajo le rinde el dinero, ese es mi caso”.

“A veces (risas), a veces estoy motivada y a veces no (...) pero sí, yo estoy contenta con lo que hago aquí en UPIICSA, este, me gusta dar clases”.

“Claro que sí, UPIICSA tiene muchas características para un desarrollo en el ambiente laboral. Cumpliendo con sus actividades uno tiene, un compromiso, una iniciativa”.

“Sí, la verdad es que me motiva y mucho el trabajar aquí, porque me siento contento, feliz de como le decía hace rato desde la prevocacional empezaba a tomarle cariño al Politécnico y ya en UPIICSA, pues eso creció cada vez más entonces, me gusta enseñar pero más hacerlo aquí”.

Con estas respuestas se aprecia una gran satisfacción en la mayoría de los docentes entrevistados al trabajar en la UPIICSA, ya sea por los alumnos, por enseñar o por aprender constantemente, con lo cual se refuerza la aceptación que se tiene de la organización; como una Institución que puede dictar patrones de actividad “por medio de los cuales los humanos conducen su vida material en el tiempo y en el espacio, y a la vez como sistemas simbólicos por medio de los cuales asignan una categoría a esa actividad y le otorgan un significado” (Friedland y Alford, 1999, p.294), en este caso, se le da un significado a la actividad docente de los miembros de la UPIICSA, enfocada a formar alumnos con una sólida base educativa. Se observa entonces por un lado, cómo la combinación de los elementos de la identidad individual y social de cada profesor cuestionado, al parecer ha influido en gran medida en la aceptación de la UPIICSA o el IPN, coincidiendo con lo mencionado por Contreras y Hernández (2011), quienes afirman que en el nivel organizacional “la identidad es en sí una interfase entre el nivel micro y macro de análisis” (p.166), refiriéndose a los niveles individual y colectivo (social).

Lo anterior es claro cuando la mayoría coincide en sentirse motivado por sus alumnos (rol ante la sociedad, donde los alumnos son lo más importante para los profesores), por el gusto de dar clases (identidad individual construida a través de los años), o por seguir en constante actualización para aprender más cada día (identidad individual; deseos, objetivos personales, decisiones individuales).

Todos esos elementos contribuyen a re-construir la identidad organizacional dentro de la UPIICSA, pues los respondientes en sus afirmaciones demuestran una orientación basada en los objetivos de la organización, donde los objetivos personales, al menos en la mayoría, pasan a segundo plano; con lo cual se han

podido identificar cada vez más y sentirse parte de una comunidad de personas que desempeñan una gran profesión como lo es la docente; permitiendo la existencia de una identidad organizacional en ellos, la cual con base en estas respuestas, “representa el medio por el cual los grupos de trabajo se orientan a sí mismos hacia la organización y mediante la cual los individuos adquieren su propio sentido de seguridad e identidad como miembros” (Labrador, 2007, p.259).

Además, en el caso de aquellos docentes con más tiempo en la organización, los que estudiaron en la prevocacional o vocacional y terminaron una carrera en la UPIICSA, parece cumplirse lo que menciona Carvajal (2005), respecto a que la identidad que se construye dentro de la organización se logra conforme pasa el tiempo, es decir, gracias a la permanencia en ella; al permitirse “el reconocimiento interno, la aceptación de los participantes respecto a la existencia y a su pertenencia en cada momento” (p. 32). Así, la UPIICSA parece ser un lugar donde la mayoría de los entrevistados han encontrado “un –puesto- es decir un estatus, una identidad, un reconocimiento, una existencia social” (De Gaulejac y Taboada, 2005, p.19).

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Gusto por la actividad docente • Aprendizaje continuo • Decisiones personales
	Identidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Rol a cumplir ante la sociedad • Compromiso ante la sociedad
	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Construcción de identidad a través del tiempo • Reconocimiento • Existencia social como docente
NIS	Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Significado a la actividad docente • Aceptación de la organización

8.- ¿Qué es lo que lo/la ha llevado a permanecer en la UPIICSA? Las respuestas a esta pregunta se pueden distinguir en dos vertientes; en la primera de ellas, los respondientes dejaron ver que se mantienen en la organización debido a cuestiones personales, predominando su identidad individual, sin embargo, a pesar de ello, al mismo tiempo dejan ver que si bien los aspectos personales son preponderantes en esa decisión, también lo es el hecho de sentirse bien dentro de la organización al aceptar su estructura, pues se sienten seguros en ella, considerándola un lugar donde pueden desarrollarse intelectualmente y sobre todo alcanzar metas individuales:

“Pienso que el ciclo todavía no se ha cerrado en el sentido que quiero ofrecerme la oportunidad de formar una Asociación de tipo educativa profesional, sin fines de lucro, para llevar un mensaje de UPIICSA a diferentes escuelas y universidades”.

“Todos los beneficios que me ofrece la escuela: actualización, que no hay edad y sobre todo que nos permite hacer una vida familiar, me deja ser mamá, me deja ir a ver a mis hijos en “x” evento, me da vacaciones, eso sí le reconozco al politécnico y lo pones en letras de oro, eso yo no lo tenía en las empresas, en ese aspecto yo si adoro al politécnico, es ahí donde se compensa la economía”.

“Pues ahorita te digo que es este (...) la base, que te dan la base y ya de lleno pues tienes todas las prestaciones, y tienes que cumplir con un horario (...) correspondiente”.

“Mi desarrollo profesional porque me actualizo dentro de las áreas que imparto, porque es una actualización constante, yo puedo decir que cuando yo estudié, cuando yo inicié aquí, la asignatura que imparto ha dado un giro diferente.... la asignatura, que recibí hace 36 o 37 años no es la misma que se está impartiendo ahorita”.

“Primero que he encontrado una carrera, un espacio donde desarrollar mi actividad intelectual y una actividad también de creatividad y progreso”.

“Lo que me gusta, que estoy motivada. Que me gusta (...) que me gusta la carrera, que tengo un horario cómodo, que elijo mi horario”.

“El dinero (risas), es la verdad, es que le digo mire, a los 35 años ya es bien difícil conseguir trabajo y aquí me pagan bien y me tratan bien (risas)... la industria es muy bonita, le digo que yo crecí en un taller, o sea que, yo sé de la industria, pero estoy más a gusto en UPIICSA (risas), tengo un horario, no estoy aspirando el polvo”.

En la segunda vertiente, los respondientes manifestaron que su permanencia en la organización, se debe más a su apego por el IPN o la UPIICSA, ya fuera por haber sido parte del IPN desde hace mucho tiempo, o por estar identificados con los objetivos de la unidad (donde los alumnos son lo más importante); incluso algunos de los docentes manifestaron un sentimiento de amor por el IPN o la UPIICSA:

“La comodidad del horario, la familiaridad con las materias de la academia porque ahora puedo darlas todas, no sé, me gusta, es una vocación docente, es el amor al IPN”.

“En principio porque es mi alma mater aquí estudié la carrera, pues yo creo que es el amor que le tengo a mi escuela”.

“En primera el honor y el orgullo de poder decir: doy clases en la escuela de donde me gradué, y me es agradable compartir y convivir con los muchachos, me gusta la cátedra, me gusta”.

“La convivencia con los jóvenes, porque los jóvenes nos dan energía, nos motivan... Las preguntas, las dinámicas que

hago, las experiencias, vivencias que les cuentas, para que ellos tengan más para tomar la decisión”.

“Pues es un poco (...) eh (...) digamos en cierta forma el gusto. Uno trabaja por gusto también, o sea no solamente por necesidad. Y a mí me gusta esto. A mí me ha gustado digamos, estar con los grupos, estar con los muchachos, estar compartiendo, estar preparando, o sea, en cierta forma me mantiene lleno (...) y la verdad es que yo salgo de aquí corriendo y vámonos, para ir por allá a hacer mis cosas, y bueno (...) eso me mantiene (...) eso me gusta. Y todo esto (...) en cierta forma es como que enamorarte, devolverle un poquito de lo que a mí me ha dado tanto la escuela y los alumnos, y sobre todo hacer que ellos también sean unos profesionistas exitosos, no nada más, este (...) lleguen a (...) a decir, pues ya tengo la carrera y ya, sino que tengan un plus, un extra”.

“Soy egresado de esta escuela, si me voy a dedicar a la docencia, pues lo hare en ella”.

“Que tengo fuerzas, tengo conocimientos y puedo transmitir aprendizaje a los alumnos”.

“La vocación, el reconocimiento social y la satisfacción con los logros de los egresados”.

“Simplemente me gusta y yo creo que mientras uno esté a gusto con lo que hace, mientras mis conocimientos y mi estado físico sean aptos aquí voy a estar”.

De esta forma, las respuestas obtenidas en ambas vertientes, muestran la gran aceptación (Bourdieu, 1981) que los docentes entrevistados muestran por la UPIICSA o el IPN, pues aunque la mitad de ellos, manifestó que se mantienen en la organización debido a decisiones y objetivos personales (identidad individual), al

mismo tiempo mencionan que la organización les permite lograr sus metas, lo cual contribuye en gran medida a continuar en la UPIICSA.

Lo anterior muestra que aun cuando la identidad individual en teoría pueda ser predominante en algunas personas para su toma de decisiones, eso no implica que no se pueda dar lugar a una identidad organizacional, la cual puede incluso influir en mayor medida en las personas al estar dentro de una organización, pues si bien los respondientes están cumpliendo con objetivos y decisiones a nivel individual, no dejan de considerar a la UPIICSA como un buen lugar para laborar gracias a sus componentes organizativos.

Esta idea se explica mejor con lo manifestado por Andrews et al (2002), quienes consideran que la identidad organizacional tiene dos componentes: lo organizativo y lo personal; “el componente organizativo de la identidad suele ser más uniforme entre los miembros y puede llegar a dominar la identidad personal” (p.41).

Por otra parte, las estructuras de la UPIICSA y el IPN, son muy aceptadas pues se mencionan aspectos como la paga, los horarios, las prestaciones y la posibilidad de actualizarse, como elementos que contribuyen a la decisión de seguir en la organización, algo que genera seguridad y estabilidad en los profesores, al darles “la protección de una lógica con la cual organizar su mundo, de otro modo caótico y amenazante” (Fernández, 1994, p.36); y al intentar dar significado a la conducta social de los docentes por medio de “estructuras y actividades cognitivas, normativas y regulativas que proporcionan estabilidad y significado a la conducta social” (Scott, 1995, p.33).

Con todo esto, se refuerza el hecho de que las Instituciones como la UPIICSA llegan a influir en el comportamiento de las personas que la conforman, en el caso de los entrevistados, traducido en seguir las reglas y normas establecidas en la estructura de la UPIICSA y del IPN, para lograr tanto sus objetivos personales como los organizacionales, pues hay que recordar que las instituciones se pueden considerar “patrones supraorganizacionales para

organizar la vida social arraigados en normas compartidas” (Shibutani, 1986, p.16).

Respecto a la segunda vertiente de respuestas, en ellas se manifestó de una u otra forma, pero de forma evidente, gran apego por la UPIICSA o el IPN, ya sea por el tiempo que se ha estado dentro de la organización, por la identificación con el objetivo primordial o por la combinación de ambos; donde se llegó a mencionar hasta un sentimiento de amor.

Así, nuevamente se aprecia la existencia de una identidad organizacional, que además de irse conformando gracias a los elementos descritos hasta el momento, parece formarse con ayuda del tiempo vivido dentro de la organización (Carvajal, 2005), debido posiblemente a la existencia de elementos que han sido perdurables y se han mantenido sin demasiados cambios (Albert y Whetten, 1985) dentro de la organización a través de los años, concretamente dentro de su estructura básica, pues cabe recordar que la estructura organizacional para Etkin y Schvarstein (1992), es muy importante en la conformación de la identidad organizacional pues “la identidad se materializa a través de una estructura, que es la forma que asume una organización en un aquí y ahora concreto” (p. 64). En una u otra vertiente, es indudable la aceptación que la UPIICSA tiene entre los docentes cuestionados, dejando en claro que la continuidad en la organización al parecer depende mucho de la existencia de una identidad organizacional en los integrantes entrevistados.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad organizacional influye en la identidad individual • Amor por la organización • Tiempo vivido en la organización • Elementos perdurables
NIS	Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y Estabilidad

		<ul style="list-style-type: none"> • Significado a la conducta social • Aceptación de la estructura organizacional • Respetar reglas y normas
--	--	--

9.- La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

Todas las respuestas vertidas (a excepción de una persona) coincidieron en que la docencia es una profesión para toda la vida, aunque las razones expuestas varían en cada caso; y en donde predomina la identidad individual o la identidad social del docente, pues se mencionan cuestiones tanto personales como sociales, pocos de los respondientes dejaron ver aquí cierto apego hacia la UPIICSA:

“Sí, cuando te dedicas a la profesión docente, yo creo, que ya lo haces como una forma de vida, lo adoptas para tu vida diaria, bueno en mi caso, siempre que puedo contribuir en algo en cualquier lugar trato de hacerlo, es decir, es una forma de vida ya”.

“Yo creo que sí, porque es una oportunidad de compartir con los estudiantes y tiene que ver con una misión como persona”.

“Sí, porque hay que estarse actualizando, es una situación para toda la vida, conocemos maestros que ya están bien viejitos y ahí andan todavía luchándole por enseñar, dicen: -el día que deje de ser maestro me muero-”.

“Sí. Porque cuándo tú tienes el contacto con la docencia y con los alumnos y te vas interesando y metiendo en la docencia, la importancia que juega en la vida de la sociedad y del país, ves realmente que es importante la docencia; y ves que tu experiencia es importante, lo que tú hagas te va a permitir reproducirlo “N” veces, eso es lo importante”.

“Pues yo creo que sí... al menos en mi caso yo me siento contento... me gustaría seguir trabajando hasta que pueda, este, hasta que pueda también estar en un grupo, hasta que pueda enseñarles algo, y siento que como todo trabajo, pues (...) tiene (...) tiene uno que (...) eh (...) querer el trabajo... esta carrera docente, este (...) yo creo que sí permite que uno pueda trabajar un largo tiempo aquí, y este (...) y sobre todo pues, ver cosas que a uno nos satisface, eso sí me gustaría, sí me gustaría continuar con esto”.

“Sí... Porque te mantiene actualizada y te mantiene pensando”.

“Sí debe de ser, pero seguirse preparando, aquí nos dan cursos y todo, pero, si uno puede conseguir aparte algún otro tipo de aprendizaje pues hay que aprovecharlo”.

“Depende de lo que tú quieras, al reflexionar yo de manera personal, yo quería un trabajo que no me demandara mucho como mujer para poder ser madre, para poder tener una familia con valores, poniéndole atención a los hijos porque finalmente es la base de la sociedad. Hay gente que le gusta cambiar de trabajos y andar por todo el mundo, a mí no, yo pienso estar aquí, yo pienso envejecer y morir aquí, pienso hacer mi vida dentro del poli”.

“Yo creo que la profesión docente sí podría ser una profesión para toda la vida, pero, todo tiene un principio y un fin, uno debe de saber en qué momento retirarse... Para todo hay que programarse y hay que tener un plan para retirarse”.

“Yo pienso que es para toda la vida, también hago mucho hincapié en los alumnos y me gusta mucho el programa que tienen ahora de la reforma educativa de atraer a los padres de los

alumnos a la escuela para que se den cuenta que disponibilidad tienen sus hijos, porque yo pienso que los padres deben ser los primeros docentes en la vida de sus hijos”.

“En mi opinión sí es una profesión para toda la vida... yo lo que veo es que entre más conocimientos a más edad tenga yo, más conocimientos podré transmitir a mis alumnos. Entonces si lo quiero hacer, porque me gusta mucho dar clases, quisiera yo terminar aquí íntegra obviamente, hasta donde Dios me lo permita el dar clases, si tratar de transmitir todos mis conocimientos, entonces mi objetivo principal si es quedarme aquí”.

“Pues este, mi tiempo completo (continuar en la organización), este (...) es lo que espero y (...) como te digo, subir de categoría, pues es lo que pretende uno para vivir mejor (...) eh, ganar más, ahorita te digo voy a la mitad (asociado B), entonces, espero terminar con la categoría máxima”.

“Pues yo creo que todas las profesiones son para toda la vida, no nada más la docente, todas las demás son para toda la vida, dependiendo en qué área te desenvuelvas”.

“Yo considero que sí lo es, por lo menos para las personas como yo a las que les gusta enseñar en las escuelas, y que además, al menos en mi caso, enseñan en un lugar que les gusta, ya le había dicho antes yo seguiré dando clases en UPIICSA, hasta que mi cuerpo o mi mente en definitiva ya no me permita hacerlo”.

“Considero que sí, por ejemplo, en mi caso, aunque me jubilara, a mí me gustaría poner una escuela para enseñar Náhuatl, porque se está perdiendo la lengua”.

Como se observa, en esta ocasión los aspectos que parecen predominar en los docentes entrevistados, tienen que ver ya sea con su identidad individual o social, al mencionar cosas como considerar la docencia como un estilo de vida, actualizarse constantemente, ganar más dinero, tener tiempo para la familia, cumplir una misión personal, abrir una escuela, seguir haciendo carrera en la organización, o la importancia de la docencia para la vida social.

Todas ellas, son ideas construidas a través del tiempo y que han contribuido a formarles una identidad en esos dos niveles. (Castro, 2008; De Francisco y Aguiar, 2003; Dubar 2002 citado en Spinosa, 2004; Labrador, 2007; Mead, 1934; Moessinger, 2000; Sainsaulieu, 1988; Välima, 1988; Watson, 2009). Si bien se aprecia en algunos casos un apego a la organización, en realidad no queda duda que al menos aquí lo individual y social tiene más relevancia para los respondientes que otros aspectos.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y decisiones personales • Gusto por la actividad docente • Formación individual
	Identidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de su rol ante la sociedad • Compromiso ante la sociedad

10.- ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA? En esta pregunta, casi todas las respuestas manifestaron que las expectativas se relacionan con el aprendizaje continuo, actualizarse, seguir aprendiendo o mejorar en el ámbito docente, con lo cual la mayoría de los entrevistados muestra un verdadero interés en continuar formando parte de la UPIICSA, pues el mantenerse en constante actualización refleja por una parte, la intención de dar continuidad a la actividad

docente; y por la otra, muestra bastante coherencia con el modelo educativo y con lo que busca la organización dentro de su visión como organización a largo plazo, en donde se menciona lo siguiente:

Visión: La Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas aspira a ser una Unidad Académica del Instituto Politécnico Nacional, líder por su oferta académica, con calidad y pertinencia, en las áreas de la Ingeniería, la Administración y la Informática, que posibilite al estudiante el acceso a un modelo educativo flexible, inter y multidisciplinario, para aprender teórica y prácticamente, con una planta docente de un perfil de excelencia¹⁶, una moderna infraestructura y un uso intensivo de las tecnologías educativas más avanzadas, para formar generaciones de profesionistas con capacidades propositivas, analíticas y con conciencia social y concepción humanística que les permitan responder, con fundamentos científicos y tecnológicos, a los retos de su práctica profesional, estableciendo una relación permanente con su entorno y las necesidades del sector productivo, participar en la construcción de un país más democrático y justo, además de entender los desafíos que plantea un mundo globalizado (UPIICSA, 2012).

Nótese que entre los elementos que se mencionan para lograr el objetivo de ser una unidad líder dentro del IPN, se encuentra el de contar con personal

¹⁶ El subrayado es agregado en esta parte de la cita por la autora de la presente tesis.

docente que tenga un perfil de excelencia, lo cual implica que los profesores miembros del IPN en general, deben prepararse constantemente por medio de un aprendizaje continuo, actualizándose, capacitándose y mejorando en cada oportunidad, esto se puede apreciar en las respuesta obtenidas:

“Pues que nos sigamos preparando porque ahorita es lo que se necesita, más que nada por el cambio de modelo educativo que se basa en competencias por ser parte de la SEP. Eso implica que nos tenemos que preparar, actualizar, capacitar, tomar cursos de formación”.

“Desde mi punto de vista yo creo que tenemos que mejorar mucho la vida académica, estar en un proceso continuo de mejora para acrecentar las fortalezas”.

“Ser verdaderamente un maestro de tiempo completo”.

“Yo espero que mejoremos la enseñanza aprendizaje, que mejoremos en el personal académico con mejores cursos”.

“Yo esperarí digamos, mi proyecto sería seguir estudiando, me gustaría hacer alguna maestría o algún doctorado, no aquí en México, tal vez en Estados Unidos, pues porque, sí me gustaría seguir preparándome (...) este (...) y (...) y hacer algo, tal vez cambiar un poquito el giro en las cuestiones de investigación, más que nada. Eso me gustaría”.

“Este (...) la expectativa (...) mantenerme siempre actualizada”.

“Formar una asociación educativa profesional que de mensajes educativos sin fines de lucro a la comunidad abierta. En lo personal, esa función docente transmitirla”.

“La planta docente va a cambiar necesariamente por la edad que tienen la mayoría... eso va a hacer que quienes somos los nuevos seamos ya el grueso de la población y ya estemos preparados en el modelo educativo institucional con las ideas de competencias, con las ideas de utilizar otros recursos pedagógicos para educar a los muchachos”.

“Yo espero, ser cada día mejor maestra, espero prepararme más, de hecho, voy a ingresar a una Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo aquí en IPN, que está ya próxima, y seguirme preparando”.

“Ahora yo tengo un objetivo principal que es dedicarme aquí de tiempo completo e ir dejando la industria, porque me apasiona mucho, dedicarme al 100% a la docencia pero preparándome pedagógicamente y actualizándome de manera integral ya que me interesa mucho el ámbito de las tutorías”.

“Se tiene que tener habilidad y se tiene que tener disciplina, tener conocimientos sobre todo, todo eso se tiene que ejercer porque nuestro cerebro es maravilloso”.

Resulta evidente entonces, que aunque las razones de estar en constante mejora, pudieran relacionarse con la identidad individual de cada respondiente, es un hecho que la mayoría se muestra coherente con la visión de la UPIICSA de contar con una planta académica de excelencia, con lo cual se observa una identificación con la organización y con el modelo educativo existente basado en competencias (como discurso identificadorio desde la perspectiva de Schvarstein, 1992), pues los docentes han asimilado un aspecto importante de la organización como lo es su visión; al parecer por medio de un “proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste” (Laplanche, y Pontalis, 1981, p.184); dando lugar así, a una compartición de normas (Shibutani, 1986) y a

una reproducción de acciones (Jepperson, 1999) encaminadas a lograr una excelencia como docentes.

Además, las respuestas permiten distinguir en este momento una completa convicción por la docencia, algo que parece haberse reforzado gracias al tiempo que los docentes han pasado en la organización, en algunos casos, desde el nivel medio superior, mostrando nuevamente que las Instituciones (UPIICSA o IPN) pueden otorgar significados a la conducta social de las personas (Scott, 1995) e influir en el comportamiento de sus miembros por medio de normas-valor que logran tener un “amplio alcance y penetración en la vida de los individuos” (Fernández, 1994, p.35).

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Visión como discurso identificadorio • Tiempo vivido en la organización • Completa convicción por la actividad docente
NIS	Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Reproducción de acciones • Normas compartidas • Influencia en la conducta social de los docentes

11.- ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente? Aquí se obtuvieron respuestas que en su gran mayoría manifestaron una coherencia entre los objetivos organizacionales y los objetivos como docentes, destacándose precisamente el contribuir a la formación de alumnos para que puedan destacar en la industria (empresas):

“Por supuesto, pero yo aquí me metería no sólo con la UPIICSA sino con el Politécnico porque precisamente uno de los objetivos es la vinculación con la industria y la gente de UPIICSA

yo creo que hoy día está muy vinculada con la industria, entonces, existe una relación estrecha entre el objetivo del Instituto y el objetivo del docente”.

“Sí, en primera el aspecto técnico a través de las diferentes herramientas que tenemos en Investigación de Operaciones para la administración y en segunda es muy importante no ver al alumno como un número de boleta, sino verlo como un individuo con necesidades, con expectativas, con frustraciones”.

“Pues yo creo que la institución, digo (...) tienen bien planteados sus objetivos, este (...) y en cierta forma estamos digamos en esa cuestión de (...) lo que el instituto quiere, y lo que uno también puede ofrecer, verdad. Entonces, creo que (...) este (...) yo creo que (...) pues sí en cierta forma yo creo que sí”.

“Sí, de otra forma no estaría aquí... Mi intención es ayudar a los jóvenes, a prepararlos en su formación como futuros profesionistas”.

“Sí... los objetivos de la UPIICSA son generales, entonces son acordes conmigo porque yo participo en ellos (...) estoy aportando para que se cumplan”.

“Sí (...) porque se trata de formar alumnos que puedan desarrollarse en un contexto específico, en una organización o en un grupo, si no cumples con ciertas reglas impuestas por la sociedad, obviamente va a haber problemas”.

“Al menos en las ramas de las asignaturas que yo doy sí, aunque la misión, la visión de UPIICSA y como maneja la interdisciplina, probablemente yo la proyectaría más en este momento hacia la sustentabilidad, a las organizaciones sustentables, entonces, desde las materias que yo imparto

siempre nos apoyamos en el desarrollo sustentable entonces, en mi caso sí, porque UPIICSA les ofrece una ventana a los alumnos para que miren y que lleguen al terreno del siglo XXI enterados de todos los cambios”.

“Yo creo que sí, porque es cuestión de que uno los quiera tomar y aprovechar lo que da el politécnico, lo que nos ofrece, lo que quisiéramos alcanzar”.

“Yo sigo instrucciones de un programa... mis expectativas y todo eso son para cumplir esos objetivos, que ya me están planteando (...) esa es la finalidad. Sí, yo me apego a las normas de la escuela”.

“Creo que igualmente los objetivos que persigue UPIICSA, los formamos nosotros mismos, o sea deben de ser y coincido totalmente con los objetivos de UPIICSA... En los objetivos de la UPIICSA y de la carrera, nosotros participamos en toda actividad, o sea realmente los objetivos de UPIICSA, nosotros los formamos conjuntamente con los ejes de carrera”.

“Pues sí, porque digo, el compromiso es enseñarles a seres humanos”.

“Sí, porque el objetivo de la UPIICSA es el de formar elementos que participen en las actividades industriales y administrativas del país, por eso, en mis clases me enfoco en formar a los alumnos desde la interdisciplina para que se puedan desenvolver en cualquier área cuando egresen”.

Gracias a las respuestas de los entrevistados, se refuerza lo observado anteriormente, respecto a que la mayoría de los docentes cuestionados, en la práctica han aceptado e intentan lograr la misión de la organización (el objetivo

primordial), donde los alumnos son lo más importante y por ende se debe contribuir a prepararlos adecuadamente para ser buenos profesionistas.

Con esto se distingue de nuevo la existencia de una identidad organizacional en los respondientes, independientemente de sus identidades individuales o sociales; pues como menciona Gonzáles (2013), “los sujetos poseen múltiples identidades (personal, profesional) que al entrar en relación con la organización, se construye la Identidad Organizacional” (p.174); lo anterior consecuencia primero de la aceptación de los objetivos organizacionales y después de una alineación hacia los mismos; lo cual al parecer permite la coherencia entre objetivos docentes y de la organización; donde por ende se acepta la estructura de la UPIICSA, pues ésta establece algunas de las reglas y normas que dan forma a la interacción entre docentes y alumnos (North, 1990), tendientes a conseguir la misión y visión de la organización por medio del modelo educativo; respecto a esto último, la aceptación de la estructura desde la perspectiva de Labrador (2007), puede ser algo que permite el inicio de la identidad organizacional, pues afirma que “su nacimiento depende de la transferencia de emociones que se da bajo la estructura organizacional” (p.259).

Contrastando lo anterior, cuatro de los docentes manifestaron un parcial o completo desacuerdo con los objetivos organizacionales, al mencionar lo siguiente:

“Yo creo que algunos, no todos, los objetivos que si son coherentes son los que tienen que ver con la interdisciplina porque estoy capacitada para todas las áreas en las que vaya a laborar. Los objetivos que no son coherentes tienen que ver con lo que tenemos aquí y lo que hay allá afuera, porque algunas veces no cumplimos con el perfil de egreso de los chicos capacitándolos para las áreas en las que quieran laborar, cuando nosotros mismos no cubrimos con el perfil, con esto me refiero a algunos

maestros en específico, de igual manera a veces la interdisciplina no se da porque trabajamos mucho por academias y estamos muy alejados en cuanto a espacios y a ideas”.

“No completamente, en un 60-70%, más sin en cambio yo no pongo peros, con los objetivos... yo tengo mis objetivos, pero trato de estar de ser acorde con los objetivos institucionales, pero no quiere decir que vaya en contra, yo quiero mejorar mis objetivos y los objetivos de la institución”.

“Con el modelo educativo anterior, considero que había más coherencia entre los objetivos, porque antes aprendíamos a través de las herramientas que nos daban y ya en la iniciativa privada es cuando podemos aplicar esas herramientas”.

“No, no hay objetivos en la Unidad, están escritos formalmente para cumplir con un requisito, incluso no fueron redactados por gente de la Unidad porque son muy generales, ni siquiera me los sé, tiene un objetivo y una visión pero solo para satisfacer el control de calidad”.

Si bien las manifestaciones negativas son pocas, la intención de presentar estas respuestas, es destacar que a pesar de no estar parcial o completamente de acuerdo con los objetivos de la organización, dicha situación no parece ser razón suficiente para dejar de laborar en la organización, por el contrario en una pregunta anterior, estos mismos docentes manifestaron que permanecen en la organización debido a lo siguiente: para el primero, el amor hacia el IPN, para el segundo, la convivencia con los jóvenes pues eso le da energía, para el tercero, fue tener aún la capacidad para transmitir el conocimiento; y para el cuarto, estar a gusto con la vocación, ser reconocido socialmente y observar los logros de los egresados. A pesar de la inconformidad, estos docentes no piensan en cambiar de organización, debido posiblemente a la identidad organizacional que se han formado en ellos, pues la organización se ha convertido en el principal espacio

social donde se juega la identidad de algunos individuos (De Gaulejac y Taboada, 2005).

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Coherencia con los objetivos organizacionales • Alineación hacia los objetivos • Identidad organizacional influye en la identidad individual y social
NIS	Institución	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de la estructura organizacional • Reproducción de acciones • Influencia en la conducta social de los docentes • Aceptación del modelo educativo

12.- ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Las respuestas expresadas en esta pregunta por todos los entrevistados (excepto dos), mencionan que los valores de la UPIICSA y los personales coinciden, por lo cual son aceptados por los docentes, donde se mencionaron como valores: lealtad, honestidad, responsabilidad, la prudencia, la verdad, la libertad, la autonomía, respeto, humildad, compromiso, puntualidad y moral:

“Totalmente, eso es en parte lo que me ha llevado a permanecer aquí”.

“Sí, sobre todo en la formación de alumnos, yo tengo que participar en esos valores, porque si yo estoy en contra de ellos o no profeso alguno de ellos entonces estaría yo en desacuerdo con el Instituto”.

“Sí, resulta que el hecho de ser maestro y tener mis principios que son los mismos principios de mi escuela es importante, porque no es lo mismo ser maestro en UPIICSA que ser maestro en el Instituto patito, ser de UPIICSA siempre implica una categoría, un renombre”.

“Sí, hay coincidencia con los valores. Están lo que es la misión, visión que tiene UPIICSA, están bien remarcados hacia dónde vamos y que es lo que queremos, y yo creo que esa también es parte de mi función como maestro, seguir la misión y visión de la institución”.

“El instituto habla por ejemplo de honestidad, responsabilidad, trabajo, o sea (...) y yo no me considero digamos, una persona deshonesto, una persona irresponsable, yo casi (...) yo casi nunca falto (...) eh (...) digo, tampoco me presto a situaciones que puedan (...) pues (...) pues ser de forma corrupta; y trato de cierta forma, pues (...) de hacer bien mi trabajo, ser responsable, de ser cumplido”.

“Por supuesto... Me gusta ser leal (...) y me fascina ante todo buscar nuevos retos... Son algunos que comparto con la escuela”.

“Sí... los valores pues son unas formas con las que te guías, entonces en UPIICSA, pues hacen que el maestro este siempre actualizado, que puedas participar y estimulan a que tú también vayas cumpliendo tus propósitos, y pues también el poder participar en espacios, cuestiones de la academia, ocupar cargos”.

“Los formales sí, los que están escritos sí, como en el decálogo del estudiante”.

“Yo considero que sí... Porque yo considero que soy una persona abierta con mis alumnos... la comunicación es muy abierta, trato que las clases sean (...) amenas, en donde haya mucha participación tanto del maestro como del alumno. Uno los va guiando, pero al final ellos son los que van formando su propio conocimiento”.

“Yo creo que sí, más porque yo vengo de una formación humanística, yo creo mucho en la escala de valores: la prudencia, la verdad, la libertad, la autonomía, y la escuela está para eso, para enseñar esos valores”.

“Sí, sí, incluso tenemos un valor y yo traigo los valores, pero desde nivel medio superior hasta nivel superior, pues esos valores de respeto, responsabilidad, honestidad y (...) este (...) incluso la humildad la traemos desde nivel medio politécnico”.

“Sí, igual, los mismos objetivos y valores son propuestos por la misma comunidad, los valores UPIICSA vienen de allá afuera, esos los vamos formando la misma comunidad. Por ejemplo, el compromiso de los valores y de la profesión, pues el compromiso principalmente con los alumnos, que ellos logren su aprendizaje; y luego construir el conocimiento con el nuevo modelo educativo de acuerdo a las características, también ser puntual, tener honestidad, moral”.

“Pues sí, tenemos que dar ejemplo, de honestidad, tengo que tener moral, tengo que tener moral alta... nosotros seguimos conservando nuestros valores, o sea el ser politécnico viene de ser uno real, debe de ser uno honesto, debe ser una persona decente, debe de ser una persona útil, eso no puede cambiar”.

“Sí, en mis clases, refuerzo los valores de la UPIICSA, haciendo conscientes o haciendo sensibles a los alumnos de las

necesidades de la sociedad, para que una vez egresados respondan a las necesidades del sector productivo”.

Con base en las respuestas externadas, se puede distinguir nuevamente en este punto de la entrevista, la aceptación de los docentes hacia la UPIICSA y el IPN, a través de la identidad organizacional formada en cada uno, pues el hecho de considerar que los valores individuales coinciden con los valores que profesa la organización, es señal de que la UPIICSA poco a poco ha logrado influir tanto en su identidad individual como social (Andrews et al, 2002; Contreras y Hernández, 2011), para que sus integrantes se sientan parte de la organización y contribuyan a lograr los objetivos planteados, teniendo como base la misión y visión organizacional.

Complementando lo anterior, para Chabaud (2007), los valores son un elemento muy importante en la conformación de la identidad organizacional, pues él considera que “inculcar valores es inculcar identidad; asimilar valores es integrarse a una identidad y vivir según las expectativas del grupo, empresa o institución” (p.32), lo cual parece cumplirse en este caso, cuando los docentes aceptan y promueven los valores de la organización.

Esta situación permite considerar nuevamente que de una u otra forma, en la práctica la mayoría de los docentes entrevistados se han formado un cierto apego hacia la UPIICSA o el IPN, traducido en este caso en aceptar los valores organizacionales (aunado a la aceptación de la estructura de la organización, sus objetivos y todo lo que eso implica), dándose así una identificación significativa, algo que para Meléndez (2007), se da a través del compromiso y pertenencia con la organización o institución; lo cual permite que “este actor esté proclive a alinearse con la filosofía, valores, principios y criterios de la gestión universitaria, lo cual determina sobre las funciones organizacionales, a su vez, sobre la misión-visión del profesorado” (p.191).

Además no se debe olvidar que para Enriquez (1992), “todas las organizaciones (y no solamente las empresas) tratan conscientemente y

voluntariamente de construir sistemas moldeando los pensamientos, penetrando el espacio psíquico más íntimo, induciendo los comportamientos indispensables a su dinámica” (p.39); sin considerar lo anterior como algo negativo, en el caso de estos docentes, lo mencionado en la cita anterior, se observa a lo largo de las respuestas obtenidas, pues la organización al parecer ha logrado influir en las acciones de sus integrantes, para que estos contribuyan a conseguir los objetivos propuestos, donde por otra parte, los docentes parecen sentirse identificados, pues han logrado un reconocimiento y una justificación a su existencia social (De Gaulejac y Taboada, 2005) como docentes, identificando también características centrales (Albert y Whetten, 1985) de la organización: el modelo educativo, los valores y los objetivos.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con los valores • Identificación significativa con la misión y la visión • Compromiso y pertenencia • Inducción de comportamientos • Justificación de la existencia social como docente

13.- ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)? Las respuestas a esta pregunta resultan muy interesantes, pues se cuestiona directamente sobre aquello que los hace identificarse con la organización, al respecto, todos los docentes entrevistados coincidieron en sentirse identificados, ya fuera por cuestiones relacionadas a su identidad individual, a su identidad social, o por haberse identificado conforme pasaron tiempo dentro de la UPIICSA o el IPN. De esta forma, las respuestas obtenidas se pueden dividir en dos tipos; en el primero, se tiene a los respondientes que se

consideran identificados con la organización debido principalmente a elementos relacionados con su identidad individual o social:

“Desde vocacional, o desde antes de vocacional me interesaba estar en el Instituto Politécnico Nacional, yo quería ser físico matemático (...) desde que era (...) pequeño... Digamos que el politécnico lo he traído desde pequeño. Y moriré siendo politécnico”.

“Pues desde que soy egresada, me identifico con UPIICSA por mi familia, y ahora como docente”.

“Pues yo creo que son muchos, me gusta el ambiente de trabajo, se puede decir que en un 80% todo está bien, el horario es muy flexible para que yo realice mis actividades personales, me dan mucha oportunidad de seguir preparándome y actualizándome, me da una vida cómoda”.

“Que es una Institución formadora de la clase media – baja y de los ideales del general Lázaro Cárdenas, para mí es el último buen presidente que ha tenido la República Mexicana, él forma un Instituto para formar técnicos que en ese tiempo no había y manejar petróleos mexicanos”.

“La actualización, el tiempo que tengo para atender a mis alumnos, para convivir con ellos, para relacionarme”.

“Cuando entró mi familia al IPN la idea era preparar gente para las necesidades que tenía el país, ellos mismos salieron de la pobreza por esta función de la educación superior... Entonces, lo que me hace identificarme con el poli es esa idea de crear gente para beneficiar al país”.

“Pues efectivamente creo que porque lo traigo desde (...) este (...) bueno primero que nada mi papá fue fundador de aquí

de UPIICSA, y el trabajo aquí en UPIICSA también, ese es un aspecto muy importante, que afecto para yo poder continuar aquí... En UPIICSA, familiar (...) o sea (...) estar aquí, (implica) tienes pues algo seguro, y este (...) una base, no te salgas, eso es un aspecto muy importante para mí, que yo por eso continúe aquí en UPIICSA”.

En el segundo tipo de respuestas, las declaraciones dejan ver claramente que la identificación con la organización se desprende de la relación que han mantenido los respondientes con la UPIICSA o el IPN a lo largo del tiempo, y todo lo que ello haya implicado, ya sea desde la prevocacional, vocacional, carrera o desde la incorporación como docente:

“En primera porque yo estudié aquí, es mi escuela, es mi *alma mater*. En segunda que como escuela cumple con una parte social, es una escuela que ha crecido mucho, que es reconocida, que tiene buen aspecto, el servicio social que brinda”.

“Híjole, a lo mejor se repite un poquito, que quiero mucho a la escuela, yo me acuerdo cuando estudié aquí, yo la veía como una Unidad muy grande... es una escuela con mucha demanda pero no solo es la Unidad, es el Politécnico. Por otro lado, los planes de estudio y la interdisciplina porque tenemos una formación como ingeniero pero también como administrador, lo cual hace que tengamos una formación más integral y que genera identidad”.

“Que fui su alumno, soy egresado de voca 5 y de UPIICSA fui alumno de la primera generación, porque al principio le hacían burla a UPIICSA, decían: ¿qué es una fábrica de galletas o qué? Porque UPIICSA suena como a Sociedad Anónima, cuando UPIICSA empezó a funcionar hace 40 años sonaba a

trabalenguas: Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas, esa parte yo creo que era como distintivo, no estudio en ESIME, no estudio en Zacatenco, estudio en UPIICSA, entonces no era una escuela tan reconocida, con su posicionamiento ahora es una escuela muy reconocida, me ha dado mucho y ahora quiero retribuir un poco”.

“Me identifico más propiamente con el nombre del politécnico; el politécnico es una institución de vanguardia, entonces la UPIICSA hoy en día lo es, entonces eso me ha identificado muy plenamente con estas instituciones, los colores... pero eso es lo más importante que se sienta los colores, que se sienta el nombre de la UPIICSA... los colores hasta cierto punto representan ánimos, fuerza y energía para uno mismo, entonces, eso... eso es parte importante, que uno se identifique con esos colores y con el nombre del Instituto Politécnico Nacional... Donde quiera que yo vaya, soy del Instituto Politécnico Nacional, soy UPIICSA y trato de establecer que reconozcan la capacidad y la habilidad que tienen”.

“Pues yo creo que en primer lugar, el hecho de haber estudiado aquí, el hecho que me brindo el Instituto realizar mi maestría, eso me costó 3 años entrar en una maestría... o sea el hecho de estar aquí (...) esa cuestión de haber estudiado aquí, esa cuestión de haber estudiado también la maestría, pues me (...) ha generado identidad y me hace sentir bien, yo me siento a gusto trabajando, y lo hago con gusto”.

“Para empezar es fabuloso regresar a donde fue uno alumno, y dar clases, y se identifica uno con los alumnos porque son ellos los que nos mantienen activos y aquí”.

“A mí me ha identificado principalmente el politécnico, porque es una institución pública no lucrativa en la cual he aprendido mucho, esos conocimientos me han servido, me han sido muy útiles en la vida cotidiana, en mi actividad profesional y en la docencia... para mí el politécnico ha sido una Institución que me formó y me dio muchas satisfacciones, para mí y mi familia; y que de alguna manera, pues me ha dado una formación desde el inicio. O sea para mí el politécnico ha sido siempre, ha sido mi formación y sigo trabajando en él, tengo una trayectoria”.

“Pues la verdad es que muchos, creo que ya lo había dicho antes, pero, pues me siento identificado los valores, los símbolos, con el lema del Politécnico: “la técnica al servicio de la patria”, con sus colores, el guinda y blanco, muy bonitos, elegantes diría yo, el escudo, que para mí es muy representativo de la labor que realiza el Politécnico, la porra... Bueno, me identifico con muchas cosas no podría decir todas, pero esas que mencione son muy representativas, todas ellas, me hacen sentir a gusto, como usted dijo, identificado con UPIICSA y con el Politécnico”.

“Desde que estudié Ingeniería Industrial en el CENETI, porque como le comentaba el CENETI es el hermano mayor de la UPIICSA... porque como le comentaba ambos fueron creados por la iniciativa del Doctor Víctor Bravo Ahuja, desde ese tiempo yo me identifico con la UPIICSA y siempre la defiendo porque es mi escuela y la quiero mucho”.

Con base en las respuestas obtenidas, no sólo en esta pregunta, sino también en las anteriores; y considerando la coincidencia de todos los docentes respecto a sentirse identificados, resulta completamente evidente en esta parte de la entrevista, la existencia de una identidad organizacional (Albert y Whetten,

1985; Andrews et al, 2002; Aubert y De Gaulejac, 1993; Contreras y Hernández, 2011; De Gaulejac y Taboada, 2005; De Gaulejac et al, 2005; Enriquez, 1992; Etkin y Schvarstein, 1992; Gonzáles, 2013; Montaña, 2004; Sainsaulieu, 1988; Schvarstein, 1992) en algunos profesores de la UPIICSA, la cual gracias a toda la información obtenida hasta el momento, parece re-construirse tomando en cuenta aspectos tanto de la identidad individual, como de la identidad social de cada persona (Aubert y De Gaulejac, 1993; Battistini, 2004; Castro, 2008; De Francisco y Aguiar, 2003; Dubar, 2002 citado en Spinosa, 2004; Gonzáles, 2012; Labrador, 2007; Mead, 1934; Moessinger, 2000; Spinosa, 2004; Watson, 2009); pues en algunos ya existía una cierta preferencia por el IPN al querer estudiar ahí debido a la facilidad o gusto por las matemáticas, la física, las ingenierías; o que la consideraban como una IES muy importante; mientras que para otros, las amistades o la familia, fueron relevantes para decidirse por estudiar en alguna escuela del IPN, permitiendo iniciar una etapa muy importante en sus vidas, que para todos los entrevistados aún continúa.

Aunado a esto, también parece haber influencia de aspectos relacionados directamente con la organización, como su estructura, objetivos, valores, reglas, lineamientos, políticas, entre otras; así como de elementos organizativos que llegan a ser característicos y centrales dentro de la organización, como el modelo educativo; la interdisciplina, su función social, considerar a los alumnos como lo más importante, la intención de contar con docentes de excelencia, etc.

Sobre esto último; los elementos de la organización que influyen en la reconstrucción de la identidad organizacional, estos parecer ir causando un cierto apego, gusto, satisfacción, seguridad (Labrador, 2007), estabilidad o incluso en algunos casos, hasta amor por la UPIICSA o el IPN, lo cual se traduce en una gran aceptación de las cosas que tengan relación con dichas instituciones, lo anterior parece ocurrir conforme las personas pasan tiempo (Carvajal, 2005) dentro de un ambiente “politécnico” por llamarlo de alguna manera, en el cual se llegan a inculcar valores (Chabaud, 2007), ideas, creencias, objetivos, filosofía; los

cuales poco a poco se han integrado a la identidad de cada individuo (Meléndez, 2007), el menos en el caso de los docentes entrevistados durante la investigación.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad individual • Identidad social • Aceptación de la estructura organizacional • Identificación con valores, objetivos, reglas, normas, lineamientos • Reconocimiento de elementos organizativos característicos de la organización • Sentimientos de satisfacción, seguridad y estabilidad al formar parte de la organización • Aprecio y apego por la UPIICSA o el IPN, conformado a través del tiempo que se ha estado en la organización

14.- De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

En las respuestas vertidas por los entrevistados, la mayoría coincide en que los aspectos mencionados en la pregunta anterior, o se han mantenido y reforzado, o han cambiado para bien de la organización, cuestión que contribuye a dar continuidad a la identidad organizacional formada en estos docentes que laboran en la UPIICSA:

“De hecho esos aspectos no se han modificado, se han mantenido y mi identidad se ha reforzado a través del tiempo, porque me siento parte de esta escuela, formo parte de ella, porque gran parte de mi vida social gira en torno a la escuela, aquí tengo muchas amistades, aquí conocí a mi esposo, la escuela es parte de mí y yo soy parte de ella”.

“La interdisciplina y el amor siguen, solo se han acrecentado”.

“Siguen siendo los mismos colores, siguen siendo (...) bueno se han actualizado lo que es la misión, visión... la identificación con los colores y con el nombre del Instituto Politécnico Nacional, es reconocida a nivel mundial”.

“Al contrario de han reforzado”.

“Ninguno, seguiré siendo politécnico”.

“No, pues no se han modificado, incluso se han incrementado, pero no cambiado”.

“Ninguno, tampoco han pasado tantos años, yo sigo pensando que hay que formar a la gente para el beneficio común, para el beneficio del país, para poner en alto el nombre del instituto, yo sigo trabajando con el afán de crear gente con intereses sociales”.

“Sí han cambiado, siento que de alguna manera la práctica docente está más reglamentada aunque no se ha perdido la libertad de cátedra. Pero, yo considero que todos los cambios son buenos y también considero que es muy importante que un docente tenga organizada su cátedra, debes de preparar tu clase”.

“Sí, bastante... ahorita la escuela pues ya trae de preparatoria, de CONALEP... de bachilleres... Cuando yo estudiaba (...) decía de vocacional a superior, UPIICSA puro de vocacional, tenías que ser parte del IPN, no había de preparatorias, ni CONALEP, ni de particulares (...) pues ahorita con la nueva demanda, como se observa, pues hay muchas (...) es difícil pero también tenemos trabajo, con los nuevos estudiantes”.

“Ha habido restricciones en cuestión de permisos para auditorías y que yo no juzgo porque hay maestros que merecen que existan estas restricciones por abusos de la libertad que existen en el trabajo, esto se ha venido dando porque había maestros que venían a checar y se iban o daban clases por internet, yo no soy partidaria de clases virtuales, soy partidaria de clases presenciales para que uno conviva con el alumno, en esas cosas si se han modificado”.

“Ninguno, al contrario se han ido reforzando e incrementando con el tiempo”.

De esta forma, se aprecia que los aspectos considerados por los docentes como relevantes para identificarse con la organización, siguen presentes para ellos, a consideración de los entrevistados en algunos casos incluso se han reforzado o mejorado, con lo cual se observa que la estructura organizacional en esencia se ha mantenido sin muchos cambios; al menos no en cuestiones muy importantes pues se mantienen aspectos como los valores (Chabaud, 2007), objetivos, reglas, normas, etc. (Meléndez, 2007), los cuales son centrales y característicos (Albert y Whetten, 1985) de la UPIICSA, con los cuales los docentes mostraron ya una gran identificación (Laplanche, y Pontalis, 1981)

conforme han pasado tiempo dentro de la organización (Carvajal, 2005), contribuyéndose así al proceso de re-construcción de la identidad organizacional.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantienen, refuerzan o mejoran aspectos que generan identidad para los docentes entrevistados.
NIS	Institucionalización	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad en la estructura de la organización, en aspectos centrales y característicos (valores, reglas, normas, objetivos).

15.- Defina en una palabra la esencia de la UPIICSA En la última pregunta de la entrevista, los docentes en su mayoría (nueve de ellos) consideran que la esencia de la UPIICSA tiene que ver con la interdisciplina que se promueve dentro del modelo educativo vigente, mientras que los restantes siete mencionaron palabras que dejan ver su apego e identificación con la organización, las cuales son:

- Educación
- Formación de personas
- Liderazgo
- Aprendizaje
- Compromiso
- Belleza exterior
- Maravillosa

Con estas respuestas se observa nuevamente que los docentes se sienten identificados con la organización, pues hubo una gran coincidencia en cuanto a la interdisciplina, mientras que las otras palabras hacen referencia a cuestiones propias de la organización como sus objetivos o valores, lo cual parecer ser consecuencia de la identidad organizacional existente en los entrevistados.

Categoría	Sub categoría	Elementos encontrados
Identidad	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Interdisciplina • Educación • Formación de personas • Liderazgo • Aprendizaje • Compromiso • Belleza exterior • Maravillosa

La identidad organizacional de algunos profesores de la UPIICSA

Luego de analizar la información obtenida tanto de la organización, como de las entrevistas realizadas a docentes de la UPIICSA, fue posible encontrar diversos elementos que permiten la re-construcción de una identidad organizacional en algunos profesores de la UPIICSA, coincidiendo con lo mencionado por Montaña (2004), respecto a que no sólo en las empresas existe la identidad organizacional; pues las organizaciones en general se han vuelto el principal espacio social donde se juega la identidad del individuo (De Gaulejac y Taboada, 2005); esa identidad organizacional, se observó que a grandes rasgos se conforma y re-construye, gracias a una variedad de elementos relacionados con ciertas características estructurales de la organización en cuestión (Etkin y Schvarstein, 1992), así como con la identidad individual y con la identidad social de cada persona (Andrews et al, 2002; Contreras y Hernández, 2011; De Gaulejac et al, 2005; Gonzáles, 2013); lo anterior se observa en la figura 5.

La identidad organizacional en este caso, como mencionan Andrews et al (2002) parece dominar la identidad individual de los docentes entrevistados, al menos cuando se encuentran dentro de la organización, dándose así lugar a “una identidad colectiva; esto es, la representación de la organización compartida por sus miembros o por grupos de ellos” (p.41), pues los docentes cuestionados aceptan de una u otra forma a la UPIICSA como una organización importante dentro de sus vidas, ya sea en el ámbito individual, en el social, o en ambos; aunado a lo anterior, los docentes a lo largo de sus respuestas, mostraron conocimiento de características centrales, distintivas y perdurables (Albert y Whetten, 1985) que existen en la organización, contribuyéndose así, a que la organización pueda imprimir “su marca en el pensamiento y en el aparato psíquico” (Enriquez , 1992, p.39), por medio de emociones que sienten los individuos al interactuar con una estructura organizacional (Labrador, 2007).

Precisamente retomando el aspecto psíquico del individuo, en el caso de los entrevistados, se puede considerar la existencia de un “sistema psíquico organizacional” (Aubert y De Gaulejac, 1993), pues se da una interacción de elementos de la organización (estructura) con elementos del aparato psíquico de cada persona (como se apreció a lo largo de las respuestas), sobre todo en aquellas en que se destacan elementos de la identidad individual del docente. De esa manera, la UPIICSA, ha logrado promover ciertos comportamientos que favorecen su dinámica (Enriquez, 1992) como IES en busca de conseguir un objetivo principal, la formación de profesionistas, el cual es bien identificado por los docentes entrevistados.

A lo largo de las entrevistas, también fue posible observar que los docentes distinguen a la UPIICSA, como una organización singular, particular y que se distingue de las demás IES (Etkin y Schvarstein, 1992) debido a sus características estructurales como objetivos, valores, reglas, lineamientos, etc., compartidas por los miembros de la organización; lo cual permite una “construcción que surge y se elabora en su interior, que permite su singularidad en el medio” (Etkin y Schvarstein, 1992, p.159-160), en este caso para los docentes

respondientes. Además, se encontró que los docentes entrevistados, se han identificado (Laplanche, y Pontalis, 1981) con la organización, a través de un compromiso con la misma, traducido en alinearse con la misión y visión (Meléndez, 2007), las cuales parecen tener la función de un “discurso identificador” (Schvarstein, 1992), que contribuye a circular la identidad de la organización entre sus integrantes, con la intención de que perdure a través del tiempo (Carvajal, 2005).

Así, la identidad organizacional de algunos docentes de la UPIICSA, cuenta con algunas de las características mencionadas por Mendoza y García (2004); pues es una construcción colectiva producida en la interacción entre los individuos y la organización; es un fenómeno que no solo tiene que ver con aspectos racionales, pues influyen aspectos como sentimientos, emociones, tradiciones; intenciones y cuestiones irracionales de cada persona; es histórica pues la permanencia de los docentes dentro de la organización al parecer contribuye a reforzarla; y finalmente es dinámica, pues es un fenómeno en constante movimiento al carecer de una delimitación física.

Complementando los párrafos anteriores, otros aspectos que contribuyen a la re-construcción de la identidad organizacional en este caso, es el hecho de que el IPN y la misma UPIICSA, se puedan considerar Instituciones, las cuales bajo la perspectiva del NIS, pueden regular o influir en el comportamiento del ser humano, debido a que como menciona Goodin (1996), “la pertenencia a grupos más amplios moldea la conducta individual” (p.20). Las Instituciones, pueden dar un orden y una lógica (Fernández, 1994) a las actividades de las personas, en el caso de UPIICSA y el IPN, éstas otorgan un orden y una lógica a las actividades de sus docentes, a través de las normas, reglas, lineamientos y políticas, encaminadas a lograr la formación de profesionistas; con lo cual se intenta organizar (Friedland y Alford, 1999; Shibutani, 1986) la vida académica del personal docente. Además, las Instituciones, llegan a otorgar significados y estabilidad a la conducta social de sus integrantes (Scott, 1995), lo cual al menos en el caso de los docentes entrevistados, parece suceder, pues de manera general todos mostraron un

sentimiento de estabilidad y amplia aceptación de la estructura organizacional, debido a que se sienten motivados de estar en la institución, pues a través de ella pueden cumplir sus metas individuales además de las institucionales; dicha estabilidad y motivación se observa en cada docente entrevistado, independientemente de su identidad individual o social, o a pesar de aspectos negativos que consideran llegan a darse dentro de la organización.

Por otra parte, dentro de la UPIICSA, se observó que gracias al cumplimiento de las reglas y normas establecidas, así como del modelo educativo existente, se propicia la reproducción de acciones (Jepperson, 1999) en los docentes, enfocadas a lograr un buen aprendizaje de los alumnos; y a mantenerse en constante actualización para aprender más cada día; la prueba de ello reside en la gran aceptación (Bourdieu, 1981) que tiene la organización en todos los docentes entrevistados.

Por otra parte, una cuestión que también parece contribuir al proceso de re-construcción de la identidad organizacional, es la legitimidad (obtenida por medio de un proceso de institucionalización; Tolbert y Zucker, 1996), que tiene la UPIICSA para los profesores entrevistados, consecuencia entre otras cosas, de la continuidad histórica de la organización; y del formar parte de una gran IES como es el IPN. Lo anterior se observa en el momento que los docentes muestran conocimiento de los objetivos organizacionales, comparten los valores del IPN y la UPIICSA, acatan las reglas y normas establecidas; y en general al mostrar gran aceptación de la estructura existente, permitiéndose que ésta última pueda ser reconocida “como como eficaz y necesaria, que en consecuencia sirve como una importante fuente causal de patrones estables de comportamiento” (Tolbert y Zucker, 1996, p.179), tales como considerar a los alumnos como lo más importante para el IPN y la UPIICSA o reproducir los valores que promueve la organización.

De esta manera, se tiene que la re-construcción de la identidad organizacional, en el caso de los docentes entrevistados, es un proceso sumamente complejo debido a la gran variedad de elementos que intervienen en

dicha re-construcción, en donde algunos tienen más peso que otros, dependiendo del tipo de individuo del que se trate; por ejemplo, como se observó, para algunos las cuestiones personales (identidad individual); tienen mayor peso que las cuestiones colectivas (identidad social) y viceversa.

En cualquiera de los casos, es innegable que la estructura de la organización (incluyendo el modelo educativo) juega también un papel importante dentro de ese proceso de re-construcción identitaria, pues sus elementos, deben ser tomados en cuenta por las personas para poder desempeñar de buena manera sus funciones, lo cual contribuye a que la organización pueda influir en el comportamiento de sus integrantes en busca de conseguir sus objetivos.

Elementos que intervienen en la Re-construcción de la identidad organizacional

Identidad individual

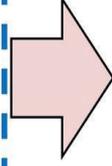
- ✓ Gusto o preferencia por el IPN
- ✓ Formación individual
- ✓ Interés por alguna actividad o profesión
- ✓ Decisiones personales
- ✓ Objetivos personales
- ✓ Deseos personales
- ✓ Sentimientos personales
- ✓ Intereses personales
- ✓ Gusto por la actividad docente
- ✓ Aprendizaje continuo

Identidad social

- ✓ Influencia familiar
- ✓ Influencia de amistades
- ✓ Apego familiar
- ✓ Tradición familiar
- ✓ Construcción social
- ✓ Reconocimiento social
- ✓ Identificación de su rol ante la sociedad
- ✓ Compromiso ante la sociedad
- ✓ Cumplimiento de su rol ante la sociedad

NIS

- ✓ Aceptación de la institución
- ✓ Aceptación del modelo educativo
- ✓ Legitimidad de la Institución ante docentes y sociedad
- ✓ Reproducción de acciones
- ✓ Significados y normas compartidas
- ✓ Aceptación de que los alumnos son primordiales para la organización
- ✓ Influencia en el comportamiento de los docentes
- ✓ Significado a la actividad docente
- ✓ Seguridad y estabilidad
- ✓ Aceptación de la estructura organizacional
- ✓ Continuidad de aspectos centrales y característicos (valores, reglas, normas, objetivos)



Identidad organizacional en UPIICSA

- Pertenencia, Satisfacción, Orgullo, Seguridad, Reconocimiento, Compromiso, Estabilidad, Interdisciplina, Amor
- Identificación con el objetivo principal de la organización
- Misión y visión como base para un discurso identificador
- Construcción de identidad a través del tiempo
- Elementos perdurables
- Completa convicción por la actividad docente
- Coherencia con los objetivos organizacionales
- Identidad organizacional influye en la identidad individual y social
- Inducción de comportamientos
- Justificación de la existencia social como docente
- Identificación con valores, objetivos, reglas, normas, lineamientos
- Reconocimiento de elementos organizativos característicos de la organización
- Aprecio y apego por la UPIICSA o el IPN
- Se mantienen, refuerzan o mejoran aspectos que generan identidad
- Aprendizaje continuo

Figura 5. Elementos que intervienen en la re-construcción de la identidad organizacional en UPIICSA.

Fuente. Elaboración propia

Finalmente antes de dar término a este capítulo, es necesario retomar las preguntas planteadas al inicio de la tesis, con el fin de conocer si se logran responder con la información obtenida a lo largo de ésta investigación, y saber si se consigue el objetivo marcado en un principio.

¿Cuáles son los elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA?

Son una gran variedad de elementos, los cuales se derivan de la identidad individual y social de cada persona y varían dependiendo de cada una; también intervienen aspectos propios de la organización (IPN-UPIICSA), concretamente aquellos establecidos en su estructura organizacional (reglas, normas, políticas, lineamientos, misión, visión, modelo educativo, etc.); así como la legitimidad con la que cuenta tanto IPN como UPIICSA ante la sociedad en general y su carácter de Instituciones bajo el enfoque del NIS, lo cual contribuye a influir en el comportamiento del docente. Todos esos elementos interactúan entre ellos y con el individuo constantemente para conformar una identidad dentro de la organización.

¿Cuál es el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA?

Es un proceso sumamente complejo debido a la gran cantidad de elementos que intervienen; el cual inicia generalmente ya sea desde la prevocacional, vocacional, o al momento de integrarse como alumno o docente de la UPIICSA; posteriormente la re-construcción se da de manera continua conforme la persona pasa tiempo dentro de la organización, conformándose y fortaleciéndose por un lado gracias a la interacción de los elementos de identidad individual y social propios de cada persona, y por el otro, a través de la identificación y posteriormente la aceptación de los elementos organizacionales mencionados anteriormente (centrales y distintivos), los cuales permiten el funcionamiento de la organización y que se encuentran contenidos en la estructura organizacional. Después de cierto tiempo, el cual varía dependiendo del individuo,

la organización logra penetrar en el aparato psíquico del individuo, traducido en influir en su comportamiento para lograr los objetivos organizacionales. Este proceso se ve favorecido además por la legitimidad (institucionalización) académica y social que tiene tanto el IPN como la UPIICSA como IES importante en México, pudiendo ser consideradas como Instituciones que representan un fenómeno social (Goodin, 1996), esa legitimización en algunos casos, crea una gran preferencia por parte del individuo hacia la institución, incluso desde antes que la persona entre siquiera en contacto con la organización en cualquier nivel (medio superior, superior o docencia), permitiendo que el proceso de re-construcción en esas personas se inicie en su identidad individual y/o social, al tener una creencia (positiva) previa acerca de la organización en cuestión. Finalmente, es un proceso dinámico, pues aun cuando la organización ha conseguido influir en el comportamiento de sus miembros al haberles generado una identidad organizacional, tanto los elementos de identidad individual, como los elementos de identidad social y los elementos organizacionales se mantienen en constante movimiento e interacción; permitiendo así, que la identidad organizacional no se queda estática y pueda modificarse o adaptarse a las necesidades propias de la organización, en este caso de la UPIICSA o del mismo IPN (ver figura 6).

¿Existen elementos organizacionales que influyen en la re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores?

Sí, en específico los contemplados dentro de la estructura organizacional (incluyendo el modelo educativo), como las reglas, normas, valores, políticas, objetivos (misión y visión), por mencionar algunos, así como la legitimidad social y académica de la organización, y el hecho de que tanto IPN como UPIICSA, son Instituciones que pueden influir en el comportamiento de sus integrantes (NIS); todos esos elementos contribuyen a que la UPIICSA pueda penetrar en el aparato psíquico de sus miembros e influir en su comportamiento y acciones, encaminándolos a formar profesionistas, que es la función esencial de la UPIICSA y el mismo IPN.

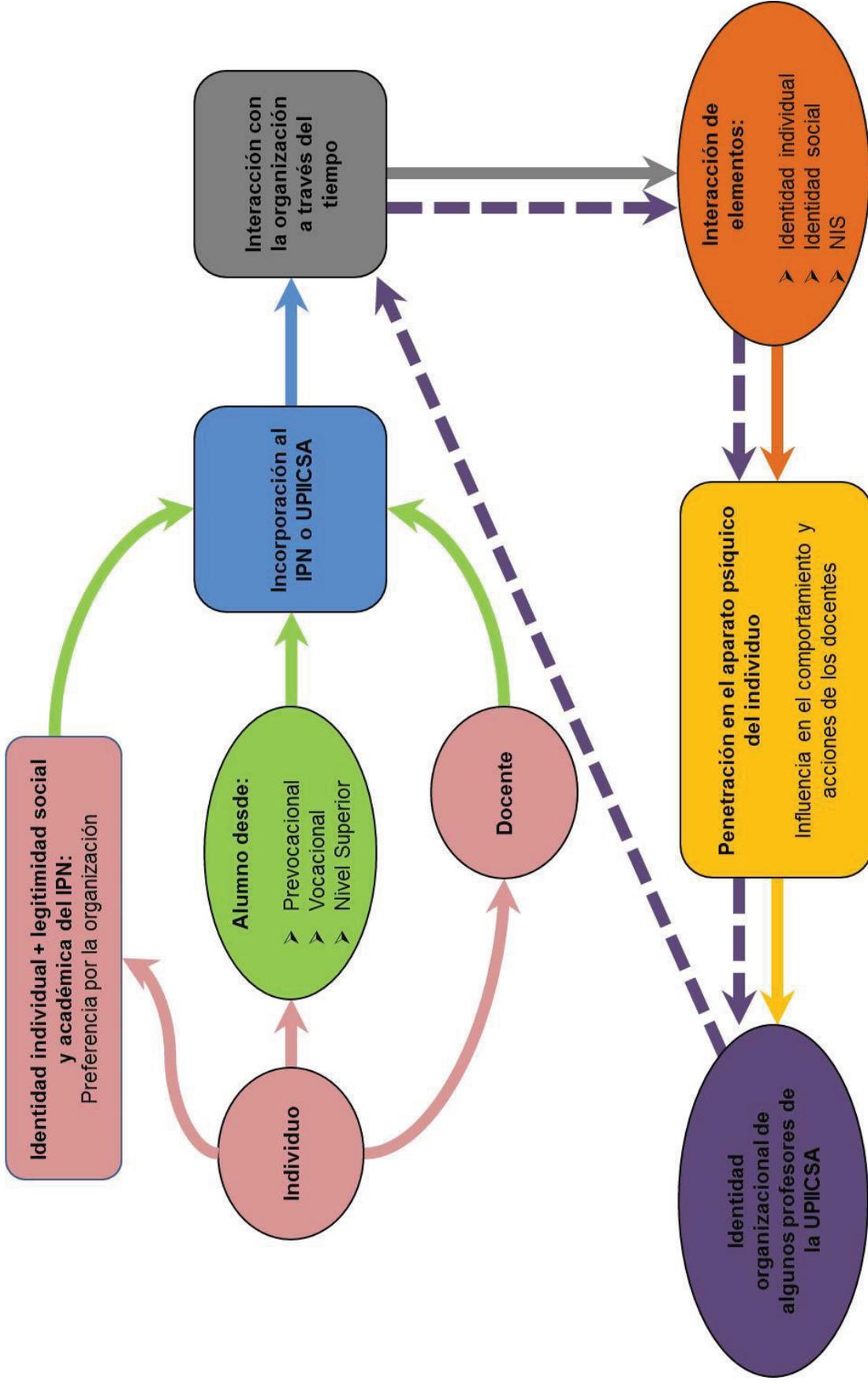


Figura 6. Proceso de re-construcción de la identidad organizacional en UPIICSA.
Fuente. Elaboración propia

¿Cómo se integra la dimensión organizacional con la re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores?

Por medio de la estructura organizacional, pues ahí se encuentran los elementos organizacionales más relevantes (centrales y distintivos), su conocimiento, identificación y finalmente su aceptación, permiten que esos elementos puedan interactuar con los elementos propios de la identidad individual y social de cada persona, de esa forma la dimensión organizacional se integra al proceso de interacción entre docente y organización.

¿Cuál es la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA?

Ésta es una identidad que genera en los docentes entrevistados una preferencia o apego por la organización (en mayor o menor grado, dependiendo de la persona), traducida en seguridad, estabilidad, satisfacción, logros, reconocimiento, pertenencia, orgullo e incluso amor por la organización. Al mismo tiempo, esa identidad organizacional, logra encaminar de buena manera las acciones de los docentes (influyendo en su comportamiento), para conseguir los objetivos organizacionales, por medio de una identificación y aceptación de los elementos organizacionales establecidos en la estructura.

Finalmente, y con base a las respuestas anteriores, se considera que se logra alcanzar el objetivo planteado al inicio de la tesis, el cual es: conocer cómo se re-construye el proceso de la identidad organizacional de algunos profesores de UPIICSA; pues se pudieron identificar los diversos elementos que intervienen en ese proceso, incluyendo los elementos organizacionales que contribuyen a la conformación de la identidad en la organización; además se pudo conocer a grandes rasgos cuál es ese proceso de re-construcción, lo cual en última instancia permitió saber cuál es la identidad organizacional de algunos profesores de la UPIICSA.

Luego de haber presentado y analizado los resultados encontrados, se puede dar paso a las conclusiones de esta tesis.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede mencionar que el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de la UPIICSA, implica la interacción de elementos tanto de la identidad individual como social de cada persona, así como elementos organizacionales que son centrales y característicos dentro en la organización en cuestión, con lo cual se comprueba que la identidad organizacional se construye tomando en cuenta la dimensión organizacional y la dimensión psíquica del ser humano.

Se observó también que el hecho de considerar como Instituciones, desde la perspectiva del NIS, tanto al IPN como a la UPIICSA, es otro aspecto que contribuye a la re-construcción de la identidad organizacional, pues cuentan con una gran legitimidad ante la comunidad académica y sobre todo ante la sociedad, lo cual facilita que la organización pueda influir en el comportamiento de sus docentes, debido a que sus objetivos, de entrada cuentan con una justificación social, legitimada a través de los años (institucionalización).

Por otra parte, se encontró que los docentes entrevistados cuentan con una identidad organizacional, que se comienza a constituir generalmente cuando el individuo entra en contacto con la organización, ya sea como alumno o como docente; en algunos casos, dicho proceso parece iniciar en el nivel individual de identidad, gracias a la combinación de creencias personales y a la gran legitimidad social que tiene el IPN.

De cualquier forma en la que inicie el proceso, la identidad organizacional domina la identidad individual y social de los docentes, al menos cuando éstos se encuentran dentro de la organización, aunque algunas personas dejaron ver durante las entrevistas que la identidad organizacional generada por la UPIICSA influye en ellos incluso fuera del ambiente organizacional.

En cuanto a los aspectos teóricos utilizados para analizar la información obtenida, considero que éstos han permitido en primer lugar, contestar a las

preguntas de investigación planteadas en un principio, donde destaca el haber identificado los diversos elementos que intervienen en el proceso de re-construcción de la identidad organizacional de algunos profesores de la UPIICSA; y el conocer cómo se estructura ese proceso a grandes rasgos.

En segundo lugar, con la ayuda de los elementos teóricos elegidos, de igual forma, considero se han logrado los objetivos buscados en esta ocasión, pues ahora se conoce cómo se re-construye el proceso de identidad organizacional en algunos profesores de la UPIICSA.

En este momento es necesario aclarar, que los hallazgos realizados, así como en análisis de los mismos, se derivan única y exclusivamente de la información presentada tanto de la organización, como de los docentes cuestionados (respuestas de las entrevistas), por lo cual no se pueden generalizar los resultados hacia toda la UPIICSA, pues como se mencionó en un principio, esta investigación es pionera en el tema de la identidad dentro de la mencionada organización, por lo cual representa apenas un primer acercamiento a tan interesante tema, de ahí el hecho de primero realizar una investigación a menor escala, con un número reducido de docentes entrevistados, con la intención de comprobar primero, si un estudio de este tipo, podría arrojar resultados positivos, o al menos, brindar información útil para el estudio de la identidad organizacional.

Afortunadamente con los resultados de este trabajo, es posible pensar en hacer nuevamente un estudio similar, pero ahora a una escala mayor, en donde incluso sea posible tomar en cuenta a los alumnos de la UPIICSA, para conocer si los elementos que intervienen en la re-construcción de su identidad organizacional, llegan a ser diferentes o muy similares a los de los docentes; y también saber cómo es el proceso de re-construcción en ese caso.

Otra línea de investigación que de igual manera resultaría interesante, es el poder que se constituye en las organizaciones y como surge de los controles normativos de organización y los discursos dominantes en la organización, ya que, como se explicó en líneas previas desde la perspectiva lacaniana, en la identidad

de la organización se sugiere lo que se puede denominar como el sometimiento al discurso, particularmente al dominante que a menudo es impuesto por las elites de organización y que es soportado y legitimado en la re – construcción del yo desde el imaginario.

Lo anterior implica que a través del actual marco de referencia se ofrecen nuevas perspectivas que brindan la posibilidad de repensar la resistencia, el control y el poder en las organizaciones con respecto al discurso de la identidad organizacional.

Dicho de otra manera, el poder social se constituye a través de los discursos de identidad de la organización. El poder en este sentido no es sólo la dominación y el control a través de un discurso de identidad, sino sobre todo, el poder de los sujetos para amplificar la falta.

En definitiva, desde este marco teórico, se abre una serie de nuevas vías que podrían ayudar en la comprensión del discurso de la identidad organizacional y en particular su relación con la identidad individual y el poder en las organizaciones, así como el carácter estratégico de las normas y estructuras discursivas, pues de acuerdo con Hardy (1994) una fuente de poder es la legitimidad, de ésta forma el lenguaje, los símbolos, las estructuras organizacionales, las reglas introyectadas, institucionalizan y legitiman ciertas estructuras de poder.

Lo anterior, aunado a las bases ideológicas o simbólicas implícitas en el poder, incluyendo el lenguaje, los rituales, los mitos, entre otros, que de acuerdo con Hardy (1994) nos remite conforme nos movemos a través de las cuatro dimensiones del uso del poder (la toma de decisiones, la indecisión, el poder simbólico y el poder del sistema) a la menos visible (el poder del sistema) en la que su receptor se vuelve más débil, aunque el objetivo no sea explotar a los empleados. Nos encontramos entonces en una mejor postura para asegurar el uso del poder de manera responsable, pues no se utiliza en contra de ellos y les

confiere una identidad organizacional, un estatus y un rol, dependiendo del lugar que ocupen, acotado por una historia y un tiempo específicos.

Finalmente sólo resta mencionar que la presente tesis ha intentado contribuir de alguna forma al estudio de un tema tan interesante y al mismo tiempo sumamente complejo (debido a los aspectos subjetivos del ser humano y a la cantidad de elementos que pueden intervenir en su conformación) como lo es el de la identidad organizacional, confío en que dicha intención se haya logrado a lo largo de estas páginas.

REFERENCIAS.

Libros.

- Aubert, Nicole y De Gaulejac, Vincent (1993). *El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona: Ediciones Paidós.
- Albert, Stuart, y David A., Whetten. (1985). Organizational identity. En Larry L. Cummings., y Barry M. Staw (editores.). *Research in organizational behavior. An annual series of analytical essays and critical reviews*, p. 263-295. Greenwich: JAI Press.
- Battistini Osvaldo (compilador, (2004). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Argentina: Prometeo.
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas (2001). *La Construcción Social de la Realidad*. Buenos Aires: Amorrurtu editores (1967).
- Bourdieu, Pierre (1981). Men and Machines. En K. Knorr-Cetina y A. Cicourel, compiladores. *Advances in Social Theory and Methodology*. Boston: Routledge and Kegan Paul. pp. 304-318.
- Brunson N. y J. Olsen (2007). Formas organizacionales: ¿podemos elegir las?. En *La reforma de las organizaciones*. México: CIDE. pp. 13 – 34.
- Clegg, Stewart; Pitsis, Tyrone y Kornberger, Martin (2005). *Managing and Organizations: An introduction to theory and practice*. Londres: Sage.
- Clegg, Stewart R. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord. *Handbook of Organization Studies*. Londres: Sage. pp. 1-28.
- Crozier, Michel y Erhard Friedberg (1990). *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*. México: Alianza Editorial Mexicana. pp. 109-133.
- Daft, Richard I. (1998). Fundamentos de la estructura de la organización. En Daft, Richard I. *Teoría y diseño organizacional*. México: Thomson Editores. pp. 200-243.
- De Gaulejac, Rodríguez y Taracena (2005). *Historia de vida: psicoanálisis y*

sociología clínica. México: Universidad Autónoma de Querétaro.

- Delgadillo, González (2001). *Identidad Politécnica: Cuadernos de Divulgación Histórica*. México: Presidencia del Decanato. pp 2 – 36.
- Demers, C. (2007). The configurational approach. En Demers, C. *Organizational change theories*, California: Sage. pp. 47 – 59.
- Derray, A. y A. Lusseault (2006a). Les tendances organisationnelles actuelles. En Derray, A. y A. Lusseault. *Les structures d'entreprise*. Paris: Ellipses. pp. 49-68.
- Derray, A. y A. Lusseault (2006b). Typologie des structures. En Derray, A. y A. Lusseault. *Les structures d'entreprise; Paris, Ellipses*, pp. 39-48.
- Deetz, S. (1992). *Democracy in an Age of Corporate Colonization: Developments in Communication and the politics of Everyday life*. Albany: State University of New York Press.
- DiMaggio, Paul y Powell, Walter (1999). Introducción. En Powell, Walter y Di Maggio, Paul (compiladores.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, (1991).
- Durkheim, Emile (1990). *La división social del trabajo*. México: Colofón.
- Enriquez, Eugène (2007). La pasión por la psicología. Entrevista con Eugene Enriquez. En *Enigmas y Laberintos: Eugène Enriquez y el Análisis Organizacional*: México: Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa y Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.
- Enriquez, Eugène (1992). *L'organisation en analyse*. París: Presses Universitaires de France.
- Etkin, Jorge y Schvarstein, Leonardo (1992). *Identidad de las organizaciones: Invariancia y cambio*. Argentina: Paidós.
- Etzioni, Amitai (1986). *Organizaciones modernas*. México: UTEHA.
- Fernández, Lidia (1994). *Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas*. Buenos Aires: Paidós.

- Freud, S. (1914). Introducción del narcisismo. En *Obras Completas*, Vol. XIV, Buenos Aires: Amorrortu, sexta reimpresión, 1995.
- Freytes (2004). Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional: Un estudio de caso con los docentes del 3° ciclo de la EGB. En Battistini Osvaldo (compilador, 2004). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Argentina: Prometeo.
- Friedland, Roger y Alford, Robert (1999). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En Powell, Walter y Di Maggio, Paul (compiladores.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, (1991).
- Galeano, Marín, M. E. (2009). *Estrategias de Investigación Social Cualitativa. El giro de la mirada*. Medellín: La Carreta Editores.
- Glynn, M. A. (2008). Beyond Constraint: How Institutions enable identities. En Greenwood, R.; Oliver, C.; Sahlin, K. y Suddaby, R. *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. Londres: Sage Publications.
- Goodin, Robert E. (1996). Las instituciones y su diseño. En Goodin, Robert E. (Compilador). *Teoría del diseño institucional*. Barcelona: Gedisa. pp. 13-73.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice-Hall.
- Hall, R. (1983). La estructura Organizacional: Sus Formas y Resultados. En Hall, R. *Organizaciones, estructura y proceso*. España: Editorial Dossat.
- Hardy, C. (1994). Power and politics in organization. En Hardy C, *Managing Strategic Action. Mobilizing Change, Concepts, Readings and Cases*. Sage: London. Pp 220 – 237.
- Hernández, Sampieri R.; Fernández-Collado, C.; y Baptista Pilar, L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc GrawHill.
- Ibarra Colado, E. (2006). Estudios Organizacionales en América Latina?

transitando del centro hacia las orillas. En E. De la Garza (Coordinador). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Barcelona: Anthropos, Biblioteca de Comunicación Científica, Col. Cuadernos A, (24), pp. 88-107.

- Jepperson, Ronald (1999). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo. En Powell, Walter y Di Maggio, Paul (compiladores.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, (1991).
- Kaplan, N. y D. Norton (2007). *Alignment. Cómo alinear la organización a la estrategia a través del balanced score card*. Barcelona: Gestión 2000. pp. 15-61.
- Koontz, H. y Weihrich H. (1999). *Administración una perspectiva global*. 11ª. Edición. México: Mc Grawhill.
- Kunda, G. (1992). *Engineering culture*. Philadelphia: Temple University Press.
- Lacan (1977). *Ecrits*. New York: Norton.
- Lacan (1988). The Seminar of Jaques Lacan, Book II: the ego in Freud's theory and in the technique of psychoanalysis 1954 – 1955. New York: Norton.
- Laplanche, J. y Pontalis, J. B. (1981). *Diccionario de psicoanálisis*. Barcelona: editorial Labor.
- Longo, María E. (2004). Los confines de la integración social: trabajo e identidad en jóvenes pobres. En Battistini Osvaldo (compilador). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Argentina: Prometeo.
- Luhmann, Niklas (1998). Complejidad y sentido. En Luhmann, Niklas. *Complejidad y modernidad: de la unidad a la diferencia*. Valladolid: Trotta. Cap. 1. pp. 25-30.
- March, James y Olsen, Johan (1997a). *El redescubrimiento de las instituciones, la base organizativa de la política*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C. Universidad Autónoma de Sinaloa.

- Mead, G.H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg y la dirección*. Madrid: Días de Santos Ediciones. pp. 109-297.
- Montaño, Hirose, L. (2007). El análisis Organizacional. Un modelo para armar: Reflexiones en torno a la perspectiva de Eugène Enriquez. En *Enigmas y Laberintos: Eugène Enriquez y el Análisis Organizacional*: México: Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa y Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.
- Montaño, Hirose, L. –coordinador- (2004). *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa y Universidad de Occidente. pp. 431 – 449.
- Montaño Hirose, L. (2001). Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción -siempre inacabada- de la universidad. En Barba Álvarez, Antonio y Luis Montaño Hirose (coordinadores). *Universidad, organización y sociedad: arreglos y controversias*. México: UAM y Miguel Ángel Porrúa. pp. 105-132.
- North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parsons, Talcott (1984). *El sistema social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Pereira de Queiroz, M. I. (1991). Relatos orais: do 'indizível' ao 'dizível'. En: M. I. Pereira de Queiroz (editor). *Variações sobre a técnica do gravador no registro da informação viva*. São Paulo: T. A. Queiroz.
- Perrow, Charles (1984). La Historia del Zoológico o la vida en el arenal organizativo. En Salaman, Graemme y Keneth Tompshon. *Control e Ideología en las Organizaciones*. México: Fondo de Cultura Económica. pp. 293-314.
- Peters, B. (2003). *El nuevo institucionalismo. Teoría institucional en ciencia política*. Barcelona: Gedisa.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización*. México: Oxford. pp. 1-30.
- Powell, Walter (1999). Expansión del análisis organizacional. En Powell, Walter y

- Di Maggio, Paul (compiladores). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, (1991).
- Rodríguez, D. (2006). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfaomega.
- Romero, J. (1999). Estudio Introductorio. Los nuevos institucionalismos: sus diferencias, sus cercanías. En Powell, Walter y Di Maggio, Paul (compiladores). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, (1991).
- Sansaulieu, Renaud (1988). *L'identité au travail: Les effets culturels de l'organización*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Scott, Richard (1995). *Institutions and Organizations*. Londres: Sage, Thousand Oaks, New Delhi.
- Serrano Blasco, J. (1997). Estudio de casos. En Á. Batzán (editor). *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. México: Alfaomega.
- Schvarstein, Leonard (1992). *Psicología social de las organizaciones: Nuevos aportes*. Argentina: Paidós Ibérica.
- Shibutani, T. (1986). *Social Processes*. California: University of California Press, Berkeley.
- Silverman, David (1975). *Teoría de las Organizaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión. pp. 159 - 217.
- Simon, H. (1988), *El comportamiento administrativo: estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar.
- Spinosa (2004). El conocimiento en la conformación de identidades profesionales: ¿los técnicos una especie en vías en extinción?. En Battistini, Osvaldo (compilador, 2004). *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Argentina: Prometeo.

- Stake, R. E. (1995). *Investigación con estudio de casos*. España: Ediciones Morata.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de la Investigación Científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Limusa.
- Tolbert, Pamela y. Zucker Lynne (1996). The institutionalization of Institutional Theory. En Clegg; Stewart, R., Cynthia, Hardy y Walter, R. Nord. *Handbook of Organization Studies*. Londres: Sage.
- Weber, Max (1992). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Yin, Robert (1994). *Case study research. Design and Methods*. Londres: Sage Publications.
- Zucker, Lynne (1999). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En Powell, Walter y Di Maggio, Paul (compiladores). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, (1991).

Revistas

- Anand, N y R. Daft (2007). What is the right organizations design?. *Organizational Dynamics*, Vol. 36, No. 4, 329-344.
- Andrews, Steven B.; Basler, Carleen R. y Coller, Xavier (2002). Redes, cultura, e identidad en las organizaciones. *Reis, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm, 97, 31-56, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Carvajal O. (2005). El problema de la existencia y la identidad de las organizaciones innovar. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. No. 025, 25-35.

- Castro, A., Lorena, G. (2008). La identidad como hipervínculo en la organización. Revista *Ra Ximhai*, núm. 2, Vol. 4, mayo-agosto. México: Universidad Autónoma Indígena de México.
- Chabaud Pous. G (2007). Cultura organizacional e identidad. *ESDAI*. Universidad Panamericana, 25-45.
- Contreras, A., Cecilio y Hernández, R., Ezequiel (2011). Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional. Revista *Nova Scientia*, núm. 3, vol. 6, mayo-noviembre, 158-179. México: Universidad Lasalle.
- Corley, K. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin – off. *Administrative Science Quaterly*. 173 – 208.
- De Francisco, Andrés y Aguiar Fernando (2003). Identidad, normas e intereses. Revista *Reis*, núm. 104, octubre-diciembre, 9-27. Centro de investigaciones sociológicas.
- Enriquez, Eugène (1993). Las posturas éticas en las organizaciones modernas. (Mónica Portnoy, Trad.). *Sociologie et sociétés*, vol. XXV, núm. 1, primavera, 25-38.
- Fiol, C. (2002). Revisiting an identity – based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management*. Vol 27. 691 – 699.
- Foreman, Peter y Whetten, David (2002). Identification with Multiple-Identity Organizations. Revista *Organization Science*, núm. 6, vol.3, noviembre-diciembre, 618-635. Informs.
- Gioia D, Shultz M. y Corley K (2000). Organizational identity, image and adaptative instability. *Academy of Management Review*, Vol. 25, No 1, 63-81.
- Gonzales, M., Diego, R. (2012). Identidad organizacional: marco teórico para el análisis organizacional, Revista *Estudios interdisciplinarios de la organización*, núm. 2, julio-diciembre. México: Universidad de Guanajuato.

- Green, Sebastian (1988). Understanding corporate culture and its relation to strategy. *International Studies of management and organization*, Vol. 18, Núm. 2.
- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work. En *Sociology*, 29, pp. 761-782.
- Labrador, Blanca (2007). La identidad y la negociación de conflictos en las organizaciones complejas. Caso: Universidad privada. Revista *Telos*, núm. 2, mayo.-agosto, 255-266. Maracaibo: Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Lastra, B. Rosalía (2008). Bases del Nuevo Institucionalismo y el Impacto Organizacional de la Evaluación y los Estímulos Externos A Académicos. Revista electrónica *Presencia*, enero – abril. México: Universidad de Guanajuato.
- March, James. y Olsen, Johan (1997b). El ejercicio del poder desde una perspectiva institucional. *Revista Gestión y Política Pública*, Vol. V, núm. 1, primer semestre. México: CIDE.
- Medina, César (2010). Los estudios organizacionales entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, núm. 38, septiembre, 91-109. Chile: Universidad de Chile.
- Meléndez, F. (2007). Afectos organizacionales del profesor universitario. *Sapiens*, vol. 8, núm 001, junio, 183-197.
- Mendoza, M., Rogelio y García, H., Rosa, I. (2004). Identidades y organización. Maestros y sindicatos en Tlaxcala. Aproximaciones y escauceos con un problema elusivo. *Revista de El Colegio de San Luis, Vetas*, año VI, núm. 18, septiembre-diciembre. México: Colegio de San Luis.
- Meyer, John (1977). The effects of education as an Institution. *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 1, Julio. California: Stanford University.

- Meyer, A., Tsui, A. y Hinings, C.R. (1993). Configurational Approaches to organizational analysis. *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 6 1175-1195.
- Moessinger, Pierre (2000). Le jeu de l'identité. París: PUF. Reseña realizada por De Gaulejac, Vincent (2001), *Ethnologie française*, núm. 3, 561-562 julio-septiembre. Presses Universitaires de France.
- Pugh, D.S. (1973). The measurement of Organization Structures: Does context determine form?. *Organizational Dynamics*, verano, 19-34.
- Pugh, D. S, Hickson, D. J, Hinings, C. R. y C. Turner (1968). Dimensions of organization structure. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 13, No. 2, 65-114.
- Ramírez, F., Sánchez M y Quintero H. (2005). El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. *Negotium*, Vol. 1, No. 001, 35-54.
- Selznick, Philip (1996). Institutionalism "Old" and "New". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, Junio.
- Simon, H., Smithburg, D. y V., Thompson (1968). La conducta y organizaciones humanas. *Administración Pública*, 48-81 México: Editorial Letras.
- Smircich, Linda y Stubbart, Charles (1985). Strategic Management in an Enacted World. *Academy of Management Review*, Vol. 10, No 4, 724 – 736.
- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), pp. 339-358.
- Välina, Jussi (1998). Culture and Identity in Higher Education Research. *Revista Higher Education*, num. 2, vol. 36, septiembre, 119-138. Springer.
- Watson, T.J. (2009). Narrative, life story and the management of identity: A case study in autobiographical identity work. *Revista Human Relations*, 425–452.

Electrónicas

Centros de Desarrollo Infantil (2012). Recuperado de <http://cocendi.ipn.mx/>

Centros de Educación Continua (2012). Recuperado de <http://www.cgfie.ipn.mx>

Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas (2012).
Recuperado de <http://www.cofaa.ipn.mx/central/DAF/2012/index.html>

Coordinación de Comunicación social del IPN (2012). *IPN inaugura su primer centro de educación continua virtual*. Recuperado de <http://www.ccs.ipn.mx/COM-279-2012.pdf>

De Gaulejac V. y Taboada I. (2005). *La Lutte des places*. (Mónica Portnoy y Vania Galindo Trad.). En Luis Montaña, Antonio Barba y Guillermo Ramírez, Compiladores. *Nuevas perspectivas de los estudios organizacionales*. México. Recuperado de <http://148.206.53.230/revistasuam/antologias/view.php?id=3>

Derrida, J. (1968/1998). *La différance*. En *Márgenes de la filosofía*. Recuperado de <http://www.jacquesderrida.com.ar/>

Gonzales, M., Diego, R. (2013). *Construcción de identidad organizacional de los mandos medios. Resultados preliminares de un estudio de caso*. Documento presentado en la Mesa 1: Vida simbólica y cultura en las organizaciones, dentro de las memorias del XI Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Colombia: Universidad EAFIT, noviembre. Recuperado de [http://www.redpilares.org/sobre-la-red/Documents/Memorias%20XI%20Congreso%20Internacional%20de%20An%C3%A1lisis%20Organizacional%20\(Ene-27\).pdf](http://www.redpilares.org/sobre-la-red/Documents/Memorias%20XI%20Congreso%20Internacional%20de%20An%C3%A1lisis%20Organizacional%20(Ene-27).pdf)

Ibarra, Colado, Eduardo (2008). *Nuevo institucionalismo sociológico e instituciones educativas "empresarializadas": procesos de institucionalización bajo una racionalidad de mercado*. Universidad Nacional de San Luis. Secretaría de Planeamiento de la UNSL. Recuperado de <http://planinst.unsl.edu.ar/pags-pdi/plan/1docs-info/docs-elec/ibarra-collado-neoinst-y-univ.pdf>

Instituto Politécnico Nacional (2014). *Acerca del Instituto Politécnico Nacional*. Recuperado de <http://www.ipn.mx/Paginas/Acerca-de-IPN.aspx>

Instituto Politécnico Nacional, Móvil (2014). *Organigrama del Instituto Politécnico Nacional*. Recuperado de http://m.ipn.mx/pdf/ESIQIE/ESIQIE/WPS/WCM/CONNECT/D5789D00429BF6FC843597DF851E6F9/ESTRUCTURA_ORG__NICA_DEL_IPN3BC.PDF

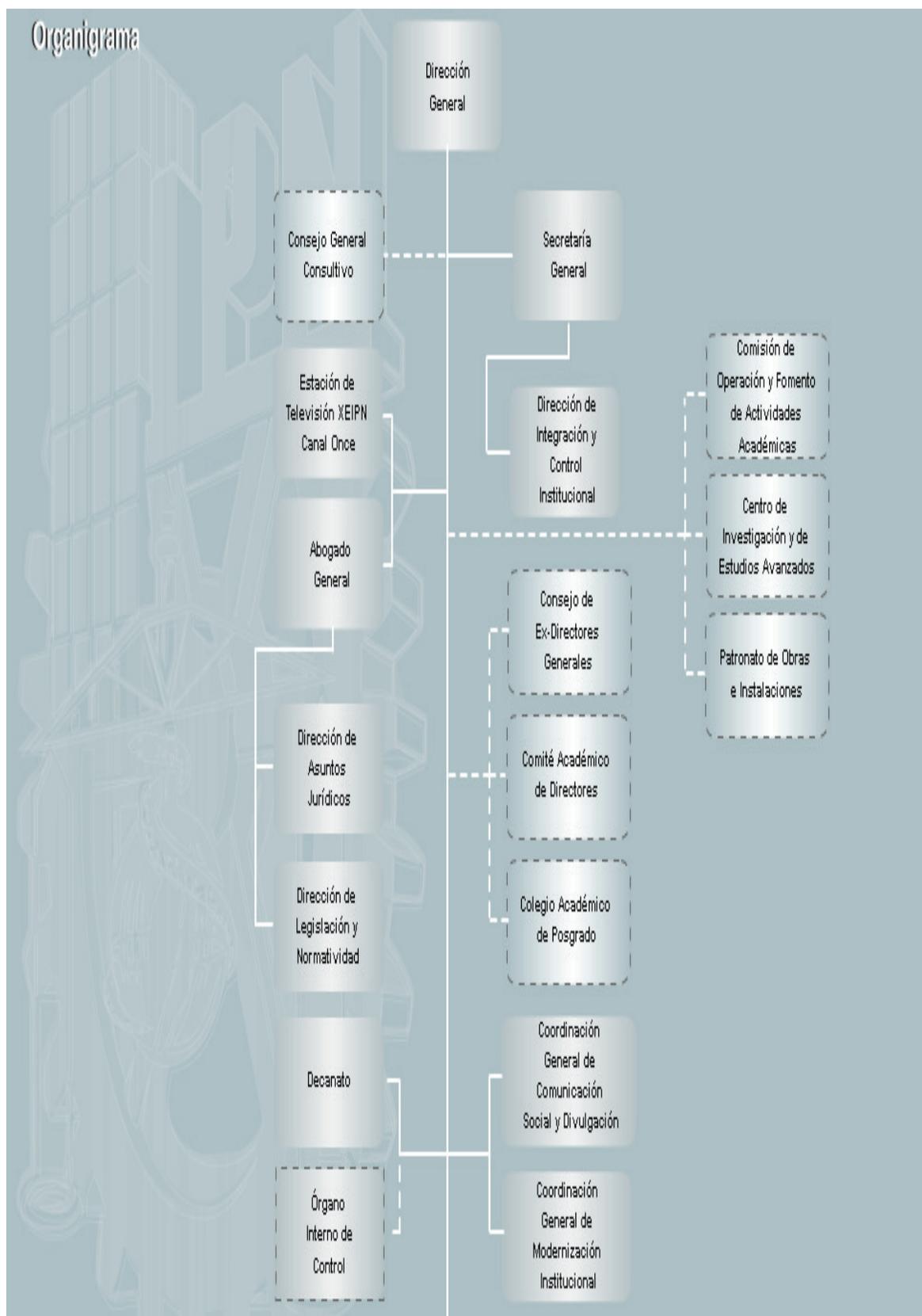
Montaño, Hirose, L. y Rendón. Cobian M. (2009). El humanismo como construcción social. Reflexiones para el estudio de las organizaciones. En Ramírez, Martínez, G. y Alain, Chanlat (Coordinadores). *Humanismos, Gestión y Mundialización en América Latina. Experiencias relevantes y perspectivas*. HEC Montreal/UAM-I/REMINEO, 88 - 104. Publicación electrónica. Recuperado de http://www.remineo.com.mx/v2/Comunes/CodVerDoc.php?id_Doc=112;

Página oficial del IPN (2012). Recuperado de <http://www.ipn.mx>

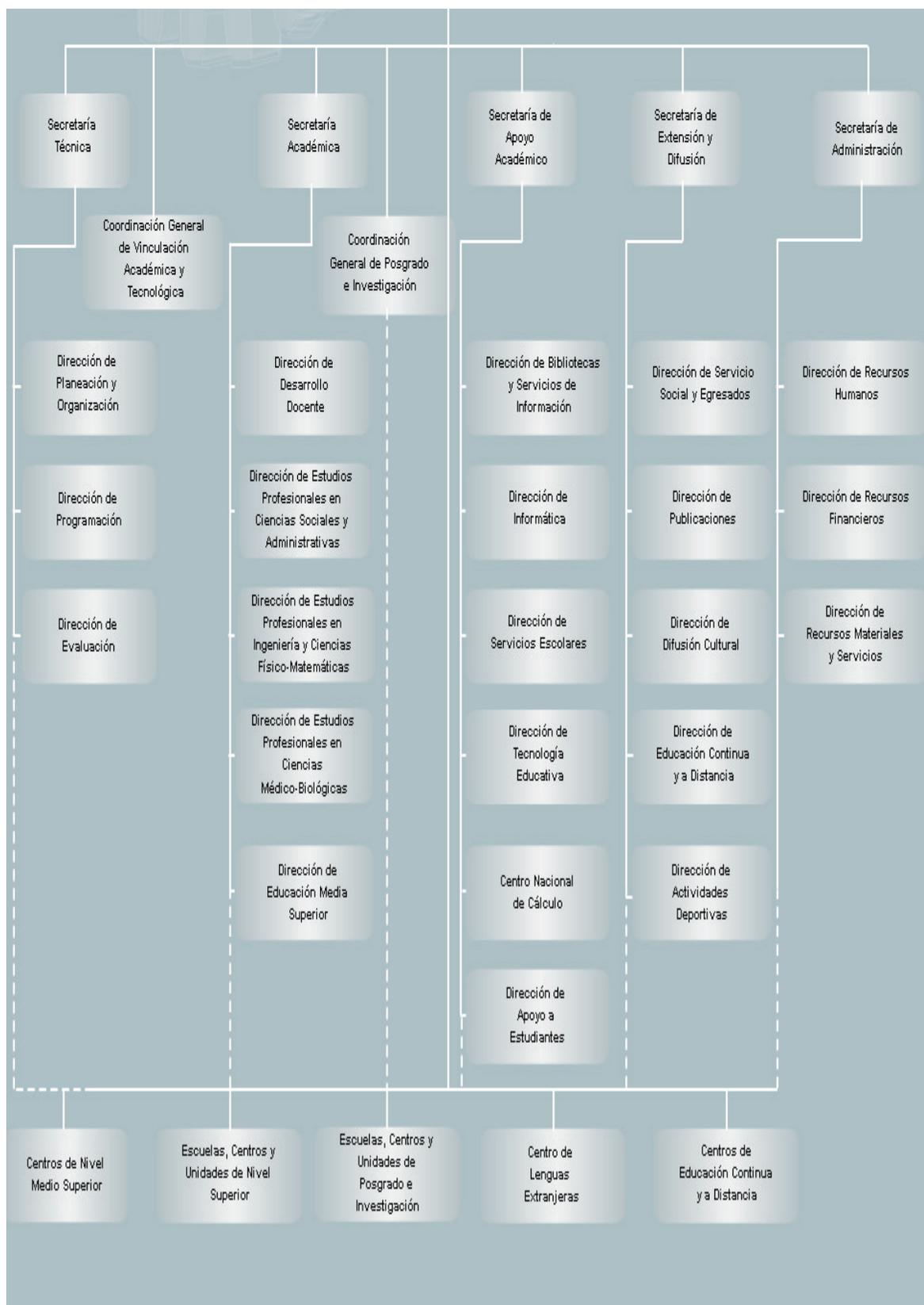
Proyecto académico de la UPIICSA (2012). Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:t6LHjofliiwJ:www.sites.upiicsa.ipn.mx/DPITICC/docs/pilar.pptx+modelo+educativo+upiicsa&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx>

UPIICSA (2012). Recuperado de <http://www.upiicsa.ipn.mx>

ANEXOS



Organigrama del IPN, parte 1 (IPN móvil, 2014).



Organigrama del IPN, parte 2.

OBSERVACIÓN DIRECTA

Lugar: Instalaciones de UPIICSA, ubicada en Calle Té No. 950, Esquina con Resina, Colonia Granjas México, Delegación Iztacalco, México D. F.

Ubicación: se encuentra ubicada entre el eje 4 (av. Té), el Eje 3 (Añil), la calle Canela y Resina, como referencias están la delegación Iztacalco al sur poniente, y al norte el autódromo hermanos Rodríguez, las estaciones del Metro más cercanas son: al oriente Coyuya de la línea 8 y al norte Ciudad Deportiva y Puebla de la línea 9, Las Estaciones del Metrobus más Cercanas son: UPIICSA ubicada en la entrada principal de la escuela e Iztacalco en la esquina sur-poniente.

Fecha: Martes 26 de Junio de 2012.

Duración: seis horas (de 11:30 am a 17:30 pm).

Objetivos de la observación: Conocer las instalaciones de la UPIICSA. Describir las actividades deportivas que se realizan dentro de la organización así como las interacciones académico – administrativas y con la comunidad estudiantil.

Definición de los “observables”: espacio físico de UPIICSA, actividades deportivas, interacciones académico – administrativas, con profesores y con la comunidad estudiantil.

Arreglo espacial

Para ingresar a la UPIICSA existen 3 accesos peatonales, al llegar a la escuela lo primero que se observa en la entrada principal es el escudo que muestra la simbología de la organización el cual es de color dorado y está hecho de metal.

La UPIICSA está conformada por nueve edificios, el edificio de gobierno (en la planta baja está la administración escolar y en la planta alta del edificio de gobierno se encuentra la bolsa de trabajo de la unidad, así como el departamento

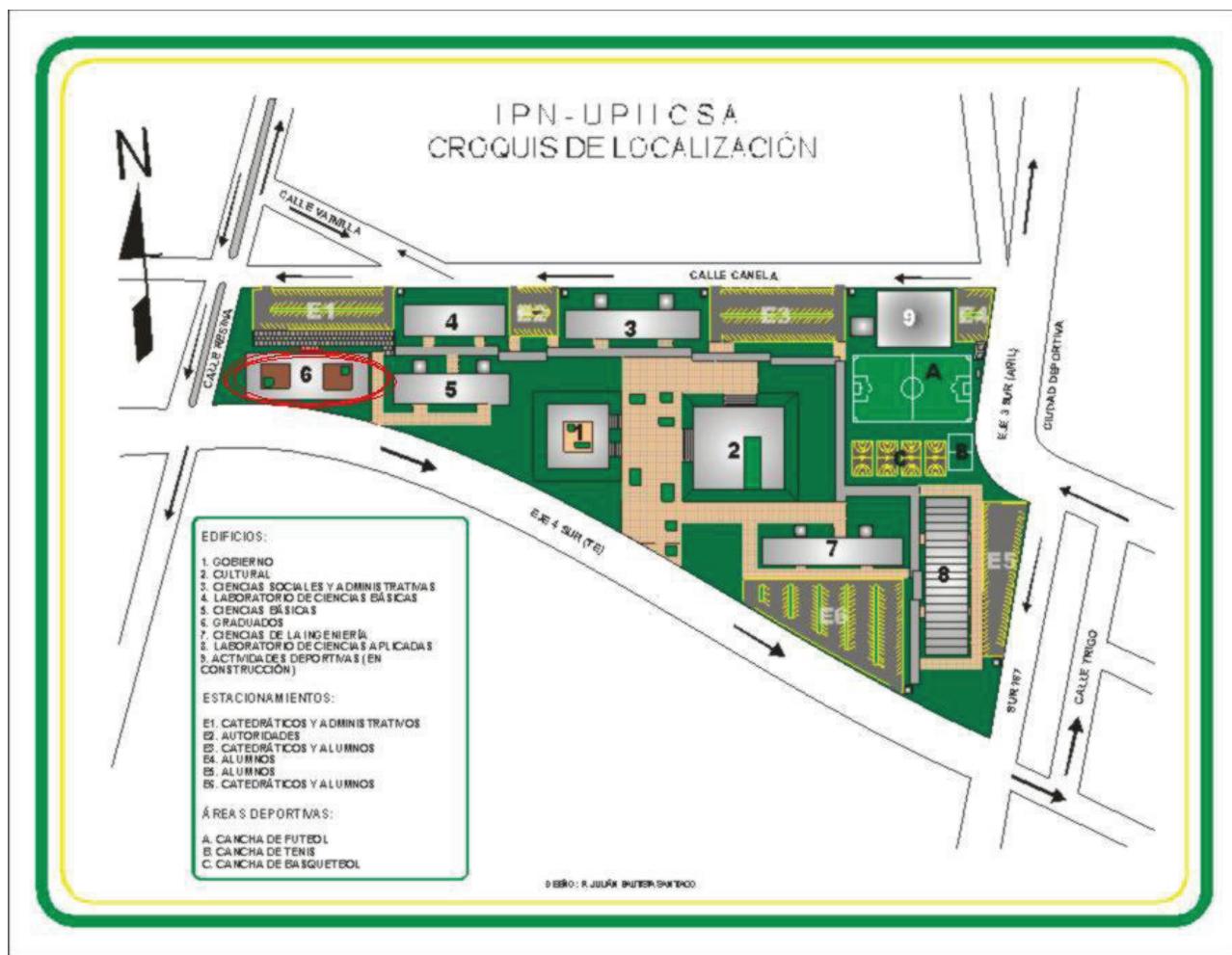
de extensión y apoyos educativos), el edificio cultural (en este edificio se encuentra la biblioteca en la planta baja, y en la planta alta se encuentra el centro de idiomas), el edificio de ciencias sociales y administrativas, el edificio donde se encuentran los laboratorios de ciencias básicas, el edificio de ciencias básicas, el edificio de graduados (este edificio es de posgrado, en el primer piso está la oficina de titulación, en el segundo piso se encuentra la sección de estudios de posgrado e investigación, la oficina de seguimiento y vinculación con egresados, también se encuentra en el segundo piso la coordinación de diplomados y cursos empresariales), el edificio de ciencias de la ingeniería, el edificio donde se encuentran los laboratorios de ciencias aplicadas y el edificio de actividades deportivas que cuenta con cancha de basquetbol y gimnasio en la planta baja, y en la planta alta tiene un área de bicicletas fijas y oficinas administrativas.

De igual forma, cuenta con seis estacionamientos que están destinados a 1) catedráticos y administrativos, 2) autoridades, 3) catedráticos y alumnos, 4 y 5) alumnos; y 6) catedráticos y alumnos.

Dentro de la organización se pueden observar señales de extinción, señales de evacuación, y señales de prohibición, sobre todo la señal de espacio 100% libre de humo de tabaco, que se encuentra en todos los edificios ya que actualmente se lleva a cabo una campaña de prevención y erradicación del humo de tabaco.

Oferta educativa

A nivel licenciatura, cuenta con las siguientes licenciaturas: ciencias de la informática, ingeniería informática, administración industrial, ingeniería en transporte, ingeniería industrial e ingeniería en sistemas automotrices. A nivel posgrado: Maestría en Administración, Maestría en Ingeniería Industrial, Maestría en Informática, y la Maestría en Ciencias en Estudios Interdisciplinarios para Pequeñas y Medianas Empresas.



Croquis de localización IPN – UPIICSA.

Con respecto a la Educación continua, actualmente la UPIICSA ofrece cuatro diplomados para alumnos de la comunidad y público externo: diplomado en control total de la calidad, diplomado en finanzas, diplomado en negociaciones profesionales altamente efectivas, diplomado en desarrollo de habilidades para la alta dirección. De igual forma se imparten cursos como: programación de dispositivos móviles, inteligencia de negocios, html 5, y Linux server. Otros cursos de computación que se imparten como parte de los servicios dirigidos a los alumnos y a todas las personas que tengan la necesidad de aprender, los cursos de computación que se imparten son: word, excel, power point, acces, visual basic, java, lenguaje c y c ++, html y dreamweaver, sql server, coi, noi, sae, mantenimiento informativo, seguridad informática, diseño autocad, introducción a

redes y flash. Los cursos se imparten en el primer piso del edificio cultural (arriba de la biblioteca).

Actividades deportivas

Las áreas deportivas están conformadas por: cancha de futbol, cancha de tenis, y cancha de basquetbol, donde se practican los siguientes deportes: Béisbol, fútbol soccer, voleibol, natación, atletismo, “tochito” bandera, y básquetbol.

Idiomas

Cuentan con los idiomas: Inglés, Francés, Italiano, Japonés, Alemán y Ruso. También ofrece club de conversación, círculo de lectura, taller de fonética y Taller de Shodo (para el idioma Japonés) y curso de lectura de comprensión, en las modalidades semanal, sabatino e intensivo fin de semana. Las cuotas son diferentes, para alumnos del IPN la cuota es de \$446 en los niveles básicos, intermedios y avanzados; para alumnos externos la cuota es de \$822 en nivel básico, \$864 en nivel intermedio y \$890 en nivel avanzado. Para alumnos del IPN que cuentan con credencial vigente, se ofrece de manera exclusiva el curso de formación de profesores en el idioma Inglés como lengua extranjera.

Ambiente social.

Se pudo observar la interacción alumno – alumno a partir de un juego de tochito bandera y de un juego de basquetbol, donde los patrones de interacción dados a partir de los elementos verbales y no verbales denotan jerarquías al mismo nivel, sin procesos de liderazgo. Las características de ambos grupos son: edad promedio 23 años aproximadamente, género masculino y femenino sin predominar alguno en el grupo de tochito bandera y género masculino en el juego de basquetbol. La vestimenta en ambos grupos de tipo informal sin contar con uniforme o algún logo característico de la UPIICSA.

También se pudo observar la interacción profesor – administrativo a partir de una corrección de la calificación de una alumna, en donde la secretaria Ana

tenía la tarea de corregir la calificación de una alumna del Ing. Luis Chávez debido a un error de captura al momento de llenar las actas, debido a lo anterior, Ana se encontraba en la búsqueda del examen que avalara la calificación de la alumna. La interacción profesor – administrativo también fue observada a través de los alumnos de realizan su servicio social con el Ing. Luis Chávez; pudiendo observar elementos verbales y no verbales que denotan jerarquía y procesos de liderazgo por parte de la secretaria y los alumnos de servicio social del Ing. Luis Chávez, ya que en todo momento siguieron las instrucciones, se dirigieron al Ing. de manera verbal refiriéndose de manera verbal como “usted” y se mostraron cooperativos ante sus indicaciones, ejecutando las actividades en el mismo momento.

La relación profesor – alumno se observó con el Ing. Luis Chávez y la alumna que pedía su cambio de calificación, observando aceptación con respecto al procedimiento de corrección de la calificación en cuanto a tiempo y forma del procedimiento así como interés en el seguimiento del procedimiento. No se observó la interacción profesor – profesor, probablemente lo anterior se deba a que se encuentran en fin de semestre.

Impresiones generales

Existen elementos observables en UPIICSA que denotan un ambiente de respeto, seguimiento de normas e instrucciones, distribución y arreglo espacial, así como identidad organizacional (el uso del logo en todos los comunicados internos y en la entrada principal). Sin embargo, existen algunos elementos de la identidad organizacional que no pudieron ser observados, por ejemplo, el uso del logo de la escuela en la vestimenta de los alumnos, o en algún distintivo por parte de los profesores, el lema de la escuela y su historia.

Se percibe cierta predisposición a las entrevistas para el presente proyecto de investigación, ya que como mencionó de manera literal el Ing. Luis Chávez “a los maestros no nos gusta que nos entrevisten”, aunque después de explicar de manera breve el proyecto, hubo muestras de interés y de cooperación.

ENTREVISTAS CON LOS PROFESORES.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON LA PROFESORA ALMA

Fecha: 22 de Febrero de 2013.

Entrevistada: López Joaquín Alma Delia (A).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 9 am.

Hora de término: 9:42 am.

Duración de la entrevista: 42 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Programación Lineal Aplicada, Pronósticos e Inventarios y Formulación y Evaluación de Proyectos.

Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Industrial, Estudiante de la Maestría en Sociología.

Antigüedad en UPIICSA: 13 años.

FASE INICIAL.

En la fase inicial se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con la profesora Alma explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que se requería para la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino

diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, ante esta posibilidad la profesora Alma accedió a conocer las preguntas, mostrando interés en las mismas.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en la profesora Alma, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos de la profesora Alma tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumna y/o docente)?

A: Como alumna yo creo que fue desde que iba a la secundaria, porque en los talleres que teníamos que tomar yo quería el taller de dibujo técnico o el taller de electricidad y electrónica, pero como en el taller de electricidad y electrónica solamente se inscribían los niños, entonces pensé en tomar el taller de dibujo técnico, yo creo que desde ahí empezó porque ya después en la vocacional yo elegí voca 10 y la elegí un tanto por la influencia de mi hermana porque ella estudiaba ahí también.

De hecho, de mis ocho hermanos, solamente mi hermana Diana y yo somos las que tenemos licenciatura, los demás se quedaron en la prepa, no la terminaron y demás.

Mi hermana siempre fue una influencia porque es mayor que yo, yo soy la más chica de todos mis hermanos, ella es importante porque íbamos juntas a la escuela, entonces era como el ejemplo a seguir, porque yo la veía que estudiaba, veía cómo hacía sus tareas, que llevaba dibujo y entonces dije: voy a estudiar igual que ella, además, yo tenía una amiga de la secundaria que quería estudiar en voca pero en el área de biología, entonces nos juntábamos y platicábamos de

eso, de lo que queríamos hacer en la vocacional. Yo nada más hice mi examen para la voca 10 y me quedé.

Entonces, ella estudiaba en voca 10 y yo también, salí como técnico en meteorología, ahí también nos daban dibujo técnico y a mí me gustaba mucho. Entonces, hice mi carrera durante 3 años muy bonito y todo.

Después para elegir la licenciatura, me acuerdo que iban las escuelas al auditorio para presentarse, ponían un calendario para que nosotros supiéramos cómo iban a presentarse, y cada quien elegía ir a la que le llamara la atención, de las que me acuerdo, por ejemplo fue EZIME, y por coincidencia me tocó la conferencia de UPIICSA, a mí me interesó por saber qué carreras había, porque a mí lo que me interesaba era ser jefa (risas), y decía: qué estudiaré. Entonces cuando fui a la conferencia de UPIICSA, los profesores que fueron obviamente iban a presentar todas las carreras, pero a mí me llamó mucho la atención Ingeniería Industrial porque el profesor que fue nos lo platicó muy apasionadamente, así como que era lo máximo y lo más maravilloso, entonces yo dije: yo creo que en UPIICSA, no hay de otra, y presenté mi examen y afortunadamente me quedé en Ingeniería Industrial que era mi primera opción, porque me llamó mucho la atención lo que abarcaba la carrera, qué se veía y demás, y siempre había sido mi idea ser Ingeniero, yo no quería ser licenciada ni doctora, yo quería ser Ingeniero.

L: Entonces la idea de ser Ingeniera ¿Estaba asociada a ocupar un puesto directivo?

A: Si, a ser líder, a dirigir, ese tipo de cosas me llamaba mucho la atención.

L: Retomando el tema de su ingreso a UPIICSA pero ahora como profesora.

A: Fue una coincidencia porque mis primeros seis años de trabajo, yo trabajé en la industria, sin embargo, en ese tiempo decidí renunciar por que estaba embarazada, y estaba buscando tiempo para tener a mi hijo, en ese lapso de tiempo vine a la escuela y me dijeron la posibilidad de dar clases invitándome a participar, decidí ir a la academia para hacer mi examen de posición para la UEA, y al ver la facilidad en cuanto a horarios para combinar mi maternidad con mi trabajo, decidí quedarme e inmediatamente me dieron cuatro grupos.

L: Cuando usted era alumna de la UPIICSA, se visualizó en algún momento como profesora de UPIICSA u ocupando algún otro cargo.

A: Yo me acuerdo que tenía una maestra de esta academia (Investigación de Operaciones) que me gustaba mucho cómo daba la clase de pronósticos, es la misma clase que yo doy, pero ahora se llama Planeación y Control de la Producción, me gustaba mucho la clase y decía: ojalá algún día yo tenga todos los

conocimientos que tiene la maestra porque me gustaba mucho, de hecho tome las dos materias con ella y entonces a mí me gustaba mucho cómo daba la clase, yo decía: que bonito da la clase a mí me gustaría llegar a ese nivel de conocimientos, pero nada más. La maestra manejaba muy bien los temas, se expresaba muy bien, era muy paciente.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

A: Pues primero fue la admiración hacia la maestra, como te comentaba, yo decía: ojalá algún día pueda dar una clase así. Después por coincidencia llego aquí, pero yo me sentía como rara porque primero fui alumna y ahora estaba dando clases, entonces como que no me la creía.

Pero también, el papá de mis hijos es maestro y en su familia son maestros. Entonces cuando yo entré aquí sabía que tenía que dar la clase, cumplir con los horarios, etcétera.

Pero después yo creo que se fue marcando más porque yo aquí tenía muy pocas horas, entonces mi exsuegro me consiguió un trabajo en secundaria, entonces yo trabajaba en la secundaria en la mañana y en UPIICSA en la tarde.

Entonces, en la secundaria yo creo que aprendí más, porque era telesecundaria y solamente es un maestro para todo el grupo, y sí es muy difícil, si es otra plaza, otro sueldo, mejoraba mi vida de manera económica y demás.

Entonces trabajé así, aproximadamente nueve años, pero yo siento que en la secundaria como que aprendí más de pedagogía que aquí, porque no está uno preparado para dar clases, pero para niños de secundaria si tienes que tener cierta vocación porque sí es muy difícil y tienen problemas de todo tipo, y además en donde yo estaba era zona marginada, entonces no solo era darles la clase sino ser el psicólogo, la mamá, el papá, todo.

A parte de eso, prepararse, porque uno debe aprender a expresarse, yo tome cursos de expresión, de lectura en atril, de teatro, de muchas cosas ahí en la secundaria, para poder expresarme mejor y yo creo que eso me ayudó mucho, y ahora que lo aplico aquí en la escuela pues yo siento que me va bien, siento que el tiempo que estuve en la secundaria me ayudó mucho. Ahorita ya nada más me dedico aquí a UPIICSA porque sí era muy desgastante.

Entonces quizá no estaba tan planeado que yo fuera maestra, pero como que se me fue dando el caminito, entonces ahorita aquí me siento como pez en el agua. Porque los chicos vienen a lo que vienen y ya no es tanto estar con ellos de que

se callen, se sienten. Yo les digo, ustedes son de excelencia y como tales deben de actuar, y pues hasta ahorita me ha ido muy bien.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

A: Para mi es la actualización, el gusto por la docencia y el gusto por compartir los conocimientos con los alumnos, la mayoría de los maestros somos egresados de aquí, y tenemos el gusto de regresar a nuestra casa para aportar algo.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

A: La verdad es que si es una profesión reconocida, pero, sobre todo ser profesora del IPN, en este caso de UPIICSA, y esto es algo que ocurre tanto a nivel interno en la Institución como a nivel externo en la sociedad.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

A: Yo creo que el hecho de que los chicos agradezcan el aprendizaje que formamos nosotros como profesores, en mi caso, yo tengo muy buena relación con mis alumnos, y aun cuando han egresado, seguimos en contacto, en algunos casos me han dicho que lo que yo les decía ahora lo están viviendo, es decir, que lo que uno les recomienda o les aconseja si les ha servido para su vida profesional.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

A: Al dar clases a los chicos de los últimos semestres algunos me han invitado a dirigir su tesis y es un logro el ver que se titulen porque muchos alumnos me han invitado a sus exámenes profesionales, también es importante el ver que cuando egresan consiguen un buen trabajo y se van posicionando muy bien a nivel laboral.

L: ¿Se siente motivada trabajando en UPIICSA?

A: Si me siento motivada pero es más la satisfacción de dar clases, no es tanto por el aspecto económico porque para los profesores que tenemos poco tiempo de haber ingresado pertenecemos a otra categoría y no tenemos tiempo completo, por ejemplo, en mi caso, soy asociado A y no tengo tiempo completo, y el tabulador es más bajo que un asociado B, pero eso es algo que se logra con el tiempo, los asociados B son profesores de carrera y los asociados A somos profesores de asignatura, los dos tenemos las mismas prestaciones pero el tabulador es el que cambia.

L: ¿Qué es lo que lo/la ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

A: La comodidad del horario, la familiaridad con las materias de la academia porque ahora puedo darlas todas, no sé, me gusta, es una vocación docente, es el amor al IPN.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

A: Si, cuando te dedicas a la profesión docente, yo creo, que ya lo haces como una forma de vida, lo adoptas para tu vida diaria, bueno en mi caso, siempre que puedo contribuir en algo en cualquier lugar trato de hacerlo, es decir, es una forma de vida ya.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

A: Pues que nos sigamos preparando porque ahorita es lo que se necesita, más que nada por el cambio de modelo educativo que se basa en competencias por ser parte de la SEP. Eso implica que nos tenemos que preparar, actualizar, capacitar, tomar cursos de formación, aun cuando di mucho tiempo clases en secundaria y ya se manejaba el modelo educativo basado en competencias, aquí ha sido más difícil transferir el modelo para estar en la misma línea.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

A: Yo creo que algunos, no todos, los objetivos que si son coherentes son los que tienen que ver con la interdisciplina porque estoy capacitada para todas las áreas en las que vaya a laborar. Los objetivos que no son coherentes tienen que ver con lo que tenemos aquí y lo que hay allá afuera, porque algunas veces no cumplimos con el perfil de egreso de los chicos capacitándolos para las áreas en las que quieran laborar, cuando nosotros mismos no cubrimos con el perfil, con esto me refiero a algunos maestros en específico, de igual manera a veces la interdisciplina no se da porque trabajamos mucho por academias y estamos muy alejados en cuanto a espacios y a ideas, a veces es también por los horarios, porque es difícil que coincidamos y eso en ocasiones hace que los maestros que dan básicas desde primero hasta quinto semestre no tengan ni idea de lo que estamos trabajando los maestros de los últimos semestres.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

A: Totalmente, eso es en parte lo que me ha llevado a permanecer aquí.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

A: En primera porque yo estudié aquí, es mi escuela, es mi alma mater. En segunda que como escuela cumple con una parte social, es una escuela que ha

crecido mucho, que es reconocida, que tiene buen aspecto, el servicio social que brinda.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

A: De hecho esos aspectos no se han modificado, se han mantenido y mi identidad se ha reforzado a través del tiempo, porque me siento parte de esta escuela, formo parte de ella, porque gran parte de mi vida social gira en torno a la escuela, aquí tengo muchas amistades, aquí conocí a mi esposo, la escuela es parte de mí y yo soy parte de ella.

Pero, hay algunos maestros que piensan que en el nuevo modelo educativo, porque así lo seguimos llamando, se trata de apapachar a los muchachos, pero yo pienso que no, pienso que se trata de sacar y maximizar las competencias que ya traen, además algunos ni siquiera saben qué es una competencia. Cuando no tienes la vocación, así sea el que tiene mayores conocimientos si no los sabes transmitir no la vas a hacer, o si no estás conforme con lo que estás haciendo también se refleja.

Hay maestros que están realmente aquí porque no les quedó de otra más que dar clases, entonces lo ven como que aparte de que tengo que dar la clase, tengo que planear y les cuesta mucho trabajo, sobre todo cuando tienen varias clases.

Pero por ejemplo, en secundaria, debes entregar una planeación semanal en donde especificar qué vas a hacer por día y cómo lo vas a hacer. Yo siento que aquí es nada comparado con chicos de secundaria. La verdad está padre, porque ya no es tanto del niño nerd de porque hizo bien el ejercicio sacó 10 sino que hay otras cosas: que el chico sepa expresarlo, que no tenga ese miedo de pasar al pizarrón y decirle a sus compañeros, son muchas cosas que puedes explotar de los chicos.

Muchas veces ese es el problema, el chico que es muy metódico aquí, allá afuera no le dan trabajo, en cambio, el chico que era sociable, que puede entablar una conversación con el profesor y demás, tiene más éxito allá afuera. En mi caso es lo que yo quiero que ellos hagan, en las actividades que realizan que a lo mejor no tienen que ver con la materia, yo si les pido que asistan a eventos culturales, que lean libros, de hecho es obligatorio en mi clase que lean por lo menos 3 libros y que me entreguen un reporte, no un resumen, una opinión o una crítica a la lectura.

A lo mejor no es mucho lo que hago, pero por algo se empieza y eso les ayuda mucho porque las competencias no solo es que saquen 10 porque hicieron un

buen examen sino que los trabajos que entregan tengan cierto contenido, que cumplan con lo que se les está pidiendo y que además en clase tengan participación activa pasando al pizarrón, expresando sus ideas, analizando los resultados, son muchas cosas, pero tú lo vas complementando porque obviamente te vas preparando, te vas capacitando. Pues, yo siento que en mis grupos están contentos de que trabajemos de esta manera.

L: Ya para termina, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

A: La interdisciplina.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad a la profesora Alma para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas. Al respecto la profesora consideró que no era importante agregar nada.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo a la profesora su tiempo.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista.

A: No gracias a ti, está muy interesante el tema de tu tesis, si necesitas otra cosa, cuenta conmigo, de hecho yo también estoy estudiando una maestría.

L: Me parece muy interesante ¿En dónde está estudiando su maestría?

A: Es una maestría en sociología y estoy estudiando en el casco de Santo Tomás.

L: Me parece muy interesante, muchas gracias nuevamente por la entrevista y que tenga un bonito día.

A: Si, por nada, bueno, te dejo, porque me tengo que ir a clase.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista la profesora Alma tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que no hizo ninguna pausa en sus respuestas, incluso en algunas preguntas se pudo adelantar a la respuesta antes de que se terminara de formular

la pregunta. Además, no requirió ninguna información extra a lo largo de la entrevista para formular sus respuestas.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto, además del gusto y la facilidad en el aprendizaje en el que se encuentra presente la percepción de logro y éxito, tomando las dificultades que se presenten como retos que se convierten en motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro.

Un pensamiento que se encuentra en la entrevista es el asombro:

“Primero fui alumna y ahora estaba dando clases, entonces como que no me la creía”.

Otro pensamiento que podemos encontrar en la entrevista es la satisfacción con la profesión:

“Yo creo que el hecho de que los chicos agradezcan el aprendizaje que formamos nosotros como profesores”.

Conducta: La profesora Alma invirtió la mayor cantidad de tiempo de la entrevista en hablar de su proceso de incorporación al IPN como alumna y como profesora (729 palabras).

A lo largo de la entrevista, la profesora Alma se mostró respetuosa, dispuesta, interesada y atenta al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y se mostró interesada en la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, mostrando interés de igual forma en conocer el tema de la tesis. En una visita posterior, corroboró su disposición para ampliar la información que se requiriera, ya sea de manera escrita o verbal.

Algunas de las conductas que realiza en su clase para reforzar la relación con los alumnos, así como la conducta de los alumnos son:

“Yo les digo, ustedes son de excelencia y como tales deben de actuar, y pues hasta ahorita me ha ido muy bien... yo tengo muy buena relación con mis alumnos, y aun cuando han egresado, seguimos en contacto”.

Afecto: durante la entrevista la profesora Alma mantuvo un tono narrativo optimista, mostrando confianza y actitud positiva desde antes de haber iniciado la entrevista.

Las emociones que predominaron en la entrevista son la admiración hacia su maestra de la clase de Pronósticos:

“Pues primero fue la admiración hacia la maestra, como te comentaba, yo decía: ojalá algún día pueda dar una clase así”.

Otro aspecto que predomina en la entrevista es el bienestar:

“Pues yo siento que me va bien, siento que el tiempo que estuve en la secundaria me ayudó mucho... ahorita aquí me siento como pez en el agua. Porque los chicos vienen a lo que vienen y ya no es tanto estar con ellos de que se callen, se sienten”.

También se encuentra presente la alegría:

“Pues, yo siento que en mis grupos están contentos de que trabajemos de esta manera”.

La re-construcción de la identidad organizacional.

La re-construcción de la identidad organizacional de la profesora Alma inicia en un primer momento antes de ser alumna del IPN, desde que estudiaba la Secundaria, ya que la cercanía y la influencia de su hermana mayor, jugaron un papel importante en la toma de decisiones de la profesora, quien lo expresa de la siguiente manera:

“Como alumna yo creo que fue desde que iba a la secundaria... desde ahí empezó porque ya después en la vocacional yo elegí voca 10 y la elegí un tanto por la influencia de mi hermana porque ella estudiaba ahí también. Mi hermana siempre fue una influencia porque es mayor que yo, ella es importante porque íbamos juntas a la escuela, entonces era como el ejemplo a seguir, porque yo la veía que estudiaba, veía cómo hacía sus tareas, que llevaba dibujo y entonces dije: voy a estudiar igual que ella, además,

yo tenía una amiga de la secundaria que quería estudiar en voca pero en el área de biología, entonces nos juntábamos y platicábamos de eso, de lo que queríamos hacer en la vocacional”.

En un segundo momento importante para la re–construcción de la identidad organizacional de la profesora Alma, como es alumna de la Vocacional No. 10, es cuando toma la decisión de hacer el examen de admisión para la UPIICSA debido a su gusto por la Ingeniería y a las charlas de orientación vocacional que se impartían en el IPN:

“Después para elegir la licenciatura, me acuerdo que iban las escuelas al auditorio para presentarse, ponían un calendario para que nosotros supiéramos cómo iban a presentarse, y cada quien elegía ir a la que le llamara la atención, de las que me acuerdo, por ejemplo fue EZIME, y por coincidencia me tocó la conferencia de UPIICSA, a mí me interesó por saber qué carreras había, porque a mí lo que me interesaba era ser jefa (risas), y decía: qué estudiaré. Entonces cuando fui a la conferencia de UPIICSA, los profesores que fueron obviamente iban a presentar todas las carreras, pero a mí me llamó mucho la atención Ingeniería Industrial porque el profesor que fue nos lo platicó muy apasionadamente, así como que era lo máximo y lo más maravilloso, entonces yo dije: yo creo que en UPIICSA”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Alma como alumna de la UPIICSA, es cuando se empieza a perfilar el agrado hacia la docencia, debido al gusto hacia la clase de su profesora de Pronósticos:

“Yo me acuerdo que tenía una maestra de esta academia (Investigación de Operaciones) que me gustaba mucho cómo daba la clase de pronósticos, es la misma clase que yo doy, pero ahora se llama Planeación y Control de la Producción, me gustaba mucho la clase y decía: ojalá algún día yo tenga todos los conocimientos que tiene la maestra porque me gustaba mucho, de hecho tome las dos materias con ella y entonces a mí me gustaba mucho cómo daba la clase, yo decía: que bonito da la clase a mí me gustaría llegar a ese nivel de conocimientos, pero nada más. La

maestra manejaba muy bien los temas, se expresaba muy bien, era muy paciente”.

Un cuarto momento en la re - construcción de la identidad organizacional de la profesora Alma, es cuando decide hacer su examen de oposición para ingresar a la UPIICSA como profesora, buscando la comodidad del horario de un trabajo que le permitiera combinar su maternidad con lo laboral:

“Fue una coincidencia porque mis primeros seis años de trabajo, yo trabajé en la industria, sin embargo, en ese tiempo decidí renunciar por que estaba embarazada, y estaba buscando tiempo para tener a mi hijo, en ese lapso de tiempo vine a la escuela y me dijeron la posibilidad de dar clases invitándome a participar, decidí ir a la academia para hacer mi examen de posición para la UEA, y al ver la facilidad en cuanto a horarios para combinar mi maternidad con mi trabajo, decidí quedarme e inmediatamente me dieron cuatro grupos”.

Y en un quinto momento de la reconstrucción de la identidad organizacional de la profesora Alma, es cuando decide estudiar una Maestría en Sociología y es precisamente en el IPN, lo que la lleva ahora a vivir los roles de alumna y profesora del IPN al mismo tiempo:

“Es una maestría en sociología y estoy estudiando en el casco de Santo Tomás”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. El sentido de pertenencia que se genera desde que forman parte del IPN como alumnos:

“La mayoría de los maestros somos egresados de aquí, y tenemos el gusto de regresar a nuestra casa para aportar algo”.

2. El prestigio y el reconocimiento que implica el formar parte del IPN:

“Es que si es una profesión reconocida, pero, sobre todo ser profesora del IPN, en este caso de UPIICSA, y esto es algo

que ocurre tanto a nivel interno en la Institución como a nivel externo en la sociedad”.

3. Las emociones que se encuentran entretejidas con la organización y que no han cambiado a través del tiempo, más bien se han reforzado, ya que al respecto la profesora comenta:

“Al dar clases a los chicos de los últimos semestres algunos me han invitado a dirigir su tesis y es un logro el ver que se titulen porque muchos alumnos me han invitado a sus exámenes profesionales, también es importante el ver que cuando egresan consiguen un buen trabajo y se van posicionando muy bien a nivel laboral.”

4. El tabulador, y la posibilidad de mejorarlo a través del tiempo:

“Es más la satisfacción de dar clases, no es tanto por el aspecto económico porque para los profesores que tenemos poco tiempo de haber ingresado pertenecemos a otra categoría y no tenemos tiempo completo, por ejemplo, en mi caso, soy asociado A y no tengo tiempo completo, y el tabulador es más bajo que un asociado B, pero eso es algo que se logra con el tiempo, los asociados B son profesores de carrera y los asociados A somos profesores de asignatura, los dos tenemos las mismas prestaciones pero el tabulador es el que cambia”.

5. Algunos elementos que promueven la permanencia, tales como la comodidad de horario:

“La comodidad del horario, la familiaridad con las materias de la academia porque ahora puedo darlas todas, no sé, me gusta, es una vocación docente, es el amor al IPN”.

6. La profesión docente como una forma de vida:

“Cuando te dedicas a la profesión docente, yo creo, que ya lo haces como una forma de vida, lo adoptas para tu vida diaria, bueno en mi caso, siempre que puedo contribuir en algo en cualquier lugar trato de hacerlo, es decir, es una forma de vida ya.”

7. El gusto por el aprendizaje:

“Que nos sigamos preparando porque ahorita es lo que se necesita, más que nada por el cambio de modelo educativo que se basa en competencias por ser parte de la SEP”.

8. La coherencia con algunos de los objetivos de la Unidad, ya que en esa pregunta, la respuesta de la profesora Alma fue la siguiente:

“Los que tienen que ver con la interdisciplina porque estoy capacitada para todas las áreas en las que vaya a laborar.”

9. La alineación con los valores de la Unidad, ya que en esa pregunta, la respuesta de la profesora Alma fue la siguiente:

“Eso es en parte lo que me ha llevado a permanecer aquí”.

10. La identidad con el IPN en general y con UPIICSA en específico:

“Yo estudié aquí, es mi escuela, es mi alma mater... mi identidad se ha reforzado a través del tiempo, porque me siento parte de esta escuela, formo parte de ella, porque gran parte de mi vida social gira en torno a la escuela, aquí tengo muchas amistades, aquí conocí a mi esposo, la escuela es parte de mí y yo soy parte de ella”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR DOMINGO

Fecha: 22 de Febrero de 2013.

Entrevistado: Hernández García Domingo (D).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 9: 11 am.

Hora de término: 10:01 am.

Duración de la entrevista: 50 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Planeación de la producción, Administración de Proyectos, Sistemas.

Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Industrial, Estudiante de la Licenciatura en Sociología de la Educación.

Antigüedad en UPIICSA: 23 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Domingo explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino

diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, ante esta posibilidad el profesor Domingo accedió a conocer las preguntas, mostrando interés en las mismas.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Domingo, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Domingo tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

D: Como alumno en 1974 yo estaba en la vocacional y nos llevaron una película de lo que era UPIICSA porque déjame decirte que yo no sabía lo que era UPIICSA, solo UPIICSA nos llevó a la vocacional una proyección de lo que era UPIICSA, ninguna otra Unidad de lo que es el Instituto nos fue a visitar, yo tenía la idea de irme a ESIQIE por comentarios de un amigo que quería ser Ingeniero Químico, la química orgánica fue una de las materias que más me había gustado, pero con la proyección de lo que era UPIICSA, me acuerdo que decían que es una Unidad muy bonita, no hay alumnos, es grande con áreas verdes extensas y pocos alumnos, y si era cierto, recuerdo que en ese entonces la comunidad era de 3000 alumnos o no sé 2000 y tantos, lo único que no estaba en ese entonces es el edificio de graduados y el gimnasio pero todo lo demás estaba como está ahorita; y se me ocurrió venir a ver la Unidad y me encantó, pero sólo había tres carreras: Ingeniería Industrial, Administración Industrial y Ciencias de la Informática, en 1976 nace Ingeniería en Transporte y por 1990 Ingeniería en Informática, y yo ingreso a Ingeniería Industrial por esta motivación que nos dieron en la proyección, por lo bello de la escuela, eso fue lo que a mí me hizo llegar aquí. Posteriormente investigué lo que era el campo de acción del ingeniero industrial y dije, bueno no está tan mal, algo que nos manejaban en ese entonces era que la Ingeniería Industrial era de las nuevas, de hecho, si mi memoria no me traiciona,

creo que UPIICSA es pionera en la Ingeniería Industrial y ahora todo mundo quiere entrar, es de las carreras más demandadas aunque no es de las mejor pagadas.

L: Entonces cuando era estudiante, y después al momento de egresar no tenía la idea de ser profesor de UPIICSA.

D: Cuando fui estudiante no decidí entrar a UPIICSA como profesor, yo egresé en 1979 y me dediqué a la industria porque desde 1976 yo ya estaba trabajando en la industria metal – mecánica hasta 1986 y después me voy a la industria del transporte otros seis años en provincia, de 1986 a 1990 regreso a México ya había ido a trabajar al bajío, cuando regreso en 1990, es cuando ingreso a UPIICSA.

La verdad es que me invitó mi director de tesis, un día nos encontramos aquí en la calle porque yo trabajaba muy cerca de aquí eran alrededor de las tres de la tarde que era la hora en la que yo salía de trabajar, y realmente yo tenía tiempo, entonces me preguntó que qué iba a hacer, yo le respondí que iba a descansar y él me dijo que había una oportunidad de dar clases en el turno vespertino, entonces me invitó, y yo fui a la academia, presenté un examen de posición y cumplí con los requisitos. Entonces en la mañana trabajaba en la industria y en la tarde me dedicaba a la docencia.

L: **¿Cómo fue el proceso de construcción de su vocación como docente?**

D: Cuando empiezo a dar clases es cuando realmente comienzo a agarrarle amor a la docencia porque era una gran oportunidad de poder compartir lo que yo estaba viviendo en la industria con los muchachos, de hecho, eso fue lo que me hizo seguir aquí, porque yo llegaba a la clase, y a veces me ponía a platicarles los procesos de fabricación o el problema que había tenido algún producto o algún problema de calidad o algún problema con las relaciones humanas, es decir, con la gente, porque en la empresa ya se ve de todo, no solo vez los tiempos, no, ahí vez de todo, que el sindicato o el programa de incentivos que el sindicato quiere echar para abajo. Es decir, me hicieron compartir con mis alumnos lo que vivía en la mañana en la industria, entonces vi que a los chicos les interesaba mucho porque no sé si se veían en un espejo y decían: “hay, a poco me voy a enfrentar a eso”, ellos mostraban mucho interés más que por la enseñanza por aprender cosas nuevas y me preguntaban: “¿Cómo hicieron tal o cual cosa? ¿Por qué?”, en algunas ocasiones yo llevé a los chicos a las empresas en las que yo estuve como vista, lamentablemente en nuestra Institución no hay mucha apertura para llevar a los estudiantes a las empresas, y se saca muy poco provecho, yo los he llevado a Arandas a una tequilera, los he llevado al aeropuerto, por parte de la escuela nos dan presupuesto ya que está normado un presupuesto para prácticas y visitas y los llevamos en el autobús de la escuela, pero aparte de eso, yo me los llevaba a

las fábricas, de hecho, de ahí, a veces yo agarraba gente para análisis de tiempos y movimientos porque lamentablemente hay gente que está estudiando y no conoce ni una máquina y aquí hay que venir a ensuciarse las manos, olvídate de la corbatita y el saquito, aquí es meterte a las máquinas, es meterte a la planta con tus zapatitos industriales y con el casco porque no pueden venir de huarachitos, en el caso de las chicas, y eso a los jóvenes les gusta, precisamente ayer me preguntaban: “¿Cuándo nos lleva?”, yo les dije: pues espérense a que me den billetes y con mucho gusto. Entonces, ese compartir mi experiencia de la industria a los estudiantes vi que se daba mucho... o sea... cómo te explico... había una emoción en los chicos, entonces, fue cuando dije: creo que de aquí soy. El venir a compartir parte de lo que yo veía en el día, y algunos me decían: y ¿Por qué no le hace así profe? Porque también te mentes en broncas, nunca intenté lo que me decían, pero, vamos, les daba la apertura para que opinaran y creo que eso es bueno.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

D: Para empezar es una responsabilidad muy grande con los alumnos que implica obviamente contar con las competencias necesarias para la enseñanza y la formación.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

D: Cuando yo trabajé en la industria trabajé en cuatro empresas, pero es mayor el impacto y reconocimiento que se genera en la sociedad al trabajar en la docencia.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

D: El agradecimiento de los chicos, normalmente cuando ya están estudiando el quinto o sexto semestre, ellos sienten la necesidad de que alguien les explique a que mundo se van a enfrentar, a qué realidad se van a enfrentar. A mí me encanta platicar de lo poquito que hice, yo estuve en la industria metal mecánica, estuve en la industria del transporte, estuve en la industria manufacturera, y para mí es satisfactorio platicar acerca de mi experiencia, de mis anécdotas, porque en los últimos semestres las clases ya no son tan teóricas, son más prácticas, yo les digo a mis alumnos que ya no vamos a hablar de las fórmulas sino de la vida real. También es satisfactorio para mí saber que algunos de mis alumnos pusieron su propio negocio. A mis alumnos yo les pregunto ¿qué es un negocio? Pero se los pongo de esta forma (en ese momento el profesor toma un trozo de papel y una pluma y comienza a escribir NEG – OCIO entre carcajadas de ambos), es decir, un negocio es una negación al ocio, es una forma de invitarlos a que dejen de perder el tiempo y se pongan a hacer algo productivo (entre carcajadas, yo le comento que el juego que hace con la palabra tiene mucho de verdad).

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

D: Haber sido director de tesis, ya no me acuerdo cuántas, regularmente dirijo unas dos o tres al año, sobre todo cuando son proyectos relacionados con la creación de alguna empresa, también el llevar a la práctica lo que vemos en las clases y generar un impacto social.

Otro de mis éxitos que tuve aquí en la escuela, fue precisamente. Cuando participé como jefe de carrera de Ingeniería en Transporte, ahí las cuestiones fundamentales que se revisaron fueron en proceso de acreditación de la carrera en Ingeniería en Transporte y el rediseño del plan de estudios de la misma carrera.

En cuanto al proceso de acreditación es un proceso muy laborioso, porque se tiene que hacer un análisis de varios referentes tanto internos como externos. Dentro del análisis de los referentes internos lógicamente hay que ver la ley orgánica del Instituto, la normatividad del Instituto y más específicamente el modelo educativo, estos referentes internos sirven para el proceso de acreditación.

Para los referentes externos, se tiene que considerar o tomar en cuenta, tanto a los egresados, los investigadores, las cámaras, etcétera, para hacer el rediseño del plan de estudios.

Entonces, analizando todos esos referentes, tanto internos como externos, se hace el rediseño del plan de estudios. El objetivo del rediseño del plan de estudios en ese momento, era estar a la vanguardia en cuanto a las necesidades de la industria. Por ejemplo, si un empleador de un Ingeniero en Transporte necesita un especialista en logística que es lo que más demandan ahorita los empleadores de transporta, ya sea marítimo, terrestre o ferroviario, dicen: “yo necesito un especialista en transporte y en logística”. Entonces, analizando el plan de estudios que estaba vigente en ese tiempo, nos damos cuenta que en logística no estamos muy fortalecidos, entonces, lo que hacemos, es buscar la manera de fortalecer ese plan de estudios, para que los egresados cuenten con el perfil que satisfaga de alguna manera los requerimientos de los empleadores, por eso se tiene que revisar ese referente externo de los empleadores para ver que está pasando.

También, se trata de cubrir las necesidades el egresado, porque, el egresado puede decir: “oye, me enseñaste muchas matemáticas o física pero también necesito inglés, o me hace falta saber de planeación del transporte urbano o me hace falta de redes o de modulación, etcétera”. Entonces, también desde el punto de vista de los egresados nosotros sabemos qué tenemos que hacer para

fortalecer el plan de estudios, para hacer un rediseño más acorde a las necesidades de la sociedad, basándonos en lo que marca el modelo educativo.

El modelo educativo, está basado en lo que son las competencias que son un marco normativo a seguir. Antes estaba basado en un modelo conductista y con el cambio a partir de la reforma, ahora el nuevo modelo educativo está basado en competencias. Es un cambio que varias instituciones educativas ya sea a nivel medio o superior tienen desde hace más de veinte años, por ejemplo, el CONALEP, creo que la UNAM no le ha entrado, en la UAM creo que tienen el sistema modular, en las primarias llevan el modelo educativo por competencias, los tecnológicos de estudios superiores tienen el modelo de competencias desde hace aproximadamente quince años.

Ahora, con respecto al proceso de acreditación, todo está basado en un manual de acreditación que no lo proporciona el organismo acreditador: CASEI, es el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, que depende de COPAES, COPAES es el organismo que rige a todos los organismos acreditadores, entonces CASEI nos da un manual que está basado en los diez criterios que tenemos que considerar para poder acreditar la carrera, desde la normatividad del plan de estudios, por ejemplo, que esté bien documentado el proceso de ingreso del estudiante, desde las convocatorias, igual con respecto al proceso de ingreso del docente, todo debe tener una normatividad, en el caso de las instalaciones es importante la infraestructura, que los salones estén equipados, los laboratorios, equipos, la parte de control escolar, los recursos financieros, la parte administrativa y todo, está incluido dentro del manual, para poder decir que esta Unidad Académica cuenta con los requisitos mínimos de calidad para impartir una Licenciatura.

Es decir, el manual nos marca los lineamientos a seguir, de alguna manera, ese manual, es nuestro documento rector para hacer la revisión y la acreditación del programa, claro, todo hay que respaldarlo con evidencias, por eso es un trabajo que se lleva como un año o año y medio aproximadamente y ya la revisión es muy breve, dos o tres meses. Nosotros logramos el proceso de acreditación en 2009, y esta acreditación nos sirve hasta el 2014, o sea que dura cinco años máximo, pero para la acreditación del 2014, ya empezamos, esto es porque te acreditas y lamentablemente no estás al 100% en todo, por eso, el organismo acreditador te manda una serie de recomendaciones y posteriormente CASEI hace una serie de visitas para corroborar que estés cumpliendo con lo que dijiste, porque cuando tú entregas el reporte puedes decir que los profesores están en su cubo bien bonito y que los salones están equipados con cañones y todo, tú puedes decir maravillas,

que los profesores nunca faltan a clases, que tu índice de aprobación es muy alto, etcétera, tú puedes decir maravillas, pero vamos a ver.

A propósito uno de mis logros fue formar parte del grupo de evaluadores de CASEI, el próximo 10 de Marzo voy a hacer una visita a una escuela por parte de CASEI, en esa visita, platico con estudiantes, platico con maestros, platico con delegados, platico con autoridades y luego se hace un sondeo en la comunidad, porque dicen que a veces preparan a los estudiantes, entonces, nosotros lo que hacemos es cambiarles la jugada, si ya tienen un salón preparado, tomamos otro salón diferente, es decir, hay que verificar.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

D: Si definitivamente, me motiva el estar actualizándome cada día, tan es así que actualmente estoy estudiando la maestría en sociología de la educación aquí en el IPN, aunque sea un poco tarde (le comento que nunca es tarde), esta fue una iniciativa mía porque cuando fui por cuatro años jefe de carrera tenía dos tareas muy importantes que el anterior jefe de carrera había estado posponiendo: cambiar el plan de estudios y acreditar la carrera, ahí fue cuando me di cuenta que de estrategias de aprendizaje y técnicas de estudio no sabía nada, sobre todo por el cambio de modelo educativo que está basado en competencias, entonces vi la necesidad de seguir aprendiendo porque anteriormente había tomado un diplomado en competencias pero sentí que no había sido suficiente, sentí que no sabía nada. Posteriormente, lo que pasa es que por el estrés que me generaba el trabajar en la industria me enfermé de la vesícula y en ese entonces mi doctor me dijo que tenía que bajar mi nivel de estrés, entonces, decidí renunciar a la industria para dedicarme de lleno y ya más relajado a la acreditación de la carrera y quedarme con la docencia. Y finalmente pude acreditar la carrera, y eso es bonito.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

D: En principio porque es mi alma mater aquí estudié la carrera, pues yo creo que es el amor que le tengo a mi escuela.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

D: Yo creo que sí, porque es una oportunidad de compartir con los estudiantes y tiene que ver con una misión como persona.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

D: Desde mi punto de vista yo creo que tenemos que mejorar mucho la vida académica, estar en un proceso continuo de mejora para acrecentar las fortalezas.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

D: Por supuesto, pero yo aquí me metería no solo con la UPIICSA sino con el Politécnico porque precisamente uno de los objetivos es la vinculación con la industria y la gente de UPIICSA yo creo que hoy día está muy vinculada con la industria, entonces, existe una relación estrecha entre el objetivo del Instituto y el objetivo del docente.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

D: Si sobre todo en la formación de alumnos, yo tengo que participar en esos valores, porque si yo estoy en contra de ellos o no profeso alguno de ellos entonces estaría yo en desacuerdo con el Instituto.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

D: Híjole, a lo mejor se repite un poquito, que quiero mucho a la escuela, yo me acuerdo cuando estudié aquí, yo la veía como una Unidad muy grande, en ese entonces éramos como 5, 000 estudiantes, la población ha crecido puesto que esta Unidad está diseñada para 12, 000 personas y actualmente ya se sobrepasó y está saturada, estamos arriba de 12 000, es una escuela con mucha demanda pero no solo es la Unidad, es el Politécnico. Por otro lado, los planes de estudio y la interdisciplina porque tenemos una formación como ingeniero pero también como administrador, lo cual hace que tengamos una formación más integral y que genera identidad.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

D: La interdisciplina y el amor siguen, solo se han acrecentado.

L: Defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.

D: La interdisciplina.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Domingo para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

L: Muchas gracias por la entrevista y por el tiempo, fue muy enriquecedora.

D: Está muy interesante, ¿Necesitas más entrevistas?

L: Si, de hecho, voy a andar por acá los martes y viernes, gracias, bonito día.

D: Hasta luego.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Domingo tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que solo hizo tres pausas cortas (tres segundos), incluso en algunas preguntas se pudo adelantar a la respuesta antes de que se terminara de formular la pregunta.

Solo en una de las preguntas, el profesor Domingo requirió información extra para poder formular su respuesta.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto en el que se encuentra presente la percepción de logro y éxito, tomando las dificultades que se presenten como retos que se convierten en motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro.

Conducta: el profesor Domingo invirtió la mayor cantidad de tiempo (977 palabras) en hablar de sus logros y éxitos en UPIICSA refiriéndose a dos temas centrales referentes al periodo de tiempo en el que fue jefe de la Licenciatura en Ingeniería en Transporte: El cambio de Plan de Carrera y el proceso de Certificación de la carrera, a partir del cambio de modelo educativo.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y prescindió de la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, pero si mostró interés en conocer el tema de la tesis. En una visita posterior, corroboró su disposición para ampliar la información que se requiriera.

Afecto: durante la entrevista el profesor Domingo mantuvo un tono narrativo optimista, mostrando confianza y actitud positiva desde antes de haber iniciado la entrevista.

Una emoción que predomina en la entrevista es la del amor:

“Entonces, ese compartir mi experiencia de la industria a los estudiantes vi que se daba mucho... o sea... cómo te explico... había una emoción en los chicos, entonces, fue cuando dije: creo que de aquí soy. Cuando empiezo a dar clases es cuando realmente comienzo a agarrarle amor a la docencia porque era una gran oportunidad de poder compartir lo que yo estaba viviendo en la industria con los muchachos”.

“En principio porque es mi alma mater aquí estudié la carrera, pues yo creo que es el amor que le tengo a mi escuela”.

Otro aspecto que predomina en la entrevista es la satisfacción:

“A mí me encanta platicar de lo poquito que hice, yo estuve en la industria metal mecánica, estuve en la industria del transporte, estuve en la industria manufacturera, y para mi es satisfactorio platicar acerca de mi experiencia, de mis anécdotas, porque en los últimos semestres las clases ya no son tan teóricas, son más prácticas, yo les digo a mis alumnos que ya no vamos a hablar de las fórmulas sino de la vida real. También es satisfactorio para mi saber que algunos de mis alumnos pusieron su propio negocio”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Domingo inicia en 1974 cuando era alumno de vocacional y vio una película de UPIICSA, en sus palabras:

“Me acuerdo que decían que es una Unidad muy bonita, no hay alumnos, es grande con áreas verdes extensas y pocos alumnos, y si era cierto... y se me ocurrió venir a ver la Unidad y me encantó, pero sólo había tres carreras: Ingeniería Industrial, Administración Industrial y Ciencias de la Informática, y yo ingreso a Ingeniería Industrial por esta motivación que nos dieron en la proyección, por lo bello de la escuela, eso fue lo que a mí me hizo llegar aquí. Posteriormente investigué lo que era el campo de

acción del ingeniero industrial y dije, bueno no está tan mal, algo que nos manejaban en ese entonces era que la Ingeniería Industrial era de las nuevas, de hecho, si mi memoria no me traiciona, creo que UPIICSA es pionera en la Ingeniería Industrial y ahora todo mundo quiere entrar, es de las carreras más demandadas”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Domingo es cuando regresa en 1990 a UPIICSA pero ahora como docente combinando sus actividades con el trabajo en la industria:

“La verdad es que me invitó mi director de tesis, un día nos encontramos aquí en la calle porque yo trabajaba muy cerca de aquí eran alrededor de las tres de la tarde que era la hora en la que yo salía de trabajar, y realmente yo tenía tiempo, entonces me preguntó que qué iba a hacer, yo le respondí que iba a descansar y él me dijo que había una oportunidad de dar clases en el turno vespertino, entonces me invitó, y yo fui a la academia, presenté un examen de posición y cumplí con los requisitos. Entonces en la mañana trabajaba en la industria y en la tarde me dedicaba a la docencia”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Domingo es cuando decide abandonar su trabajo en la industria por motivos de salud, para dedicarse por completo a la docencia:

“Lo que pasa es que por el estrés que me generaba el trabajar en la industria me enfermé de la vesícula y en ese entonces mi doctor me dijo que tenía que bajar mi nivel de estrés, entonces, decidí renunciar a la industria para dedicarme de lleno y ya más relajado a la acreditación de la carrera y quedarme con la docencia. Y finalmente pude acreditar la carrera, y eso es bonito”.

Un cuarto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Domingo es su decisión de estudiar una Maestría en Sociología educativa y es precisamente en el IPN, lo que lo lleva ahora a vivir los roles de alumno y profesor del IPN al mismo tiempo:

“Me motiva el estar actualizándome cada día, tan es así que actualmente estoy estudiando la maestría en sociología de la educación aquí en el IPN... esta fue una iniciativa mía... vi la

necesidad de seguir aprendiendo porque anteriormente había tomado un diplomado en competencias pero sentí que no había sido suficiente, sentí que no sabía nada”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La alineación de los objetivos de la organización con los objetivos como docente ya que en esta pregunta, la respuesta del profesor es:

“Yo creo que sí, porque es una oportunidad de compartir con los estudiantes y tiene que ver con una misión como persona... Por supuesto, pero yo aquí me metería no solo con la UPIICSA sino con el Politécnico porque precisamente uno de los objetivos es la vinculación con la industria y la gente de UPIICSA yo creo que hoy día está muy vinculada con la industria, entonces, existe una relación estrecha entre el objetivo del Instituto y el objetivo del docente”.

2. La alineación de los valores de la organización con sus valores como persona, debido a que en esta pregunta la respuesta del profesor fue:

“Si sobre todo en la formación de alumnos, yo tengo que participar en esos valores, porque si yo estoy en contra de ellos o no profeso alguno de ellos entonces estaría yo en desacuerdo con el Instituto”.

3. Las emociones que se encuentran entrelazadas con la organización y que no han cambiado a través del tiempo, más bien se han reforzado, ya que al respecto el profesor comenta: “Híjole, a lo mejor se repite un poquito, que quiero mucho a la escuela... La interdisciplina y el amor siguen, solo se han acrecentado”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR ADÁN

22 de Febrero de 2013.

Entrevistado: Montero Oropeza Adán (Ad).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L)

Hora de inicio: 10:57 am.

Hora de término: 11:30 am.

Duración de la entrevista: 33 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Programación Lineal Aplicada, Pronósticos e Inventarios, Formulación y Evaluación de Proyectos.

Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Industrial.

Antigüedad en UPIICSA: 13 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Adán explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, ante esta posibilidad el profesor Adán accedió a conocer las preguntas, mostrando interés en las mismas.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Adán, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Adán tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

Ad: Yo empecé a trabajar desde muy joven, estaba en la secundaria y dentro de la mensajería le ayudaba al contador, entonces fue como decidí estudiar Ciencias Sociales, porque me di cuenta que el contador ganaba bien, al año de que empecé como mensajero ya era auxiliar de contaduría, entonces fui conjugando el trabajo con la escuela cuando ya estaba en voca, en ese momento yo me incliné por el politécnico, como alumno decidí estudiar en voca 5 que es más social.

En UPIICSA porque me gustó la carrera, había de dos en aquel tiempo: economía o contabilidad. También había Relaciones Internacionales, yo me inclinaba por la contaduría, cuando salte ésta carrera, inauguran la UPIICSA y coincide con mi búsqueda, entonces dije: de aquí soy.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

Ad: Cuando yo egrese de la licenciatura en UPIICSA yo salí como director de la empresa en la que trabajaba, porque yo inicié a trabajar muy joven, a mí me ofrecieron ser maestro de tiempo completo cuando salí de aquí de la escuela, no pues que ¿Cuánto pagan? Yo ganaba como tres o cuatro veces lo que ganaría aquí, ni loco que yo estuviera.

Además yo no tenía tiempo, a mí me absorbía el trabajo tremendamente y nada más estaba esperando terminar la escuela para quitarme ya la carga de encima, porque tenía clase de 7 a 9, salía corriendo al trabajo y regresaba a clases de 6 a 10.

Pero el tener la oportunidad de dar clases viste al profesional, porque llena el currículum y eso como que impresiona a la gente y eso es lo que yo buscaba. Y en esta segunda oportunidad, yo tuve la confianza de decir que sólo podía dar clases 2 horas, hice mi examen de oposición ante el jurado, me quedé y al mismo tiempo trabajaba en la empresa.

Ahorita ya no me dedico a la empresa, y mi intención es dedicarme de tiempo completo a la docencia.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

Ad: Responsabilidad, uno tiene en sus manos 30 o 40 muchachos y les tiene que enseñar, a parte hay que orientar a los muchachos, porque no es posible que en sexto o séptimo semestre vengan con bermudas o con chancletas, rastas y tatuajes o perforaciones, ésta es una escuela de negocios, es una escuela de imagen, no pueden venir así, el descalabro que se van a dar iniciando su vida laboral va a ser tremendo.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

Ad: Sí, en el aspecto laboral dicen: es director de esta empresa, también da clases aquí. Es el reconocimiento que da en el aspecto laboral, también en el círculo social.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

Ad: La posibilidad de enseñar, de dar clases.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

Ad: Hacer apuntes, hacer un libro, que aunque se han quedado en el gabinete, son para mi uso personal. Para mí es un logro, porque cuando me preguntan: ¿Cuál es tu base para tal clase? Recorro al libro y recorro a otros 5 libros, para

una sola clase, porque me gusta buscar modos o métodos más fáciles de entender, eso para mí me lleva al éxito.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

Ad: Los chavos, porque a ustedes les espera una situación de desempleo que cada día se agrava más, jóvenes que terminan como ingenieros o administradores y andan manejando un taxi, porque no hay chamba para ellos, o no sé qué sea, si no tienen la fortuna de conocer a alguien que les dé la oportunidad, luego como está muy arraigado en nuestra cultura que no trabajen los jóvenes porque están estudiando, ese es un daño tremendo que se les hace.

En mi caso, cuando salí de UPIICSA yo me la sabía al derecho y al revés, entonces esa parte me gusta transmitírsela a los alumnos, el hecho de que trabajen, porque ya saliendo de aquí les van a pedir experiencia, eso para mí sería ser congruente con el esfuerzo que hacen de levantarse temprano para venir a la escuela y todo eso.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

Ad: En primera el honor y el orgullo de poder decir: doy clases en la escuela de donde me gradué, y me es agradable compartir y convivir con los muchachos, me gusta la cátedra, me gusta...

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

Ad: sí, porque hay que estarse actualizando, es una situación para toda la vida, conocemos maestros que ya están bien viejitos y ahí andan todavía luchándole por enseñar, dicen: el día que deje de ser maestro me muero.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

Ad: Ser verdaderamente un maestro de tiempo completo.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

Ad: Sí, en primera el aspecto técnico a través de las diferentes herramientas que tenemos en Investigación de Operaciones para la administración y en segunda es muy importante no ver al alumno como un número de boleta, sino verlo como un individuo con necesidades, con expectativas, con frustraciones.

Por ejemplo, cuando reprueban los alumnos, porque ellos se reprueban, el problema personal que se les crea, que en muchas ocasiones es de nuestra parte el no abordar a tiempo las dudas que tienen, o el las ocasiones que no entran a clase, ver la posibilidad de verlos en el cubículo para actualizarlos, es decir, que

esa parte nos importe, finalmente los estamos motivando y previniendo la reprobación, yo creo que ahí está la coherencia.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Ad: Si, resulta que el hecho de ser maestro y tener mis principios que son los mismos principios de mi escuela es importante, porque no es lo mismo ser maestro en UPIICSA que ser maestro en el Instituto patito, ser de UPIICSA siempre implica una categoría, un renombre.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

Ad: Que fui su alumno, soy egresado de voca 5 y de UPIICSA fui alumno de la primera generación, porque al principio le hacían burla a UPIICSA, decían: ¿qué es una fábrica de galletas o qué? Porque UPIICSA suena como a Sociedad Anónima, cuando UPIICSA empezó a funcionar hace 40 años sonaba a trabalenguas: Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas, esa parte yo creo que era como distintivo, no estudio en ESIME, no estudio en Zacatenco, estudio en UPIICSA, entonces no era una escuela tan reconocida, con su posicionamiento ahora es una escuela muy reconocida, me ha dado mucho y ahora quiero retribuir un poco.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

Ad: Que ahora ya no ocupó el lugar de estudiante, bueno formal, porque uno nunca deja de aprender, pero ahora ocupó el lugar de maestro. Aunque ahora ya no hay tanto respeto hacia los maestros como antes, por ejemplo, si el maestro se deja los alumnos lo tutean, es decir, no hay esa distancia entre alumno y maestro.

Muchas veces eso se permite por comodidad, por confianza, por manejo de grupo, no sé, esa distancia es una parte que se ha ido perdiendo por la evolución de la sociedad, por ejemplo, mis hijas no me besan la mano, sin embargo, yo no podía saludar a mis papas sin besarles la mano, es decir, es un valor que ya se perdió a través del tiempo, y así como esas cositas suceden aquí también en la escuela, esa pérdida de valores, no sé si sea para bien o para mal, lo que se ha demostrado en nuestros tiempos es que es para mal, la sociedad se encamina más y más a un caos, cuántas veces nos levantamos y ni siquiera le damos los buenos días a la mamá o al papá o con quien vivamos bajo el mismo techo, ya hasta se nos hace costumbre y se nos hace muy normal, entonces ese cambio de conducta le ha afectado mucho a nuestro quehacer como maestros.

Ahora vemos a jóvenes mugrosos, con aretes, con sandalias con rastas, esta es una escuela de negocios, y entonces le podemos echar la culpa al desempleo y a

que no ocupan a alumnos de UPIICSA por la facha que tienen en los pasillos, y son alumnos de sexto y de octavo semestre, oye: yo te recomiendo que te vayas a la peluquería, porque yo con mi experiencia en la empresa con ese aspecto no te contrato, desde ahorita ya tienes que parecer licenciado o ingeniero, que te la creas que eres licenciado o ingeniero, estoy de acuerdo que venimos de barriada, pero hay que quitarnos eso de encima, ve a los del Tec y de la Ibero, quien sabe quién les dijo que trajeran corbata pero la traen, nosotros no por eso somos menos, intelectualmente tenemos que igualarlos y ser mejores que ellos.

L: Para terminar, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

Ad: La educación.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Adán para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas, el profesor Adán no agregó nada a la entrevista pero después de finalizar la grabación mostró interés en el tema de la tesis y en el nombre de la Maestría.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista.

A: Gracias a ti.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Adán tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que no hizo ninguna pausa. Además, el profesor Adán no requirió información extra en ninguna pregunta para poder formular su respuesta.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto en el que se encuentra presente la percepción de logro y éxito, lo cual quizá fue favorecido por su ingreso al ámbito laboral, permitiéndole posicionarse en puestos directivos a muy temprana edad, fortaleciendo al mismo tiempo su proceso de aprendizaje.

Conducta: el profesor Adán invirtió la mayor cantidad de tiempo (366 palabras) en contestar la pregunta relacionada con los aspectos que le hicieron identificarse al IPN y que se han modificado con el paso de los años.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y prescindió de la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, pero si mostró interés en conocer el tema de la tesis y el nombre de la maestría.

Afecto: durante la entrevista el profesor Adán mantuvo un tono narrativo que denota preocupación por la situación actual de desempleo, aunada a lo que el profesor considera como la pérdida de valores no solo en IPN sino en la sociedad.

Se dejan entrever, también las emociones de honor y orgullo, que han llevado al profesor Adán a permanecer en la UPIICSA a lo largo de 13 años:

“...el honor y el orgullo de poder decir: doy clases en la escuela de donde me gradué, y me es agradable compartir y convivir con los muchachos, me gusta la cátedra, me gusta...”

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Adán comienza desde que era estudiante de la vocacional 5:

“...cuando ya estaba en voca, en ese momento yo me incliné por el politécnico, como alumno decidí estudiar en voca 5 que es más social”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Adán es cuando decide estudiar la licenciatura en Ingeniería Industrial en UPIICSA:

“En UPIICSA porque me gustó la carrera, había de dos en aquel tiempo: economía o contabilidad. También había Relaciones Internacionales, yo me inclinaba por la

contaduría, cuando salte ésta carrera, inauguran la UPIICSA y coincide con mi búsqueda, entonces dije: de aquí soy”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Adán es cuando le ofrecen la oportunidad de formar parte de la UPIICSA, pero ahora como docente, aunque en ese momento rechaza la propuesta debido a que su sueldo a nivel directivo rebasaba el sueldo que le ofrecían como profesor, es un antecedente importante por la oportunidad que representa:

“Cuando yo egrese de la licenciatura en UPIICSA yo salí como director de la empresa en la que trabajaba, porque yo inicie a trabajar muy joven, a mí me ofrecieron ser maestro de tiempo completo cuando salí de aquí de la escuela, no pues que ¿Cuánto pagan? Yo ganaba como tres o cuatro veces lo que ganaría aquí, ni loco que yo estuviera”.

Un cuarto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Adán es cuando por segunda ocasión le ofrecen a oportunidad de dar clases en UPIICSA, y ésta vez acepta:

“Pero el tener la oportunidad de dar clases viste al profesional, porque llena el currículum y eso como que impresiona a la gente y eso es lo que yo buscaba. Y en esta segunda oportunidad, yo tuve la confianza de decir que sólo podía dar clases 2 horas, hice mi examen de oposición ante el jurado, me quedé y al mismo tiempo trabajaba en la empresa”.

Un quinto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Adán es a partir de sus expectativas, ya que actualmente sólo se dedica a dar clases en UPIICSA:

“Ahorita ya no me dedico a la empresa, y mi intención es dedicarme de tiempo completo a la docencia”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La sensación de reconocimiento que el profesor Adán siente con su profesión:

“...en el aspecto laboral dicen: es director de esta empresa, también da clases aquí. Es el reconocimiento que da en el aspecto laboral, también en el círculo social”.

2. La percepción de logro y éxito en su profesión, a través de su trayectoria de 13 años:

“Hacer apuntes, hacer un libro, que aunque se han quedado en el gabinete, son para mi uso personal. Para mí es un logro, porque cuando me preguntan: ¿Cuál es tu base para tal clase? Recorro al libro y recorro a otros 5 libros, para una sola clase, porque me gusta buscar modos o métodos más fáciles de entender, eso para mí me lleva al éxito”.

3. La motivación que siente el profesor Adán trabajando en UPIICSA, y que se refuerza con la necesidad de continuar actualizándose:

“En mi caso, cuando salí de UPIICSA yo me la sabía al derecho y al revés, entonces esa parte me gusta transmitírsela a los alumnos, el hecho de que trabajen, porque ya saliendo de aquí les van a pedir experiencia, eso para mí sería ser congruente con el esfuerzo que hacen de levantarse temprano para venir a la escuela y todo eso... porque hay que estarse actualizando, es una situación para toda la vida, conocemos maestros que ya están bien viejitos y ahí andan todavía luchándole por enseñar, dicen: el día que deje de ser maestro me muero”.

4. La permanencia que se refuerza con el honor y el orgullo de dar clases en UPIICSA:

“...el honor y el orgullo de poder decir: doy clases en la escuela de donde me gradué, y me es agradable compartir y convivir con los muchachos, me gusta la cátedra, me gusta...”.

5. La congruencia con los objetivos de la organización con sus objetivos como profesor.

“Sí, en primera el aspecto técnico a través de las diferentes herramientas que tenemos en Investigación de Operaciones para la administración y en segunda es muy importante no ver al alumno como un número de boleta, sino verlo como un individuo con necesidades, con expectativas, con frustraciones”.

6. La congruencia con los valores de la organización con sus valores personales:

“...el hecho de ser maestro y tener mis principios que son los mismos principios de mi escuela es importante, porque no es lo mismo ser maestro en UPIICSA que ser maestro en el Instituto patito, ser de UPIICSA siempre implica una categoría, un renombre”.

7. La identificación con la UPIICSA y su reconocimiento como escuela, que se ha construido a través de su experiencia como alumno y ahora como profesor:

“Que fui su alumno, soy egresado de voca 5 y de UPIICSA fui alumno de la primera generación, porque al principio le hacían burla a UPIICSA, decían: ¿qué es una fábrica de galletas o qué? Porque UPIICSA suena como a Sociedad Anónima, cuando UPIICSA empezó a funcionar hace 40 años sonaba a trabalenguas: Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas, esa parte yo creo que era como distintivo, no estudio en ESIME, no estudio en Zacatenco, estudio en UPIICSA, entonces no era una escuela tan reconocida, con su posicionamiento ahora es una escuela muy reconocida, me ha dado mucho y ahora quiero retribuir un poco”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR ARTURO

01 de Marzo de 2013.

Entrevistado: Bustamante Arturo (Ar).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L)

Hora de inicio: 10:00 am.

Hora de término: 10:27 am.

Duración de la entrevista: 27 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Administración de Operaciones 1, Planeación y Control de la Producción 1, Pronósticos y control de inventarios, Empaque y Embalaje, Administración de Almacenes y Sistemas de Manufactura.

Formación Académica: Administración industrial, egresado de UPIICSA en la generación 74-78, titulado en 1980 con la tesis: Planeación y control de la producción en una industria de inyección de plástico, el día siguiente me fui a Japón a estudiar una maestría durante un año en Planeación y Control de la Producción y Calidad.

Antigüedad en UPIICSA: 31 años y medio.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Arturo explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, ante esta posibilidad el profesor Arturo no accedió a conocer las preguntas, pero si mostró interés en las mismas.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Arturo, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Arturo tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

Ar: Mira, como te comente me fui a Japón en el 80, regreso en el 81, como me había titulado deje los trámites pendientes, vine a hacer los trámites que deje pendientes, vine a visitar al Ingeniero Jorge Sierra, en ese momento él era el jefe del área en Investigación de Operaciones, me preguntó cómo te fue, qué estudiaste, qué hiciste; e inmediatamente me dijo: “aquí está tu gis y tu borrador”, con la confianza y la seguridad de lo que me gusta: Planeación y Control de la Producción.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

Ar: Fijate corría el año de 1972, había dejado de estudiar yo la secundaria porque debía 1 o 2 materias, entonces, yo quería ser ingeniero; y resulta que en ese entonces se me paso la convocatoria, un ingreso, a la vocacional dos y pague un dinero para entrar, pagué 200 pesos, que esos 200 pesos los he recuperado millones de veces (...) y entonces (...)

L: Entonces, ¿Hay una afinidad desde antes hacia el Poli, desde antes de ingresar a UPIICSA? ¿Por qué quería ingresar a UPIICSA?

Ar: Porque yo (...) era (...) venía de prevocacional 2, donde nos enseñan puras técnicas industriales.

L: Ah, ok.

Ar: Y por eso, entonces había nada más oportunidades en administración (...) o me decían, voca 2 o voca 5, dije voca 2, pero no había lugar, así que me quede en voca 5, aparece UPIICSA por el año del 72, dije bueno, de ahí me cambio a ingeniería, pues vengo aquí exactamente para inscribirme, y solicito inscribirme en ingenierías (...) y no me pude inscribir porque venía de una escuela de ciencia social.

L: Ok

Ar: Y entonces (...) pero ha sido, por eso mi tendencia a estudiar más ingeniería que administración. Un poquito para complementar y aparte cumplir mi desarrollo, mis metas, mis perspectivas, quería ser ingeniero, hoy en día te puedo decir que soy más ingeniero que muchos ingenieros.

L: ¿Fue de la primera generación?

Ar: La segunda generación.

L: Entonces, ya regresando de la maestría en Japón, prácticamente se inserta al ámbito docente.

Ar: Docente y laboral.

L: Usted cuándo estaba en la licenciatura o en algún momento ¿Se había visualizado como profesor de la UPIICSA?

Ar: No, realmente no, aunque ayudamos a compañeros cuando estábamos estudiando, a dar clases, tenemos esa facilidad, pero nunca realmente me vino a la mente de ser profesor.

L: Entonces ¿Fue más una facilidad con la profesión?

Ar: Pues la facilidad que tenía y la oportunidad que tuve de dar clases, porque el ingeniero creo ya sabía de la habilidad y la capacidad que tenía, entonces. Desde ahí ya fui descubriéndome hacia la docencia.

L: Ok, ¿en qué momento surge como una vocación docente?

Ar: Ehh (...) propiamente yo (...) yo siento que fue como después de 5 años que empiezo a tener esa vocación a la docencia, que me gustaba el estar con los alumnos, el motivarlos, el enseñarles, el darles ejemplos y experiencias vividas.

Aunque a la par de la docencia, yo he estado trabajando también en la industria, estuve trabajando en la jefatura de control de calidad, en paralelo cuando entre aquí, haciendo estudios económicos y de capacidad de producción a todas las empresas que vienen al seguro, después me fui como líder del proyecto en sistemas de manufactura en campos hermanos, después me fui como gerente en productos en PONDS frente a recursos humanos. Y (...) después de venirme tiempo completo aquí a UPIICSA (...) doy asesorías a empresas; etc. etc, aunque ahorita no estoy en ningún proyecto, me dedico a escribir artículos y a mis clases.

L: A lo largo de su vida laboral, usted estuvo combinando el trabajo en la empresa con la docencia, pero al final la balanza se inclinó por la docencia ¿Qué le hizo tomar la decisión de ya dedicarse, de lleno a la docencia?

Ar: Me fue gustando la docencia más, es lo que yo te decía, después de 5 años me fui motivando a la docencia y yéndome a la docencia, y porque yo siento que aquí en la docencia hago una explosión del conocimiento hacia los alumnos semestre a semestre.

L: ¿Se refiere al impacto que puede generar?

Ar: si, es mayor aquí en la escuela que en la industria, por eso me quede aquí en la escuela, en la docencia.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

Ar: Yo siento que antes que nada debe uno tener cariño y amor a la docencia, que la sientas, o sea lo interno (...) uno saca, yo creo que Dios nos dio a cada uno de nosotros cualidades y habilidades, y pues hay que pulir esas cualidades y habilidades; yo creo que ahí está mi habilidad en la docencia.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

Ar: Sí, yo considero que sí, sobre todo porque donde quiera que voy, pues los alumnos me reconocen y me saludan, entonces, yo creo que el mejor reconocimiento es no tanto de las autoridades, sino del alumnado. Donde quiera que me presente, o donde quiera que se acuerden de mí, me mandan saludar, eso es lo más importante, ese es el mejor regalo.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

Ar: La satisfacción que yo tengo, es ver que el esfuerzo, el sacrificio, el empeño, las experiencias y las vivencias (...) a los alumnos les han servido allá afuera; y vienen me dan las gracias, por lo expresado, por lo vivido. Pues (...) es (...) para mí es mejor (...) el mejor regalo es que reconozcan más adelante y me den las gracias; y me digan: “maestro lo que usted me dijo, lo que usted me dio me ha servido”.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

Ar: Pues logros, es cumplir 31 años como maestro.

L: Ese es un gran logro.

Ar: Es un gran logro, el segundo, que te reconozcan los alumnos como maestro, y el tercero, pues que a través del tiempo tienes una posición y un crédito como maestro. Es decir, tengo credibilidad porque creen en mí, me reconocen y ahora sí que me recomiendan (...): “vete con este maestro, con ese maestro”.

También, hago mis artículos, tengo varios artículos, y tengo dos libros. Uno se llama Diagnóstico, Planeación y Control de la Producción (...) el otro es Planeación Estratégica de los Inventarios.

L: ¿Los alumnos eligen a los profesores?

Ar: Sí. Aquí la facilidad es que tú puedes mover tu horario (...) y secuencias a las que tú quieras, con los maestros que tú quieras.

L: ¿Y hay un cupo límite?

Ar: 50 y todavía piden sobrecupos.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

Ar: Bastante motivado.

L: ¿Qué es lo que lo motiva?

Ar: Me motiva porque es mi *alma mater*, el Instituto Politécnico Nacional y UPIICSA me dieron la oportunidad de estudiar en México, entonces me siento comprometido a retribuir un poco de lo que he recibido, o mucho de lo que yo he recibido, hacia la juventud, hacia la sociedad, esa es la mejor motivación.

L: Ok, si me permite me voy a regresar un poco, entonces ¿cómo fue la decisión de estudiar la maestría en Japón?

Ar: Yo (...) eh (...) desde que cursaba el año (...) el segundo semestre, tercer semestre en UPIICSA (...) eh, quería estudiar la maestría en el extranjero.

L: ¿Fue por parte del Politécnico?

Ar: Fue por CONACYT. Pero yo quería estudiar en el extranjero desde el 76 porque mi hermano (...) estu (...) vive en UPIIC (...) en Chicago, Illinois, y estaba estudiando una maestría y yo quise estudiar en el extranjero desde ahí, desde el 76 (...) yo hice solicitud para ir a estudiar la maestría en la Universidad (...) Instituto Tecnológico de Illinois y me metí a Japón y me aprobaron a Japón y me fui a Japón.

L: ¿Las clases son en japonés?

Ar: En inglés y japonés.

L: **¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?**

Ar: La convivencia con los jóvenes, porque los jóvenes nos dan energía, nos motivan... Las preguntas, las dinámicas que hago, las experiencias, vivencias que les cuentas, para que ellos tengan más para tomar la decisión.

L: **La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?**

Ar: Sí. Porque cuándo tú tienes el contacto con la docencia y con los alumnos y te vas interesando y metiendo en la docencia, la importancia que juega en la vida de la sociedad y del país, ves realmente que es importante la docencia; y ves que tu experiencia es importante, lo que tú hagas te va a permitir reproducirlo "N" veces, eso es lo importante.

L: **¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?**

Ar: Yo espero que mejoremos la enseñanza aprendizaje, que mejoremos en el personal académico con mejores cursos, mejoremos en el ambiente laboral, y con esa reforma laboral que sea para bien, no para mal Yo espero que mejoremos la enseñanza aprendizaje, que mejoremos en el personal académico con mejores cursos, mejoremos en el ambiente laboral, y con esa reforma laboral que sea para bien, no para mal.

L: **¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?**

Ar: No completamente, en un 60-70%, más sin en cambio yo no pongo peros, con los objetivos... yo tengo mis objetivos, pero trato de estar de ser acorde con los objetivos institucionales, pero no quiere decir que vaya en contra, yo quiero mejorar mis objetivos y los objetivos de la institución.

L: Podría especificar ¿Con cuáles objetivos sí hay coherencia y con cuáles no?

Ar: Administrativamente son políticos, entonces no, no estoy de acuerdo con los lineamientos políticos, con la forma de llevar la administración en esta institución, se vuelven, como dueños de la institución y roban mucho, no hacen nada por la institución, no hacen nada por los maestros, no se preocuparon por la educación, no se preocupan por preparar mejores alumnos, se preocupan por los intereses políticos y particulares... Por eso es que no estoy acorde con esos lineamientos.

L: Esos no coinciden, ¿Cuáles sí coinciden?

Ar: Pues que tengamos un horario, que tengamos, un (...) un cubículo, nada más (...) y tengo los programas actualizados.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Ar: Sí, hay coincidencia con los valores. Están lo que es la misión, visión que tiene UPIICSA, están bien remarcados hacia dónde vamos y que es lo que queremos, y yo creo que esa también es parte de mi función como maestro, seguir la misión y visión de la institución, pues ahí está la cosa (...) la relación.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

Ar: En primera el (...) el (...) o sea (...) me identifico más propiamente con el nombre del politécnico; el politécnico es una institución de vanguardia, entonces la UPIICSA hoy en día lo es, entonces eso me ha identificado muy plenamente con estas instituciones, los colores... pero eso es lo más importante que se sienta los colores, que se sienta el nombre de la UPIICSA.

L: ¿Y qué tienen que ver los colores, qué implican para usted, o por qué lo hacen sentir identificado?

Ar: Ehh.. umm... los colores hasta cierto punto representan ánimos, fuerza y energía para uno mismo, entonces, eso... eso es parte importante, que uno se identifique con esos colores y con el nombre del Instituto Politécnico Nacional.

L: Ok.

Ar: Donde quiera que yo vaya, soy del Instituto Politécnico Nacional, soy UPIICSA y trato de establecer que reconozcan la capacidad y la habilidad que tienen.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

Ar: Siguen siendo los mismos colores, siguen siendo (...) bueno se han actualizado lo que es la misión, visión, no estoy de acuerdo con lo que hace el sistema de gestión de calidad, porque no lo sabemos enfocar muy bien, pero si

con lo que es los colores, en la identificación con los colores y con el nombre del Instituto Politécnico Nacional, es reconocida a nivel mundial.

El nuevo modelo educativo no, porque no está, no yo precisamente estoy en desacuerdo con esos lineamientos institucionales, porque aunque yo este certificado en el sistema de gestión de calidad, si no estoy motivado, si no me pagan, y si no estoy definido, cuál es mi función dentro del sistema de gestión de calidad, ¿De qué sirve? En México se maneja la calidad como una forma de reconocer, una forma mercantil, no en una forma de mejorar.

L: ¿Más enfocada a objetivos económicos?

Ar: Sí, recuerda que yo soy especialista en control de calidad en Japón, entonces es distinto el enfoque que se le da allá, aquí, aquí se le ve como un negocio al sistema de gestión de calidad, no realmente como una herramienta para mejorar, para fortalecer.

L: Entonces ¿Este cambio, usted lo vio a partir del cambio del modelo educativo?

No, siempre ha sido así, nada más que hoy en día (...) un sistema de gestión de calidad, gestión de competencias, siempre (...) yo creo que hemos sido característica principal de UPIICSA, ser competitivos, bueno eso yo lo veo desde mi punto de vista, ser competitivo en cualquier área.

L: Ya para terminar, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

Ar: UPIICSA, es la unidad, profesional interdisciplinaria, lo que yo le puedo identificar a UPIICSA y definir es interdisciplina (...)

Es la única escuela que empezó con esta interdisciplina y yo creo que entendemos muy poco más el concepto de interdisciplina.

L: ¿Para usted que es la interdisciplina?

Ar: La interdisciplina es que tenga yo capacidad, habilidad y conocimientos para desenvolverme en cualquier área administrativa-operativa.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Arturo para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

L: Ok. Creo que ya sería todo, muchas gracias. Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista.

A: 感謝 así se dice gracias en japonés.

L: Oh, Muchas gracias a usted.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Arturo tuvo poca fluidez verbal en sus respuestas, ya que hizo 37 pausas cortas (tres segundos), sin embargo, en algunas respuestas incluso pudo adelantar su respuesta antes de que se terminaran de formular las preguntas.

Además, el profesor Arturo no requirió información extra en ninguna de las preguntas para poder formular su respuesta.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto en el que se encuentra presente la percepción de logro y éxito, tomando las dificultades que se presenten como retos que se convierten en motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro.

Conducta: el profesor Domingo invirtió la mayor cantidad de tiempo (628 palabras) en hablar del proceso de construcción de su vocación docente, así como de los aspectos que lo hicieron identificarse con la UPIICSA y se han modificado con el paso de los años.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y prescindió de la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, pero si mostró interés en conocer el tema de la tesis. En una visita posterior, corroboró su disposición para ampliar la información que se requiriera.

Afecto: durante la entrevista el profesor Domingo mantuvo un tono narrativo optimista, mostrando confianza y actitud positiva desde antes de haber iniciado la entrevista.

Las emociones que predominan en la entrevista son el cariño y el amor:

“Yo siento que antes que nada debe uno tener cariño y amor a la docencia, que la sientas, o sea lo interno (...) uno saca, yo creo que Dios nos dio a cada uno de nosotros cualidades y habilidades, y pues hay que pulir esas cualidades y habilidades; yo creo que ahí está mi habilidad en la docencia”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Arturo inicia en el año de 1972, cuando había dejado de estudiar la secundaria porque debía 1 o 2 materias, entonces, él quería ser ingeniero; y en ese entonces se le pasó la convocatoria para ingresar a la vocacional dos, pero paga para poder ingresar a vocacional cinco porque en la vocacional dos ya no había lugar.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Arturo es cuando muestra interés en UPIICSA para estudiar ingeniería, pero cuando trata de inscribirse le resulta imposible porque venía de una escuela de ciencias sociales.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Arturo es cuando ingresa a la UPIICSA como alumno de la licenciatura en Administración Industrial, formando parte de la segunda generación en 1974-1978, debido a la afinidad con la carrera porque en vocacional dos gran parte de su formación estuvo enfocada a las técnicas industriales.

Un cuarto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Arturo es cuando formaba parte de la UPIICSA como alumno y se empieza a perfilar cierta facilidad hacia la docencia al momento de ayudar a estudiar a sus compañeros, aunque todavía no se visualizaba siendo profesor de la Unidad.

Un quinto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Arturo es en 1980 cuando regresa de estudiar la maestría en Planeación y Control de la Producción y Calidad en Japón, insertándose al área docente en UPIICSA y al mismo tiempo al área laboral en la industria:

“Vine a visitar al Ingeniero Jorge Sierra, en ese momento él era el jefe del área en Investigación de Operaciones, me preguntó cómo te fue, qué estudiaste, qué hiciste; e inmediatamente me dijo: “aquí está tu gis y tu borrador”, con

la confianza y la seguridad de lo que me gusta: Planeación y Control de la Producción”.

Un sexto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Arturo es cuando se empieza a construir la vocación docente del profesor Arturo después de 5 años de haber dado clases:

“Yo siento que fue como después de 5 años que empiezo a tener esa vocación a la docencia, que me gustaba el estar con los alumnos, el motivarlos, el enseñarles, el darles ejemplos y experiencias vividas. Me fue gustando la docencia más, es lo que yo te decía, después de 5 años me fui motivando a la docencia y yéndome a la docencia, y porque yo siento que aquí en la docencia hago una explosión del conocimiento hacia los alumnos semestre a semestre”.

Un séptimo momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Arturo es cuando decide dedicarse de tiempo completo a la docencia y a escribir artículos para la Unidad, debido a que él considera que el impacto social que se puede generar a través de la docencia es mayor en comparación con la industria:

“Y (...) después de venirme tiempo completo aquí a UPIICSA (...) doy asesorías a empresas; etc. etc, aunque ahorita no estoy en ningún proyecto, me dedico a escribir artículos y a mis clases”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. El reconocimiento que el profesor siente hacia su profesión, sobre todo por parte de sus alumnos:

“Donde quiera que voy, pues los alumnos me reconocen y me saludan, entonces, yo creo que el mejor reconocimiento es no tanto de las autoridades, sino del alumnado. Donde quiera que me presente, o donde quiera que se acuerden de mí, me mandan saludar, eso es lo más importante, ese es el mejor regalo”.

2. La sensación de satisfacción que el profesor Arturo siente con su profesión:
“La satisfacción que yo tengo, es ver que el esfuerzo, el sacrificio, el empeño, las experiencias y las vivencias (...) a los alumnos les han servido allá afuera; y vienen me dan las gracias, por lo expresado, por lo vivido. Pues (...) es (...) para mí es mejor (...) el mejor regalo es que reconozcan más adelante y me den las gracias; y me digan: maestro lo que usted me dijo, lo que usted me dio me ha servido”.

3. La percepción de logro y éxito en su profesión, a través de su trayectoria de 31 años:
“A través del tiempo tienes una posición y un crédito como maestro. Es decir, tengo credibilidad porque creen en mí, me reconocen y ahora sí que me recomiendan (...): “vete con este maestro, con ese maestro”.
“También, hago mis artículos, tengo varios artículos, y tengo dos libros. Uno se llama Diagnóstico, Planeación y Control de la Producción (...) el otro es Planeación Estratégica de los Inventarios”.

4. La motivación que siente el profesor Arturo trabajando en UPIICSA:
“Me motiva porque es mi alma mater, el Instituto Politécnico Nacional y UPIICSA me dieron la oportunidad de estudiar en México, entonces me siento comprometido a retribuir un poco de lo que he recibido, o mucho de lo que yo he recibido, hacia la juventud, hacia la sociedad, esa es la mejor motivación”.

5. La permanencia que se refuerza con la convivencia con los alumnos:
“La convivencia con los jóvenes, porque los jóvenes nos dan energía, nos motivan... Las preguntas, las dinámicas que hago, las experiencias, vivencias que les cuentas, para que ellos tengan más para tomar la decisión”.
“Cuándo tú tienes el contacto con la docencia y con los alumnos y te vas interesando y metiendo en la docencia, la importancia que juega en la vida de la sociedad y del país, ves realmente que es importante la docencia; y ves que tu experiencia es importante, lo que tú hagas te va a permitir reproducirlo “N” veces, eso es lo importante”.

6. Las expectativas de mejora en la enseñanza – aprendizaje, por parte del profesor Arturo:

“Yo espero que mejoremos la enseñanza aprendizaje, que mejoremos en el personal académico con mejores cursos, mejoremos en el ambiente laboral, y con esa reforma laboral que sea para bien, no para mal Yo espero que mejoremos la enseñanza aprendizaje, que mejoremos en el personal académico con mejores cursos, mejoremos en el ambiente laboral, y con esa reforma laboral que sea para bien, no para mal.”

7. La congruencia con los valores de la organización con sus valores personales:

“Hay coincidencia con los valores. Están lo que es la misión, visión que tiene UPIICSA, están bien remarcados hacia dónde vamos y que es lo que queremos, y yo creo que esa también es parte de mi función como maestro, seguir la misión y visión de la institución, pues ahí está la cosa (...) la relación”.

8. La identificación con el nombre y los valores del IPN y de la UPIICSA:

“Me identifico más propiamente con el nombre del politécnico; el politécnico es una institución de vanguardia, entonces la UPIICSA hoy en día lo es, entonces eso me ha identificado muy plenamente con estas instituciones, los colores... pero eso es lo más importante que se sienta los colores, que se sienta el nombre de la UPIICSA”.

“Los colores hasta cierto punto representan ánimos, fuerza y energía para uno mismo, entonces, eso... eso es parte importante, que uno se identifique con esos colores y con el nombre del Instituto Politécnico Nacional”.

“Donde quiera que yo vaya, soy del Instituto Politécnico Nacional, soy UPIICSA y trato de establecer que reconozcan la capacidad y la habilidad que tienen”.

“Siguen siendo los mismos colores... la identificación con los colores y con el nombre del Instituto Politécnico Nacional, es reconocida a nivel mundial”.

9. La esencia de la UPIICSA que para el profesor Arturo es:

“UPIICSA, es la unidad, profesional interdisciplinaria, lo que yo le puedo identificar a UPIICSA y definir es interdisciplina (...) La interdisciplina es que tenga yo capacidad, habilidad y conocimientos para desenvolverme en cualquier área administrativa-operativa”.

10. Las emociones que se encuentran entrelazadas con la organización y que no han cambiado a través del tiempo, más bien se han reforzado, ya que al respecto el profesor comenta: “Yo siento que antes que nada debe uno tener cariño y amor a la docencia, que la sientas, o sea lo interno (...) uno saca, yo creo que Dios nos dio a cada uno de nosotros cualidades y habilidades, y pues hay que pulir esas cualidades y habilidades; yo creo que ahí está mi habilidad en la docencia”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR JULIO

5 de Marzo de 2013.

Entrevistado: Aguilar Ávila Julio (J).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 12: 14 am.

Hora de término: 12: 49am.

Duración de la entrevista: 35 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Distribución de planta, ingeniería de la productividad, ingeniería estándar del trabajo, Manufactura.

Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Industrial, Maestría en Ingeniería Industrial (ambas en UPIICSA).

Antigüedad en UPIICSA: 5 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Julio explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su

vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, el profesor Julio prescindió de esta posibilidad, pero mostró interés en las mismas.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Julio, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Julio tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

J: ¿Cómo?

L: Con esta pregunta me refiero a ¿Cómo fue el proceso de toma de decisiones, de estudiar en UPIICSA?

J: Bueno (...) eh (...) estamos hablando de hace muchos años, yo entre más bien aquí (...) yo soy politécnico desde la vocacional.

L: Ah, desde la vocacional, entonces vámonos un poquito más atrás, ¿Cómo fue el proceso de toma de decisiones de entrar a la vocacional?

J: ¿Cómo decidí entrar a la voca? Lo que pasa es que yo tengo un amigo que él iba en la vocacional. Toda mi familia ha vivido con apego (...) de cierta forma a la UNAM, porque yo vengo de ellos. Y bueno (...) parecía interesante (...) pues (...) lo que mi amigo platicaba, yo era (...) pues un chico (...) entonces me decía que la vocacional, que el politécnico y que electrónica (...) y a mí me llamaba la atención eso. De hecho cuando estudie en la vocacional, yo estudie electrónica (...) soy

técnico en electrónica. Y (...) después estuve (...) estaba en la vocacional, yo ya empecé a ver qué carrera era la que me gustaba (...) me gustaba electrónica obviamente (...) y de hecho yo me quería ir para ESIME, para estudiar electrónica o electricidad, que era lo que me llamaba la atención. Pero también me parecía interesante esta carrera (...) Porque de alguna forma (...) es un poco global (...) digamos, uno ve (...) ve un poquito de todo y (...) y tiene mucho campo de (...) de (...) trabajo. Por eso me llamó la atención.

Cuando yo terminé de estudiar la licenciatura, mi primer trabajo formal fue en la industria automotriz. Estuve trabajando en la industria automotriz (...) este, mmm (...) por 10 años, y después estuve trabajando en otra empresa por 9 años también (...) una (...) que era, era muy referida a la industria automotriz, o sea (...) como que mí (...) mí actividad, como profesionista siempre fue en la industria automotriz. Más en la industria automotriz, o sea, a mí me gustaba mucho (...) me encantaba estar en la planta, todo el día, entonces en cierta forma toda mi experiencia laboral, pues (...) fue en esa rama.

L: Cuando usted era alumno, en la licenciatura en UPIICSA ¿En algún momento pensó en ser maestro de aquí?

J: No.

L: Me puede hablar un poquito de cómo surgió la oportunidad de ser maestro, de cómo tomó la decisión después de haber estado algunos años en la industria automotriz, o sea ¿Cómo decide cambiar de giro y dar clases aquí en UPIICSA?

J: Lo que pasa es que (...) digo yo estudie la licenciatura en el 85-86 (...) y empecé a trabajar, en el 2002 yo entre a hacer la maestría, y terminé en el 2004. Termine todos mis créditos bien, normal, en tiempo, pero como yo trabajaba en una empresa donde yo tenía que viajar mucho, no tenía tiempo de hacer la tesis (...) de hecho este (...) o sea, no me dio tiempo en esa época, por el mismo trabajo yo tenía que salir mucho, visitar a mis clientes (...) entonces tenía que estar (...) mucho en contacto con mis clientes y no tenía tiempo, entonces, en alguna ocasión mi esposa me dijo: “oye por qué no te titulas, por qué no haces (...) pues por terminar la maestría. Entonces, vine a ver a un profesor que (...) cuando yo estudie la maestría, pues había sido (...) digamos, no tanto mi profesor, sino, es más nunca él fue mi profesor, sino que en cierta forma yo quería que él me apoyara en eso. Entonces yo lo busqué, allá en el área de graduados. Y me dijeron: “sabes que, ese señor es de la dirección académica”. Dije, ah caray, entonces, ya vengo yo aquí a la dirección académica y empezamos a platicar. Entonces, él estuvo (...) el ingeniero y bueno (...) pues me pidió que trabajara aquí. O sea, como que ya (...) sí tenía la idea, porque ya había trabajado en el estado de Morelos, en una prepa. Entonces, como que (...) que (...) en esa (...) en esa platica le pregunte a él, y me dijo: “sí cómo no”. Entonces, de esta forma digamos fue como entre.

Pero después surgió un negocio, digamos que yo (...) yo (...) quise poner también por mi parte (...) y este, y en cierta forma pues (...) dije bueno, pues ya voy a combinar parte el negocio, con parte la escuela. Pero después surgió la necesidad, de, me dijeron: “sabes que es que en la mañana necesitamos un profesor”; porque uno de los profesores se va a jubilar.

Entonces, pues queremos que nos apoyes, y como ya me había desligado de cierta forma de la industria y el negocio, pues dije, bueno, pues como que no me afecta mucho. Pero... pues ya llevo 5 años.

Claro que hay que preparar una clase modelo, dentro del politécnico, hay una serie de lineamientos, de procedimientos, si usted quiere venir aquí a dar clases pues hay que seguir ciertos lineamientos, obviamente hay que preparar una clase modelo, hay que presentarla ante un jurado, hay que hacer un (...) un (...) este (...) ellos califican, el jurado, y ya emiten ahí sus calificaciones aprobatoria o reprobatoria.

Digamos que yo (...) yo (...) mi caso fue aprobatorio todo y este (...) pues ya, lo demás es (...) son cuestiones administrativas.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

J: Más que nada regresar digamos al *alma mater*, este, y compartir un poquito la experiencia con los chicos. Porque yo me he dado cuenta que muchas, muchos profesores son nada más de horas, sin nada de experiencia en el campo (...) y eso (...) eso digamos (...) compartir un poquito vivencias, eh, pues todo lo que ya había aprendido, digo, tanto en la escuela como en el campo. Me interesó enseñar en cierta forma, me llamó la atención, y empecé trabajando así, me dieron un grupo. Entonces, este yo empecé (...) estaba en la mañana trabajando (...) y en la tarde daba clases.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

J: Yo creo que tener una gran responsabilidad, porque el hecho de estar enfrente de un grupo implica (...) implica que uno como docente pues este preparando la clase, que se esté uno actualizado, con cursos, no es simplemente de venir a pararse y hablar (...) sino saber de qué se habla, obviamente; de ser el ejemplo, contar experiencias, vivencias, compartir con ellos, o sea, requiere muchas cosas, implica como todo trabajo, pues ser profesional y ser responsable.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

J: Yo no sé si el respeto que digamos tiene uno como docente (...) pues dicen, ahí va el profesor no (...) el docente, bueno, no le dicen el docente, siempre el profesor o el maestro. Entonces, digamos que sí (...) este (...) es reconocida (...) pero no es muy bien (...) reconocida económicamente.

Pues digamos poca es (...) yo lo que diría, yo moriría de hambre, o sea, yo en mi negocio digo (...) junto más, yo saco en dos días lo que yo saco aquí en una quincena. Entonces, a mí, esto, en realidad (...) si yo me dedicara 100% a ser profesor, estaría muerto de hambre (...) así. O sea, no me daría los lujos de los viajes, que esto que lo otro.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

J: Pues el hecho de (...) digamos (...) de que yo me siento satisfecho, de que yo doy mis resultados por ejemplo, en (...) gráficamente en el sistema porque a todos nos califican (...). Entonces los chicos nos califican, hay comentarios. En mi caso, no es por nada, yo he sido bien calificado, yo no he tenido ningún problema, y tengo gráficas y tengo todo, como dicen lo que no se califica no se mejora, aquí mejoramos siempre (...) siempre, siempre, o sea, pues es la forma de presentarse es la forma de (...) de preparar la clases, todo, continuamente mejorando.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

J: El hecho de salir bien calificado para mí es un gran logro. Pues yo creo que estamos también pues un buen rato del día, digamos, más de mediodía estamos aquí, también el hecho de estar (...) este, dando un tema, alguna clase, es el hecho de que a veces los chicos se acercan, y vienen aquí, a veces lo que buscan ellos es que alguien los escuche, que (...) que alguien platique con ellos, que alguien trate de ubicarlos, tienen problemas como todos, problemas familiares, digo uno tiene que hacerla de profesor, de psicólogo, de todo un poquito, de todo un poco.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

J: Sí.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a sentirse motivado?

J: Digamos, que aunque es una escuela pública, creo que también ha ido (...) ha ido, poco a poquito, digamos cambiando el modelo, cambiando (...) este (...) pues mejorando un poquito las instalaciones, digo, yo sé que tenemos muchas deficiencias todavía pero pues, tenemos que trabajar, a veces *acapella* como decimos, sin el cañón (...) sin el (...) sin los recursos, a mí me gusta trabajar con lo que sea, yo, vengo tengo mis tarjetas, preparo mis temas, sino sirve el equipo,

acapella, y a ver cómo le hacemos, pum pum pum, y a ver cómo le hacemos pero salimos a delante.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

J: Pues es un poco (...) eh (...) digamos en cierta forma el gusto. Uno trabaja por gusto también, o sea no solamente por necesidad. Y a mí me gusta esto. A mí me ha gustado digamos, estar con los grupos, estar con los muchachos, estar compartiendo, estar preparando, o sea, en cierta forma me mantiene lleno (...) y la verdad es que yo salgo de aquí corriendo y vámonos, para ir por allá a hacer mis cosas, y bueno (...) eso me mantiene (...) eso me gusta. Y todo esto (...) en cierta forma es como que enamorarte, devolverle un poquito de lo que a mí me ha dado tanto la escuela y los alumnos, y sobre todo hacer que ellos también sean unos profesionistas exitosos, no nada más, este (...) lleguen a (...) a decir, pues ya tengo la carrera y ya, sino que tengan un plus, un extra; es lo que les hago mucho hincapié a los chicos, les digo, oigan chicos no tienen que conformarse con ser nada más unos simples ingenieros; tienen que aprender idiomas porque abren muchas puertas (...) cursos de computación, algún software, yo les digo, miren jóvenes, busquen bibliografía no nada más se la ejecuten desde internet, chequen bibliografía, chequen programas, chequen software, o sea, chequen todo eso (...) hagan su trabajo de tal forma que lo vendan, que sea atractivo para el cliente, no nada más que vengan a presentar sus trabajos, que vengan y me vean y me hagan así las cosas (...) ¡hagan las cosas bien!, porque finalmente esa es una tarjeta de presentación.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

J: Pues yo creo que sí.

L: ¿Por qué?

J: Pues, digamos, que (...) digo, uno se siente (...) al menos en mi caso yo me siento contento, yo me siento, siento que (...) digamos de aquí pues, me gustaría seguir trabajando hasta que pueda, este, hasta que pueda también estar en un grupo, hasta que pueda enseñarles algo, y siento que como todo trabajo, pues (...) tiene (...) tiene uno que (...) eh (...) querer el trabajo.

Ehh (...) digo, esta carrera docente, este (...) yo creo que sí permite que uno pueda trabajar un largo tiempo aquí, y este (...) y sobre todo pues, ver cosas que a uno nos satisface, eso sí me gustaría, sí me gustaría continuar con esto (...) a la par de lo que yo hago, y en cierta forma combinar todo, pues es (...) el trabajo, la familia.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

J: Yo esperaríamos digamos, mi proyecto sería seguir estudiando, me gustaría hacer alguna maestría o algún doctorado, no aquí en México, tal vez en Estados Unidos, pues porque, sí me gustaría seguir preparándome (...) este (...) y (...) y hacer algo, tal vez cambiar un poquito el giro en las cuestiones de investigación, más que nada. Eso me gustaría.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

J: Mmmmmmm (...) A ver otra vez (...)

L: ¿Considera que los objetivos de UPIICSA son coherentes con sus objetivos como profesor?

J: Mmmmmmm (...) pues yo creo que la institución, digo (...) tienen bien planteados sus objetivos, este (...) y en cierta forma estamos digamos en esa cuestión de (...) lo que el instituto quiere, y lo que uno también puede ofrecer, verdad. Entonces, creo que (...) este (...) yo creo que (...) pues sí en cierta forma yo creo que sí.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

J: Pues, yo creo que también en cierta forma, digo, el instituto habla por ejemplo de honestidad, responsabilidad, trabajo, o sea (...) y yo no me considero digamos, una persona deshonesto, una persona irresponsable, yo casi (...) yo casi nunca faltó (...) eh (...) digo, tampoco me presto a situaciones que puedan (...) pues (...) pues ser de forma corrupta; y trato de cierta forma, pues (...) de hacer bien mi trabajo, ser responsable, de ser cumplido.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

J: Pues yo creo que en primer lugar, el hecho de haber estudiado aquí, el hecho que me brindó el Instituto realizar mi maestría, eso me costó 3 años entrar en una maestría, la primera vez fue porque a mí se me pasaron las inscripciones y yo no sabía, yo vine por (...) miento, porque en esa ocasión yo vine, hice el examen y no lo pase, a mí me dio vergüenza, me dio pena de verás, no aprobar un examen para una maestría, porque en el nivel inglés yo no andaba tan mal, yo había estudiado inglés en la empresa donde trabajaba, entonces no estaba tan mal; pero cuando hicimos (...) me hicieron el examen y que lo troné, dije: Dios ¿qué paso? El segundo año yo vine y habían cambiado el horario, la fecha de inscripciones y a mí se me pasó, entonces dije tengo que empezar a estudiar, vine, hice el examen lo pase, pase el examen de inglés y me quede. Que padre, o sea el hecho de estar aquí (...) esa cuestión de haber estudiado aquí, esa cuestión de haber

estudiado también la maestría, pues me (...) ha generado identidad y me hace sentir bien, yo me siento a gusto trabajando, y lo hago con gusto.

L: **De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?**

J: Al contrario de han reforzado.

L: Por último, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

J: Mmmmmm (...) la esencia (...) pues (...) formación (...) formación de personas.

L: Pues eso sería todo, muchas gracias.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Julio para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Julio tuvo poca fluidez verbal en sus respuestas, ya que hizo 135 pausas cortas (tres segundos). Además, el profesor Julio requirió información extra en la primer pregunta para poder formular su respuesta, y requirió que se formulara por segunda vez una de las preguntas.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto en el que se encuentra presente la percepción de logro y éxito, tomando las dificultades que se presenten como retos que se convierten en motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro.

Conducta: el profesor Julio invirtió la mayor cantidad de tiempo (900 palabras) en el proceso de su incorporación a UPIICSA como alumno y como docente.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y prescindí de la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, pero si mostró interés en conocer el tema de la tesis y el nombre de la maestría.

Afecto: durante la entrevista el profesor Julio mantuvo un tono narrativo optimista, mostrando confianza y actitud positiva desde antes de haber iniciado la entrevista.

La emoción que predomina en la entrevista es el amor, que ha llevado al profesor Julio a permanecer en UPIICSA:

“En cierta forma es como que enamorarte, devolverle un poquito de lo que a mí me ha dado tanto la escuela y los alumnos, y sobre todo hacer que ellos también sean unos profesionistas exitosos, no nada más, este (...) lleguen a (...) a decir, pues ya tengo la carrera y ya, sino que tengan un plus, un extra; es lo que les hago mucho hincapié a los chicos, les digo, oigan chicos no tienen que conformarse con ser nada más unos simples ingenieros; tienen que aprender idiomas porque abren muchas puertas (...) cursos de computación, algún software, yo les digo, miren jóvenes, busquen bibliografía no nada más se la ejecuten desde internet, chequen bibliografía, chequen programas, chequen software, o sea, chequen todo eso (...) hagan su trabajo de tal forma que lo vendan, que sea atractivo para el cliente, no nada más que vengan a presentar sus trabajos, que vengan y me vean y me hagan así las cosas (...) ¡hagan las cosas bien!, porque finalmente esa es una tarjeta de presentación”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Julio desde que era estudiante de la vocacional, en donde a pesar de que había una tradición por parte de la familia del profesor Julio de estudiar en la UNAM, el profesor Julio decide estudiar en el IPN debido a la influencia de uno de sus amigos:

“Lo que pasa es que yo tengo un amigo que él iba en la vocacional. Toda mi familia ha vivido con apego (...) de cierta forma a la UNAM, porque yo vengo de ellos. Y bueno (...) parecía interesante (...) pues (...) lo que mi amigo platicaba, yo era (...) pues un chico (...) entonces me decía que la vocacional, que el politécnico y que electrónica (...) y

a mí me llamaba la atención eso. De hecho cuando estude en la vocacional, yo estude electrónica (...) soy técnico en electrónica. Y (...) después estuve (...) estaba en la vocacional, yo ya empecé a ver qué carrera era la que me gustaba (...) me gustaba electrónica obviamente (...)"

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Julio es cuando muestra interés en estudiar en ESIME:

“De hecho yo me quería ir para ESIME, para estudiar electrónica o electricidad, que era lo que me llamaba la atención.”

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Julio es cuando ingresa a la UPIICSA como alumno de la licenciatura en Ingeniería Industrial, debido a la versatilidad de la carrera y al campo de trabajo:

“Pero también me parecía interesante esta carrera (...) Porque de alguna forma (...) es un poco global (...) digamos, uno ve (...) ve un poquito de todo y (...) y tiene mucho campo de (...) de (...) de (...) trabajo. Por eso me llamó la atención”.

Un cuarto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Julio es cuando regresa a estudiar la maestría en Ingeniería Industria a UPIICSA formando parte de la generación 2002 – 2004.

Un quinto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Julio es cuando decide retomar su tesis para concluir su trámite de titulación de la maestría y recibe la propuesta de dar clases en UPIICSA por la tarde:

“Como yo trabajaba en una empresa donde yo tenía que viajar mucho, no tenía tiempo de hacer la tesis (...) de hecho este (...) o sea, no me dio tiempo en esa época, por el mismo trabajo yo tenía que salir mucho, visitar a mis clientes (...) entonces tenía que estar (...) mucho en contacto con mis clientes y no tenía tiempo, entonces, en alguna ocasión mi esposa me dijo: “oye por qué no te titulas, por qué no haces (...) pues por terminar la maestría. Entonces, vine a ver a un profesor que (...) cuando yo estude la maestría,

pues había sido (...) digamos, no tanto mi profesor, sino, es más nunca él fue mi profesor, sino que en cierta forma yo quería que él me apoyara en eso. Entonces yo lo busqué, allá en el área de graduados. Y me dijeron: “sabes que, ese señor es de la dirección académica”. Dije, ah caray, entonces, ya vengo yo aquí a la dirección académica y empezamos a platicar. Entonces, él estuvo (...) el ingeniero y bueno (...) pues me pidió que trabajara aquí.”

Un séptimo momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Julio es cuando le piden que dé clase también por la mañana, y él acepta la propuesta, abandonando la industria automotriz para dedicarle más tiempo a la docencia, combinándola ahora con un negocio propio:

“Me dijeron: sabes que es que en la mañana necesitamos un profesor; porque uno de los profesores se va a jubilar. Entonces, pues queremos que nos apoyes, y como ya me había desligado de cierta forma de la industria y el negocio, pues dije, bueno, pues como que no me afecta mucho. Pero... pues ya llevo 5 años”.

Un séptimo momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Julio es cuando se empieza a construir su vocación docente después de 5 años de haber dado clases:

“Regresar digamos al alma mater, este, y compartir un poquito la experiencia con los chicos. Porque yo me he dado cuenta que muchas, muchos profesores son nada más de horas, sin nada de experiencia en el campo (...) y eso (...) eso digamos (...) compartir un poquito vivencias, eh, pues todo lo que ya había aprendido, digo, tanto en la escuela como en el campo. Me interesó enseñar en cierta forma, me llamó la atención, y empecé trabajando así, me dieron un grupo. Entonces, este yo empecé (...) estaba en la mañana trabajando (...) y en la tarde daba clases”.

Un octavo momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Julio se presenta a partir de su expectativa de dedicarse a la docencia en UPIICSA toda su vida:

“Pues, digamos, que (...) digo, uno se siente (...) al menos en mi caso yo me siento contento, yo me siento, siento que (...) digamos de aquí pues, me gustaría seguir trabajando hasta que pueda, este, hasta que pueda también estar en un grupo, hasta que pueda enseñarles algo, y siento que como todo trabajo, pues (...) tiene (...) tiene uno que (...) eh (...) querer el trabajo.

Ehh (...) digo, esta carrera docente, este (...) yo creo que sí permite que uno pueda trabajar un largo tiempo aquí, y este (...) y sobre todo pues, ver cosas que a uno nos satisface, eso sí me gustaría, sí me gustaría continuar con esto (...) a la par de lo que yo hago, y en cierta forma combinar todo, pues es (...) el trabajo, la familia”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La sensación de satisfacción que el profesor Julio siente con su profesión:

“Yo me siento satisfecho, de que yo doy mis resultados por ejemplo, en (...) gráficamente en el sistema porque a todos nos califican (...). Entonces los chicos nos califican, hay comentarios. En mi caso, no es por nada, yo he sido bien calificado, yo no he tenido ningún problema, y tengo gráficas y tengo todo, como dicen lo que no se califica no se mejora, aquí mejoramos siempre (...) siempre, siempre, o sea, pues es la forma de presentarse es la forma de (...) de preparar la clases, todo, continuamente mejorando”.

2. La percepción de logro y éxito en su profesión, a través de su trayectoria de 5 años:

“El hecho de salir bien calificado para mí es un gran logro. Pues yo creo que estamos también pues un buen rato del día, digamos, más de mediodía estamos aquí, también el hecho de estar (...) este, dando un tema, alguna clase, es el hecho de que a veces los chicos se acercan, y vienen aquí, a veces lo que buscan ellos es que alguien los escuche, que (...) que alguien platique con ellos, que alguien trate de ubicarlos, tienen problemas como todos, problemas familiares, digo uno tiene que hacerla de profesor, de psicólogo, de todo un poquito, de todo un poco”.

3. La motivación que siente el profesor Julio trabajando en UPIICSA:

“Digamos, que aunque es una escuela pública, creo que también ha ido (...) ha ido, poco a poquito, digamos cambiando el modelo, cambiando (...) este (...) pues mejorando un poquito las instalaciones, digo, yo sé que tenemos muchas deficiencias todavía pero pues, tenemos que trabajar, a veces acapella como decimos, sin el cañón (...) sin el (...) sin los recursos, a mí me gusta trabajar con lo que sea, yo, vengo tengo mis tarjetas, preparo mis temas, sino sirve el equipo, acapella, y a ver cómo le hacemos, pum pum pum, y a ver cómo le hacemos pero salimos a delante”.

4. La permanencia que se refuerza con el gusto hacia la docencia y con la posibilidad de combinar su negocio, la docencia y la convivencia con su familia:

“Pues es un poco (...) eh (...) digamos en cierta forma el gusto. Uno trabaja por gusto también, o sea no solamente por necesidad. Y a mí me gusta esto. A mí me ha gustado digamos, estar con los grupos, estar con los muchachos, estar compartiendo, estar preparando, o sea, en cierta forma me mantiene lleno (...) y la verdad es que yo salgo de aquí corriendo y vámonos, para ir por allá a hacer mis cosas, y bueno (...) eso me mantiene (...) eso me gusta”.

“Pues, digamos, que (...) digo, uno se siente (...) al menos en mi caso yo me siento contento, yo me siento, siento que (...) digamos de aquí pues, me gustaría seguir trabajando hasta que pueda, este, hasta que pueda también estar en un grupo, hasta que pueda enseñarles algo, y siento que como todo trabajo, pues (...) tiene (...) tiene uno que (...) eh (...) querer el trabajo.

Ehh (...) digo, esta carrera docente, este (...) yo creo que sí permite que uno pueda trabajar un largo tiempo aquí, y este (...) y sobre todo pues, ver cosas que a uno nos satisface, eso sí me gustaría, sí me gustaría continuar con esto (...) a la par de lo que yo hago, y en cierta forma combinar todo, pues es (...) el trabajo, la familia”.

5. La congruencia con los objetivos de la organización con sus objetivos como profesor.

6. La congruencia con los valores de la organización con sus valores personales:

“El instituto habla por ejemplo de honestidad, responsabilidad, trabajo, o sea (...) y yo no me considero digamos, una persona deshonesto, una persona irresponsable, yo casi (...) yo casi nunca falto (...) eh (...) digo, tampoco me presto a situaciones que puedan (...) pues (...) pues ser de forma corrupta; y trato de cierta forma, pues (...) de hacer bien mi trabajo, ser responsable, de ser cumplido”.

7. La identificación con la UPIICSA que se ha construido a través de su experiencia como alumno y como profesor:

“El hecho de haber estudiado aquí, el hecho que me brindo el Instituto realizar mi maestría, eso me costó 3 años entrar en una maestría. Que padre, o sea el hecho de estar aquí (...) esa cuestión de haber estudiado aquí, esa cuestión de haber estudiado también la maestría, pues me (...) ha generado identidad y me hace sentir bien, yo me siento a gusto trabajando, y lo hago con gusto.”

8. La esencia de la UPIICSA que para el profesor Julio se basa en formar personas.
9. Las emociones que se encuentran entretejidas con la organización:

“En cierta forma es como que enamorarte, devolverle un poquito de lo que a mí me ha dado tanto la escuela y los alumnos, y sobre todo hacer que ellos también sean unos profesionistas exitosos, no nada más, este (...) lleguen a (...) a decir, pues ya tengo la carrera y ya, sino que tengan un plus, un extra; es lo que les hago mucho hincapié a los chicos, les digo, oigan chicos no tienen que conformarse con ser nada más unos simples ingenieros; tienen que aprender idiomas porque abren muchas puertas (...) cursos de computación, algún software, yo les digo, miren jóvenes, busquen bibliografía no nada más se la ejecuten desde internet, chequen bibliografía, chequen programas, chequen software, o sea, chequen todo eso (...) hagan su trabajo de tal forma que lo vendan, que sea atractivo para el cliente, no nada más que vengan a presentar sus trabajos, que vengan

y me vean y me hagan así las cosas (...) ¡hagan las cosas bien!, porque finalmente esa es una tarjeta de presentación.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR TOMÁS.

05 de Marzo de 2013.

Entrevistado: Reyes López Tomás (T).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 1: 05 pm.

Hora de término: 1:14 pm.

Duración de la entrevista: 15 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Ingeniería de la Productividad, Ingeniería de Estándares de trabajo.

Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Industrial egresado de UPIICSA.

Antigüedad en UPIICSA: 10 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Tomás explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, el profesor Tomás aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Tomás, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Tomás tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

T: Desde pequeño tenía la habilidad de asimilar fácilmente las matemáticas (...) y empecé a oír que una de las bases para entrar a vocacional era precisamente tener conocimientos en matemáticas (...) entonces dije, a mí no se me va a complicar (...) otros aspectos como la literatura y litigar a mí no me llama tanto. Me llama la formación matemática y modelos de física.

Yo tenía planeado ser ingeniero electrónico, electricista o bien físico matemático. Decidí venir porque me quedaba a 20 minutos caminando de la casa de mi padre, hacia esta escuela (UPIICSA), y de ir a Zacatenco me llevaba 2 horas, vi que era más práctico y me vine aquí.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

T: Empecé a trabajar cuando estaba en sexto semestre, en fabricante de auto partes, fabricábamos partes para la industria automotriz.

Había finalizado mi ciclo en las empresas, después de llegar a cierto nivel en las mismas (...) y llegar a cierta edad, pues como que hay que buscarle otros horizontes, vine aquí (UPIICSA) porque soy egresado de aquí a preguntar cuáles eran los requisitos, y ya me indicaron que tenía que ser titulado y que tenía que hacer un examen de oposición (...) entregue mis documentos e hice el famoso examen de oposición, y al siguiente curso me asignaron dos grupos, e inicie mi trayectoria como docente, empecé dando dos cursos únicamente, y a partir de ahí he ido teniendo más.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

T: Ha fortalecido un poco los conceptos que tenía, porque me he visto presionado a estudiar cosas que están ahora en moda, el conocimiento nunca es estático, este sigue avanzando, y si me hubiese quedado en la industria ya no hubiera tenido la posibilidad de ver nuevos aspectos como todas las filosofías que utilizan los japoneses en cuanto a producción.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

T: Claro. Si gusta vamos a un paseo por ahí y alguno de mis exalumnos me van a decir: hola ¿cómo está? (...) eso para mí es gratificante.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

T: En la empresa lograr instalar una línea de producción semiautomatizada, y aquí, por supuesto ayudar a algunos jóvenes a que cumplan su formación.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

T: Momentáneamente no he tenido muchos logros aquí, soy novel en ésta Institución.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

T: Por supuesto.

L: ¿Qué es lo que lo lleva a sentirse motivado?

T: Preparar nuevos jóvenes en ingeniería industrial.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

T: Soy egresado de esta escuela, si me voy a dedicar a la docencia, pues lo hare en ella.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

T: No, tengo un tiempo de vida aquí, en cuanto la edad empiece a alcanzarme me retirare (...) cada intersemestre me inscribo a cursos para seguirme superando, hace un rato le dije que el conocimiento es eterno, entonces debo seguir en esto.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

T: Sí, de otra forma no estaría aquí.

L: ¿Me puede hablar más al respecto?

T: Mi intención es ayudar a los jóvenes, a prepararlos en su formación como futuros profesionistas.

L: ¿Qué más?

Y no les vendo fantasías (...) les digo que se van a enfrentar a muchísimos problemas en la fábrica y tendrán que resolverlos.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

T: Por supuesto.

L: ¿Me puede hablar más al respecto?

T: Me gusta ser leal (...) y me fascina ante todo buscar nuevos retos.

L: ¿Qué más?

T: Son algunos que comparto con la escuela.

L: **¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?**

T: Desde vocacional, o desde antes de vocacional me interesaba estar en el Instituto Politécnico Nacional, yo quería ser físico matemático (...) desde que era (...) pequeño (...) para llegar a físico matemático me iba a hacer dos horas de aquí para allá, entonces pues estaba altamente complicado, y mejor estudie aquí. Digamos que el politécnico lo he traído desde pequeño. Y moriré siendo politécnico.

L: **De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?**

T: Ninguno, seguiré siendo politécnico.

L: Para terminar, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

T: Liderazgo.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Tomás para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista.

M: Gracias.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Tomás tuvo poca fluidez verbal en sus respuestas, ya que hizo 12 pausas. Además, el profesor Tomás requirió información extra y que se estimulara para poder formular sus respuestas, denotando cierta dificultad al momento de estructurar el contenido de la respuesta.

Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento concreto por parte del profesor Tomás, donde la mayoría de sus respuestas fueron demasiado breves y precisas.

Conducta: el profesor Tomás invirtió la mayor cantidad de tiempo (119 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de toma de decisión en su vocación como docente.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista.

Afecto: se denota cierta distancia en el profesor Tomás pero no como una actitud, sino más bien como un rasgo de personalidad de que lo caracteriza.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Tomás comienza desde que era niño, incluso antes de ser estudiante de vocacional:

“Desde pequeño tenía la habilidad de asimilar fácilmente las matemáticas (...) y empecé a oír que una de las bases para entrar a vocacional era precisamente tener conocimientos en matemáticas (...) entonces dije, a mí no se me va a complicar (...) otros aspectos como la literatura y litigar a mí no me llama tanto. Me llama la formación matemática y modelos de física”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Tomás es cuando forma parte del IPN como estudiante de la vocacional.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Tomás es cuando decide estudiar la licenciatura en Ingeniería Industrial en UPIICSA:

“Yo tenía planeado ser ingeniero electrónico, electricista o bien físico matemático. Decidí venir porque me quedaba a 20 minutos caminando de la casa de mi padre, hacia esta escuela (UPIICSA), y de ir a Zacatenco me llevaba 2 horas, vi que era más práctico y me vine aquí”.

Un cuarto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Tomás es cuando ingresa a UPIICSA, ocupando ahora el lugar de profesor:

“Había finalizado mi ciclo en las empresas, después de llegar a cierto nivel en las mismas (...) y llegar a cierta edad, pues como que hay que buscarle otros horizontes, vine aquí (UPIICSA) porque soy egresado de aquí a preguntar cuáles eran los requisitos, y ya me indicaron que tenía que ser titulado y que tenía que hacer un examen de oposición (...) entregue mis documentos e hice el famoso examen de oposición, y al siguiente curso me asignaron dos grupos, e inicié mi trayectoria como docente, empecé dando dos cursos únicamente, y a partir de ahí he ido teniendo más”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La sensación por parte del profesor Tomás, de que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad:

“Claro. Si gusta vamos a un paseo por ahí y alguno de mis exalumnos me van a decir: hola ¿cómo está? (...) eso para mí es gratificante”.

2. La satisfacción del profesor Tomás con su labor docente:

“... ayudar a algunos jóvenes a que cumplan su formación”.

3. La motivación que siente el profesor Tomás trabajando en UPIICSA:

“Preparar nuevos jóvenes en ingeniería industrial”.

4. La permanencia en la UPIICSA, que ha sido incentivada por el hecho de ser egresado de la Unidad:

“Soy egresado de esta escuela, si me voy a dedicar a la docencia, pues lo hare en ella”.

5. Las ganas de seguirse actualizando en UPIICSA de manera periódica por parte del profesor Tomás:

“... cada intersemestre me inscribo a cursos para seguirme superando, hace un rato le dije que el conocimiento es eterno, entonces debo seguir en esto”.

6. La congruencia con los objetivos del profesor Tomás como docente y los objetivos de la UPIICSA:

“Mi intención es ayudar a los jóvenes, a prepararlos en su formación como futuros profesionistas. Y no les vendo fantasías (...) les digo que se van a enfrentar a muchísimos problemas en la fábrica y tendrán que resolverlos”.

7. La congruencia de los valores personales del profesor Tomás con los valores de la UPIICSA.:

“Me gusta ser leal (...) y me fascina ante todo buscar nuevos retos”.

8. La identificación con la UPIICSA que se ha construido a través de los años, incluso desde que el profesor Tomás era pequeño, antes de formar parte del politécnico:

“Desde vocacional, o desde antes de vocacional me interesaba estar en el Instituto Politécnico Nacional, yo quería ser físico matemático (...) desde que era (...) pequeño (...) para llegar a físico matemático me iba a hacer dos horas de aquí para allá, entonces pues estaba altamente complicado, y mejor estudie aquí. Digamos que el politécnico lo he traído desde pequeño. Y moriré siendo politécnico”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON LA PROFESORA JUDITH.

05 de Marzo de 2013.

Entrevistada: Judith (J).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 1: 25 pm.

Hora de término: 1: 38 pm.

Duración de la entrevista: 13 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Computación, en la Licenciatura en Ingeniería y la Licenciatura en Informática.

Formación Académica: Licenciatura en Informática en UPIICSA, Maestría en Administración de Negocios en la ESCA.

Antigüedad en UPIICSA: 20 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con la profesora Judith explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesora así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primera base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, la profesora Judith aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en la profesora Judith, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos de la profesora Judith tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumna y/o docente)?

Ju: Decidí entrar a la vocacional por consejo de mi hermano, él estudiaba en el Politécnico, estaba en (...) ESIME.

Yo estuve trabajando durante la carrera en empresas, este (...) privadas, porque salí de la vocacional (...) como técnico en programación, y saliendo de la vocacional empecé a trabajar.

Decidí ingresar a la UPIICSA porque era la única escuela que impartía licenciado en informática en aquel entonces, y yo venía de técnico en programación y era el único que daba informática.

Cuando yo estaba en el último semestre, este (...) hice trámites para hacer el servicio social aquí en UPIICSA, en el área de gastos de adquisición administrativa.

Entonces, terminando mi servicio social empecé a apoyar en lo que fue, era un proyecto, la atención de la unidad informática (...) entonces estuve ahí trabajando (...) 2 años, en la unidad informática, se conformó y todo, en esa época. Eso estamos hablando que fue del 90-92.

En el 92, yo pedí una licencia y me voy a trabajar a CADBURY, ahí estuve 3 años, y regrese en el 96, regrese aquí a UPIICSA, y no regresaba porque era mi plan, entonces regrese a UPIICSA, y ya.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

Ju: Por qué fue, yo estaba a punto de casarme, entonces quiero ir por la seguridad que es lo que me da estar en UPIICSA, por que sí ganaba más donde trabajaba en aquel entonces (...) pero (...) este (...) me iba a casar y vi que pues aquí la onda era una forma más tranquila para el matrimonio, porque el área de sistemas en empresas es muy esclavista, porque hay hora de entrada pero no hora de salida y tenía uno que trabajar sábados, domingos y días festivos.

Entonces me regreso, me incorporo como docente aquí en UPIICSA, en el 96, a finales del 96, y desde en entonces estoy aquí como docente.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

Ju: Ser profesora implica mucha responsabilidad, porque tú le estás enseñando a chicos que creen y confían en ti, entonces, pues es un gran (...) una gran responsabilidad y reto que tienes.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

Ju: Sí.

L: ¿Me puede hablar más al respecto?

Ju: Bueno, un docente pues siempre es reconocido porque luego encuentro a mis alumnos fuera, saludan (...) saben que eres docente, que eres profesor de UPIICSA (...) sí es reconocido.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

Ju: Pues ver a mis alumnos (...) que logran sus objetivos y sus metas.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

Ju: Pues, el transmitir el conocimiento.

L: ¿Se siente motivada trabajando en UPIICSA?

Ju: Sí.

L: ¿Me puede explicar un poquito el por qué?

Ju: Por qué, porque me gusta mi trabajo, me gusta enseñar, me gusta que los alumnos aprendan. Y además (...) estar actualizada tomando más cursos.

L: ¿Qué es lo que la ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

Ju: Lo que me gusta, que estoy motivada. Que me gusta (...) que me gusta la carrera, que tengo un horario cómodo, que elijo mi horario.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida?

Ju: Sí.

L: ¿Por qué?

Ju: Porque te mantiene actualizada y te mantiene pensando.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

Ju: Este (...) la expectativa (...) mantenerme siempre actualizada.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

Ju: Sí.

L: ¿Me puede explicar más al respecto?

Ju: Bueno (...) en la (...) los objetivos de la UPIICSA son generales, entonces son acordes conmigo porque yo participo en ellos (...) estoy aportando para que se cumplan.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Ju: (...) sí.

L: ¿Me puede explicar más al respecto?

Ju: Bueno (...) bueno (...) los valores pues son unas formas con las que te guías, entonces en UPIICSA, pues hacen que el maestro este siempre actualizado, que puedas participar y estimulan a que tú también vayas cumpliendo tus propósitos, y pues también el poder participar en espacios, cuestiones de la academia, ocupar cargos (...) yo he ocupado algunos, además puedes participar en congresos, dar ponencias, entonces hay una actividad intelectual constante, que a mí me agrada mucho.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

Ju: Pues desde que soy egresada, me identifico con UPIICSA por mi familia, y ahora como docente.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

Ju: ¿Cuáles se han modificado? (...) no, pues no se han modificado, incluso se han incrementado, pero no cambiado.

L: Para terminar, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

Ju: Interdisciplina.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad a la profesora Judith para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo a la profesora su tiempo.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista.

J: Gracias a ti.

L: Hasta luego.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista la profesora Judith tuvo poca fluidez verbal en sus respuestas, ya que hizo 25 pausas. Además, la profesora Judith requirió que se incentivaran sus respuestas en 5 de las preguntas, denotando cierta dificultad al momento de estructurar el contenido de la respuesta. Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento concreto por parte de la profesora Judith, donde la mayoría de sus respuestas fueron demasiado breves y precisas.

Conducta: la profesora Judith invirtió la mayor cantidad de tiempo (194 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de su incorporación a la UPIICSA como alumna y como docente.

Se mostró respetuosa, dispuesta y atenta al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista.

Afecto: se denota cierta sensación de tranquilidad en la profesora Judith imprescindible para aprovechar el tiempo y combinar su profesión docente con su rol de ama de casa, que fue una búsqueda decisiva en la vida de la profesora Judith al momento de ingresar a la UPIICSA como docente:

“... me iba a casar y vi que pues aquí la onda era una forma más tranquila para el matrimonio, porque el área de sistemas en empresas es muy esclavista, porque hay hora de entrada pero no hora de salida y tenía uno que trabajar sábados, domingos y días festivos”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional de la profesora Judith comienza desde que ingresa a la vocacional como alumna:

“Decidí entrar a la vocacional por consejo de mi hermano, él estudiaba en el Politécnico, estaba en (...) ESIME”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Judith es cuando decide estudiar la licenciatura en Informática en UPIICSA:

“Decidí ingresar a la UPIICSA porque era la única escuela que impartía licenciado en informática en aquel entonces, y yo venía de técnico en programación y era el único que daba informática”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Judith es cuando decide continuar en UPIICSA haciendo su servicio social:

“Cuando yo estaba en el último semestre, este (...) hice trámites para hacer el servicio social aquí en UPIICSA, en el área de gastos de adquisición administrativa”.

Un cuarto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Judith es cuando ingresa a UPIICSA como trabajadora, apoyando un proyecto:

“Entonces, terminando mi servicio social empecé a apoyar en lo que fue, era un proyecto, la atención de la unidad informática (...) entonces estuve ahí trabajando (...) 2 años, en la unidad informática, se conformó y todo, en esa época. Eso estamos hablando que fue del 90-92”.

Un quinto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Judith es cuando ingresa a UPIICSA en 1996, ocupando ahora el lugar de profesora:

“Por qué fue, yo estaba a punto de casarme, entonces quiero ir por la seguridad que es lo que me da estar en UPIICSA... me iba a casar y vi que pues aquí la onda era una forma más tranquila para el matrimonio, porque el área de sistemas en empresas es muy esclavista, porque hay hora de entrada pero no hora de salida y tenía uno que trabajar sábados, domingos y días festivos. Entonces me regreso, me incorporo como docente aquí en UPIICSA, en el 96, a finales del 96 , y desde en entonces estoy aquí como docente”.

Un sexto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Judith es cuando decide continuar en UPIICSA estudiando su maestría en Administración de Negocios en la ESCA.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La sensación por parte de la profesora Judith, de que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad:

“... un docente pues siempre es reconocido porque luego encuentro a mis alumnos fuera, saludan (...) saben que eres docente, que eres profesor de UPIICSA (...) sí es reconocido”.

2. La satisfacción de la profesora Judith con su labor docente:

“...ver a mis alumnos (...) que logran sus objetivos y sus metas”.

3. Los logros y éxitos que ha tenido la profesora Judith y que se basan en la transmisión de conocimiento.
4. La motivación que siente la profesora Judith trabajando en UPIICSA:

“... me gusta mi trabajo, me gusta enseñar, me gusta que los alumnos aprendan. Y además (...) estar actualizada tomando más cursos”.

5. La permanencia en la UPIICSA:

“... me gusta, que estoy motivada. Que me gusta (...) que me gusta la carrera, que tengo un horario cómodo, que elijo mi horario”.

6. La expectativa de seguirse actualizando en UPIICSA de manera periódica por parte de la profesora Judith:

“Porque te mantiene actualizada y te mantiene pensando”.

7. La congruencia con los objetivos de la profesora Judith como docente y los objetivos de la UPIICSA:

“...los objetivos de la UPIICSA son generales, entonces son acordes conmigo porque yo participo en ellos (...) estoy aportando para que se cumplan”.

8. La congruencia de los valores personales de la profesora Judith con los valores de la UPIICSA.:

“... los valores pues son unas formas con las que te guías, entonces en UPIICSA, pues hacen que el maestro este siempre actualizado, que puedas participar y estimulan a que tú también vayas cumpliendo tus propósitos, y pues también el poder participar en espacios, cuestiones de la academia, ocupar cargos”.

9. La identificación con la UPIICSA que se ha construido a través de los años, desde que la profesora Judith formaba parte del IPN como alumna de la vocacional debido a lo que podríamos llamar una tradición familiar y que se ha reforzado con el paso del tiempo:

“...desde que soy egresada, me identifico con UPIICSA por mi familia, y ahora como docente”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR MANUEL.

12 de Marzo de 2013.

Entrevistado: Espinoza Martínez Manuel Teodoro (M).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 10: 55 am.

Hora de término: 11: 44 am.

Duración de la entrevista: 49 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Control Numérico, Evaluación de Proyectos, Higiene y Seguridad, y Contaminación.

Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Industrial.

Antigüedad en UPIICSA: 20 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Manuel explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, ante esta posibilidad el profesor Manuel no accedió a conocer las preguntas, pero si mostró interés en las mismas.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Manuel, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Manuel tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

M: Me llamó más la atención la vocacional, tal vez porque la mayoría de mis amigos iban a voca o a politécnico. Además había más control, en ese entonces había mucho militar como maestro, eso ocasionó que me inclinara más por la vocacional, por el manejo de la disciplina.

Posteriormente en UPIICSA, hace 40 años cuando inició la escuela, llegaron a promoverla a vocacional y me interesó. Cuando vine a conocer la escuela me gustó, además UPIICSA es la pionera en Ingeniería Industrial.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

M: Inicialmente yo estuve trabajando en la iniciativa privada, por 30 años, hubo un momento en el que necesité a mucha gente para que hiciera su servicio social y sus prácticas, entonces vine aquí a la escuela, me encontré a algunos maestros que habían sido mis maestros y me invitaron a dar clase, yo ya había dado clase en otras escuelas, inicié dando clases a 1 grupo alrededor de 10 años nada más venía por el gusto. Posteriormente me liquidan en la iniciativa privada y me vine a dar clases a UPIICSA, también di clases en UVM y UNITEC. Pero como UPIICSA fue mi *alma mater*, me gusta la carrera y conozco, por eso opté por dedicarme de tiempo completo aquí.

Además en la iniciativa privada ocupando cargos a nivel directivo, yo impartía cursos y cosas así, que tenían que ver con la enseñanza.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

M: Pues sobre todo uno que es egresado, mantener el nivel, transmitiéndoles a los alumnos, no nada más lo que es la teoría, más con tantos años de experiencia en la iniciativa privada y en las fábricas, es un complemento de la formación, la mayoría de los maestros de aquí hemos trabajado en la industria privada.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

M: En algunos casos si, sobre todo cuando el alumno responde. Y en algunos casos no, cuando el alumno reprueba, porque ahora ya no está la misma hambre de aprender, la juventud de ahora es muy diferente a la que era antes, ahora son más comodinos, más flojos y con eso de las tecnologías más, muchos aunque no lo crea, les pone uno una suma y no saben y ya a nivel licenciatura.

También en las fiestas de graduación, cuando los papás reconocen nuestra, labor. Pero cuando reprueba, el maestro es el malo.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

M: Encontrarme a mis exalumnos, que se han desarrollado en la iniciativa privada y que han triunfado.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

M: Un logro es que tengo exalumnos de más de 10 años y que todavía tengo comunicación con ellos, vienen a visitarme, eso quiere decir que no soy tan malo. También es importante saber ser maestro, enfocarlos y apoyarlos.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

M: Si, los alumnos me motivan, porque tan difícil es estar con un alumno bueno como con un alumno malo. Yo les abro la puerta, y a veces vienen y me platican sus problemas, yo los enfoco, porque muchas veces se traen los problemas de su casa y si uno no les da la oportunidad de que los suelten después les afecta.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

M: Que tengo fuerzas, tengo conocimientos y puedo transmitir aprendizaje a los alumnos.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

M: Si debe de ser, pero seguirse preparando, aquí nos dan cursos y todo, pero, si uno puede conseguir aparte algún otro tipo de aprendizaje pues hay que aprovecharlo.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

M: Esperaría muchos cambios porque UPIICSA es una escuela vieja, tiene 40 años y la mayoría de nosotros (refiriéndose a los profesores) ya está por salir, entonces hay que estar preparado para los alumnos que van llegando, porque si no hay buena remuneración económica no va a haber buenos maestros, porque muchos nada más lo agarran porque no encuentran otra cosa y ya no es tan fácil entrar aquí como era antes.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

M: Algunos sí, porque con la reforma educativa, algunas materias se prestan para que se den con nuevas técnicas, pero en otras materias como matemáticas es difícil manejar técnicas como películas, ahí es más de hacer ejercicios, memorizar fórmulas, y como esa hay varias materias no nada más esa, todo eso a partir del cambio de modelo educativo.

Con el modelo educativo anterior, considero que había más coherencia entre los objetivos, porque antes aprendíamos a través de las herramientas que nos daban y ya en la iniciativa privada es cuando podemos aplicar esas herramientas.

L: **¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?**

M: No, porque los valores de UPIICSA son cuadrados, son rígidos al momento de ser una Institución. Y los valores de la persona son flexibles, son cambiantes y son diferentes. Por ejemplo, el valor del amor, UPIICSA no lo puede tener.

L: **¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?**

M: Para empezar es fabuloso regresar a donde fue uno alumno, y dar clases, y se identifica uno con los alumnos porque son ellos los que nos mantienen activos y aquí.

L: **De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?**

M: No han cambiado, los que han cambiado son los alumnos yo empecé a dar clases en 1992 y veía la inquietud, era diferente, ahora vemos a muchos alumnos que son felices pero jugando en la computadora.

Es que realmente con el nuevo modelo, en todas las universidades, ya no le dan tanto valor a que se esfuerce el alumno, la planeación es para que pasen los alumnos.

Pero aquí no es una escuela a distancia, los alumnos tienen que cumplir, tienen que trabajar, yo los hago venir una vez al mes de traje y presentables porque también es parte de la formación para cuando tengan que buscar trabajo, en esa ocasión regularmente ellos hacen una presentación ante el grupo, platicamos, discutimos y eso muchas veces hace una diferencia.

Pero yo creo que no es tanto la transferencia del nuevo modelo, sino los alumnos, porque son pocos los que realmente vienen preparados, y eso es como de unos 8 años para acá que fue cuando vino el cambio de modelo educativo, y son los alumnos que estudiaron bajo ese enfoque y donde reprueban más es en las materias donde llevan más ciencias duras como las matemáticas.

Antes había más disciplina, más valores, uno no se podía poner al tú por tú con el maestro. Con el nuevo modelo, se les dieron más derechos a los alumnos.

Entonces, el hacer el tipo de tácticas que le comentaba, es retomar el valor del respeto tanto para el alumno como para el maestro, es una manera de que ellos mismos se alineen.

L: Para terminar, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

M: El aprendizaje.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Manuel para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista ¿Desea agregar algo más?

M: No gracias a ti, está muy interesante el tema de tu tesis, pero te voy a dar un ejemplo, hace años mi niña tenía problemas en matemáticas y le quise enseñar y me manda su maestro una nota diciendo: maestro, por favor, no confunda a la niña, las técnicas de ahora son diferentes. Pero yo digo que siguen siendo matemáticas, le buscas cambiar el modo pero el cómo no. Por ejemplo, en la materia de Máquinas y Herramientas, se trata de meter las manos. Si hicieras una entrevista en la iniciativa privada, te van a decir que vienen mal preparados, porque salen maestros de todo y profesionistas de nada, lamentablemente muchos alumnos que van a buscar trabajo en las empresas de primer nivel por eso no se quedan.

En mi pobre opinión, lo que pasó con CONALEP, que se trajeron el modelo de Japón, salen cómo técnicos y la idea realmente es buena, pero el problema es que los que se ponen dizque a dirigir, pierden el contexto.

L: Me parece muy interesante, porque entonces tendría que ver más con la aplicación no con la práctica.

M: Si además con el nuevo modelo, toda la academia tiene que hacer su examen el mismo día, pues este fue el pequeño breviario cultural.

L: Se me queda la idea de la generalización del modelo educativo.

M: Si, porque por ejemplo, en el área de medicina no se ha transferido porque es un área donde se trata más de meter las manos y pues este fue el pequeño breviario cultural.

L: Ok, muchas gracias y que tenga una linda tarde.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Manuel tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que no hizo ninguna pausa. Además, el profesor Manuel no requirió información extra en ninguna pregunta para poder formular su respuesta, agregando incluso información al final de la entrevista.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto en el que se encuentra presente el gusto hacia la enseñanza y en consecuencia hacia la docencia, en la cual puede combinar la tanto la teoría como la práctica, manteniéndose actualizado no solo con la formación que recibe en la UPIICSA, sino también con aprendizaje extra.

Conducta: el profesor Manuel invirtió la mayor cantidad de tiempo (259 palabras) en contestar la pregunta relacionada con los aspectos que le hicieron identificarse con el IPN y que de acuerdo a su respuesta no se han modificado con el paso de los años.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y prescindió de la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, pero si mostró interés en conocer el tema de la tesis y el nombre de la maestría.

Afecto: durante la entrevista el profesor Manuel mantuvo un tono narrativo que denota una mezcla de nostalgia y añoranza a raíz del cambio de modelo educativo:

“Es que realmente con el nuevo modelo, en todas las universidades, ya no le dan tanto valor a que se esfuerce el alumno, la planeación es para que pasen los alumnos ... y eso es como de unos 8 años para acá que fue cuando vino el cambio de modelo educativo, y son los alumnos que estudiaron bajo ese enfoque y donde reprueban más es en las materias donde llevan más ciencias duras como las matemáticas.

...con la reforma educativa, algunas materias se prestan para que se den con nuevas técnicas, pero en otras materias como matemáticas es difícil manejar técnicas como películas, ahí es más de hacer ejercicios, memorizar fórmulas, y como esa hay varias materias no nada más esa, todo eso a partir del cambio de modelo educativo.

Con el modelo educativo anterior, considero que había más coherencia entre los objetivos, porque antes aprendíamos a través de las herramientas que nos daban y ya en la iniciativa privada es cuando podemos aplicar esas herramientas.

Antes había más disciplina, más valores, uno no se podía poner al tú por tú con el maestro. Con el nuevo modelo, se les dieron más derechos a los alumnos”.

Dicha añoranza lleva al profesor Manuel a una situación actual en la que busca retomar los valores del modelo educativo anterior a través de algunas actividades que realiza en su clase:

“...los alumnos tienen que cumplir, tienen que trabajar, yo los hago venir una vez al mes de traje y presentables porque también es parte de la formación para cuando tengan que buscar trabajo, en esa ocasión regularmente ellos hacen una presentación ante el grupo, platicamos, discutimos y eso muchas veces hace una diferencia.

...Entonces, el hacer el tipo de tácticas que le comentaba, es retomar el valor del respeto tanto para el alumno como para el maestro, es una manera de que ellos mismos se alineen”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Manuel comienza desde que era estudiante de la vocacional:

“Me llamó más la atención la vocacional, tal vez porque la mayoría de mis amigos iban a voca o a politécnico. Además había más control, en ese entonces había mucho militar como

maestro, eso ocasionó que me inclinara más por la vocacional, por el manejo de la disciplina”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Manuel es cuando decide estudiar la licenciatura en Ingeniería Industrial en UPIICSA:

“Posteriormente en UPIICSA, hace 40 años cuando inició la escuela, llegaron a promoverla a vocacional y me interesó. Cuando vine a conocer la escuela me gustó, además UPIICSA es la pionera en Ingeniería Industrial”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Manuel es cuando le ofrecen la oportunidad de formar parte de la UPIICSA, pero ahora como docente:

“Inicialmente yo estuve trabajando en la iniciativa privada, por 30 años, hubo un momento en el que necesité a mucha gente para que hiciera su servicio social y sus prácticas, entonces vine aquí a la escuela, me encontré a algunos maestros que habían sido mis maestros y me invitaron a dar clase, yo ya había dado clase en otras escuelas, inicié dando clases a 1 grupo alrededor de 10 años nada más venía por el gusto”.

Un cuarto momento en la re - construcción de la identidad organizacional del profesor Manuel es cuando decide continuar dando clases en UPIICSA, pero esta vez de tiempo completo:

“Posteriormente me liquidan en la iniciativa privada y me vine a dar clases a UPIICSA, también di clases en UVM y UNITEC. Pero como UPIICSA fue mi alma mater, me gusta la carrera y conozco, por eso opté por dedicarme de tiempo completo aquí”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. El deseo de mantener el nivel educativo de la UPIICSA del profesor Manuel, más aun siendo egresado de la Unidad:

“Pues sobre todo uno que es egresado, mantener el nivel, transmitiéndoles a los alumnos, no nada más lo que es la

teoría, más con tantos años de experiencia en la iniciativa privada y en las fábricas, es un complemento de la formación, la mayoría de los maestros de aquí hemos trabajado en la industria privada”.

2. La satisfacción a partir de los logros de los alumnos del profesor Manuel:

“Encontrarme a mis exalumnos, que se han desarrollado en la iniciativa privada y que han triunfado... tengo exalumnos de más de 10 años y que todavía tengo comunicación con ellos, vienen a visitarme, eso quiere decir que no soy tan malo. También es importante saber ser maestro, enfocarlos y apoyarlos”.

3. La motivación que siente el profesor Manuel trabajando en UPIICSA, la cual se refuerza a partir de la interacción con sus alumnos:

“Si, los alumnos me motivan, porque tan difícil es estar con un alumno bueno como con un alumno malo. Yo les abro la puerta, y a veces vienen y me platican sus problemas, yo los enfoco, porque muchas veces se traen los problemas de su casa y si uno no les da la oportunidad de que los suelten después les afecta”.

4. La permanencia que se refuerza con las ganas de seguir actualizándose para dar clases en UPIICSA:

“Si debe de ser, pero seguirse preparando, aquí nos dan cursos y todo, pero, si uno puede conseguir aparte algún otro tipo de aprendizaje pues hay que aprovecharlo”.

5. La identificación con la UPIICSA que se ha construido a través de los años y de su experiencia como alumno y ahora como profesor:

“... es fabuloso regresar a donde fue uno alumno, y dar clases, y se identifica uno con los alumnos porque son ellos los que nos mantienen activos y aquí”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON LA PROFESORA NANDELLI

12 de Marzo de 2013.

Entrevistada: Mercado Zepeda Alicia Nandelli (N).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 12: 00 am.

Hora de término: 1:26 pm.

Duración de la entrevista: 1 hora con 26 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Investigación de Operaciones I y II, Ingeniería Económica, Comportamiento Organizacional.

Formación Académica: Licenciatura en Administración, Maestría en Estudios de Ocio Recreación y Tiempo Libre.

Antigüedad en UPIICSA: 8 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con la profesora Nandeli explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesora así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, ante esta posibilidad la profesora Nandeli accedió a conocer las preguntas, mostrando interés en las mismas.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en la profesora Nandeli, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos de la profesora Nandeli tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumna y/o docente)?

N: Yo estude la Licenciatura en Administración en UAM Xochimilco y la maestría en Estudios de Ocio Recreación y tiempo libre en Universidad IMCA

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

N: Cuando egresé en el 2003 trabajé en ANFORAMA como asistente administrativo solo por 3 meses por el sueldo y el horario. Luego cubrí una maternidad en una empresa de enfriadores industriales y como se fue el gerente, me ascendieron a los 2 meses, yo estaba feliz porque ganaba en dólares y era muchísimo dinero, pero tenía que trabajar en fines de semana incluso al interior de la república y sólo estuve 8 meses. Me fui a Europa 1 mes y medio, y me llamó mucho la atención que la gente tenía hasta 1 mes de vacaciones y tenían muchas actividades, por eso me llamó la atención estudiar la maestría en Estudios de Ocio Recreación y tiempo libre, dentro del estudio del manejo del tiempo libre algo que me llamó la atención es cómo la gente se queda sin vida después de muchos años de trabajar.

Cuando regresé me puse a estudiar la maestría y al mismo tiempo empecé a dar clases.

Yo siempre he querido dar clases, desde joven, para mí es una tradición, porque mis papás dan clases, mis tíos dan clases, me gustaba mucho enseñarle a mis compañeros, fui catequista muchos años, pues si entiendo rápido las cosas y como que la gente fácil me entiende, yo creo que también es por la manera en la que mi papá me explicó las cosas.

Entonces empecé a ver la vida de las maestras, y me di cuenta que tenían tiempo para sus hijos, para su familia, tienes vacaciones, tienes prestaciones que en otros trabajos no tienes, tienes más flexibilidad laboral, entonces aunque el sueldo es muy bajo con mis primeras experiencias de trabajo me di cuenta de que yo no buscaba un sueldo.

Inicié dando clases en UPIICSA, yo dije: quiero dar clases en el poli, porque toda mi familia da clases en el poli, además se me hace un lugar de prestigio. En la UAM Xochimilco que era lo que yo conocía, tienes que ser SNI, tienes que hacer investigación, tienes que tener mucha experiencia para poder aspirar a ser docente ahí. En la UNAM yo tenía la idea de que son grupos muy cerrados.

Entonces a mí el poli, se me hacía un lugar de prestigio, donde la gente incluso es más tradicional, donde todavía se conserva el respeto, donde todavía hay un énfasis en la disciplina y cosas que yo valoro mucho, entonces por eso me decidí por el poli, me entrevisté con el subdirector académico de ese entonces, tuve que hablar con el jefe de la academia y hacer mi examen de oposición en 2004, lo pasé y me programaron hasta enero de 2005, me dieron el grupo de 8 a 10 los viernes, inicié con 1 grupo y luego me dieron 2, luego 3 y ahorita son 12 grupos porque ya tengo 39 horas, porque tengo horas base y esas horas base te obligan

a dar cierta cantidad de horas frente a grupo, por reglamento tengo que dar 23 horas frente a grupo.

Ahora como hay mucha necesidad de maestros, te dan muchos grupos aunque seas nuevo.

Al mismo tiempo de estudiar la maestría colaboré en algunos proyectos participando por parte de las empresas de algunos profesores, trabaje en proyectos para PEMEX, cervecería Modelo.

L: Se podría decir entonces que ingresaste a dar clases en UPIICSA un tanto por el gusto hacia la docencia y también por la tradición familiar de dar clases en el poli, en ese sentido, yo pensaría que esa tradición familiar en algún momento te habría llevado a inclinarte a estudiar una licenciatura justamente en el poli, o incluso desde vocacional.

N: Un director dijo que pobre del poli cuando lo dirijan sus egresados y tenía razón, porque uno se da cuenta que gente que ha egresado del poli y toma decisiones que perjudican a la misma institución, esa fue una razón. Otra razón, cuando yo entré a la prepa, la prepa 5 me quedaba a 2 calles, entonces era más sencillo ir a la prepa 5 que ir a una vocacional. También cuando yo visitaba las unidades del poli, me daba cuenta de ciertos detallitos que finalmente me atrajeron para dar clases aquí, detallitos como que no puedes pisar el pasto, no puedes jugar, hay muchas cosas que no te dejan hacer como estudiante por la disciplina y después yo quise dar clases aquí justamente por la disciplina, porque hace que trabajes menos, ya que son muy auto disciplinados, no tienes que dialogar con ellos o escuchar sus puntos de vista, que también es feo porque algo que me gustó de la UAM fue la interacción con los docentes, ese nivel de intimidad con la docencia que te lleva a querer ser mejor aquí no lo hay. Después cuando salí de la prepa coincidió con la huelga de la UNAM, yo alcancé a sacar mis papeles porque era alumna regular, yo tenía pase directo a comunicación en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales pero estuvo cerrada, entonces hice examen de admisión en el poli y en la UAM. En el poli, el área que tomé en prepa era compatible con ingeniería civil en la ESIA y fui aceptada. En la UAM también había hecho examen, mi idea era estudiar mientras se abría la UNAM. Pero me quedaba más cerca ir a la UAM y como era mientras se acababa la huelga decidí irme a la UAM, ya estando en UAM me gustó el sistema modular, además se acercaba mucho a la formación que había tenido en la primaria y secundaria con los métodos Montessori y Freinet donde tu opinión es escuchada, aquí a los alumnos se les maneja como un paquete de gente que puede salir o no pero no eres un individuo dentro de ese paquete. Cuando venía a visitar a mi familia, y me preguntaba, por qué no puedo caminar por ahí si son instalaciones para mí, por

qué tengo que reprobar si esta respuesta está bien y así se han hecho los vicios, no nada más en esta escuela, en todo poli.

Entonces, yo entré aquí también para tratar de cambiar eso, el nuevo modelo educativo, se hizo basado mucho en el sistema de la UAM Xochimilco, desafortunadamente no son instituciones iguales, aquí tienes 50 alumnos por grupo, allá tienes 20, no se puede llevar a cabo el sistema modular. Aquí varios maestros y yo que somos más o menos de la misma edad (31 años) y somos la minoría, somos el 28%, y el 62% son maestros de la tercera edad, son maestros que vivieron en otra época, que aprendieron de otra forma, la brecha generacional es muy fuerte y los vicios que se han creado en los alumnos se han quedado muy arraigados, al estudiante aquí no le gusta cuestionar y aparte tienen 500 oportunidades de aprobar la materia, todo eso va generando como institución una serie de vicios que se siguen generando porque la gente en lugar de venir a cambiar el instituto viene a vivir de él, entonces estamos gente como yo y otros maestro incluso más grandes que también mis respetos que también entienden que no debe seguir así, que deben cambiar para crear gente más reflexiva, aquí la gente es muy individualista, les falta mucha conciencia social, son víctimas de injusticias y ni siquiera lo saben porque no conocen el reglamento. Todo eso yo lo veo y de repente después de 8 años el ambiente te amarra y te enajenas en una institución con tantas reglas, con tantas políticas, simplemente el hablar de tú. Además la población aquí ha excedido la capacidad de la escuela desde hace muchos años, esta escuela tiene la capacidad para menos de la mitad de la gente que está escrita, desde ahí empieza el problema y eso enoja mucho porque cuando estás en la administración y te das cuenta de que no te dan recursos porque algún jefe quiere lucirse regresando los recursos cuando tienes aquí gente trabajando gratis, aparte los docentes lo saben y están de acuerdo en trabajar gratis.

La docencia es una vocación porque hay gente que da clases porque no encontró otra cosa, y para mí la vocación es un llamado que llena tu alma, mi vocación como docente se formó a partir de la manera en la que mi papá me enseñaba, era infinitamente paciente, después al dar catecismo a los niños me gustaba, disfrutaba de ese brillo en los ojos cuando entiendes algo, es algo que te llena, que te vuelve mejor persona, ese acercamiento a la bondad yo pienso que lo da la educación, entre más educación haya en el mundo mejores seremos todos.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

N: En general, porque hay sus muy honrosas excepciones, aquí se aprende a vivir con el reglamento, por ejemplo, en esta Unidad tenemos derecho a no checar 1 día, muchos maestros se aprovechan del sistema sin dar de sí. Porque además el

sistema está diseñado de tal forma, que entre menos tú trabajes más beneficios tienes, es increíble, porque los que tenemos ganas de investigar, no somos maestros de tiempo completo, entonces no podemos cotizar por investigación, si lo haces porque tú quieres hacer investigación, ya están los grillos, ya está la gente que si tiene becas y que hace investigaciones muy pobres. Además en el poli, no se crea investigación, no hay los organismos para promover la investigación como los hay en la UAM. Entonces eso te va desmotivando, los maestros del poli están desmotivados, porque hay gente muy valiosa que no es aprovechada para proyectos nada más porque no es amigo de tal. El poli es una institución muy vieja, ya pasa de los 70 años, eso mismo hace que se vuelva una institución muy poco productiva, que no se esté renovando. La remodelación no solo implica el modelo educativo, también implica programas para que los docentes crezcan, para que administre a su capital. Además el poli tiene laboratorios muy valiosos y docentes muy valiosos. Aquí en el poli, es mucho de grupos políticos, no hay mucha integración, los maestros son muy individualistas, empezando por la directora que regresa presupuesto para ser reelegida, empieza a repartir direcciones con sus amigos y de todo eso tú te vas dando cuenta y te desmotiva a hacer cosas.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

N: Si, incluso da mucho status viajar por el mundo y decir que eres maestro del poli, es muy respetada la posición socialmente dentro de los ricos, dentro de los pobres. La comunidad académica es aparte, siempre admirada, siempre vista como una elite de transformación social, pues si te crees mucho, andas por la vida y honrosamente uno puede decir que es maestro del poli.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

N: Los alumnos, desafortunadamente de 100 a lo mejor 6 van a ser muy buenos, pero esos que son muy buenos, suelen ser muy buenos en todo. Por ejemplo, recientemente me encontré a una alumna que se fue de intercambio a España, la contrataron en Unilever y le van a dar la capacitación por un año para darle la gerencia a nivel mundial que ella quiera, es una muchacha que viene de una familia de Oaxaca, donde ella es la primera mujer que estudia, con dificultades económicas, entonces de eso a ser ahora una mujer muy importante a nivel internacional, es muy satisfactorio, a uno le da mucho gusto ver los casos como el de ella.

Otro muchacho que es de la misma generación, que es pianista, es ingeniero y además ya lo contrataron en una empresa japonesa y en 2 o 3 años se posicionaron muy bien. Uno los ve desde estudiantes, son los que van y buscan como hacerle para que los manden a un intercambio académico, para que les den

una beca de apoyo, normalmente es gente que vienen de familias que no tienen nada, porque también eso caracteriza al poli, que educamos al pueblo, el poli es el que tiene estudiantes de menor posición socio – económica.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

N: La edición técnica de un libro, a mí me llena de orgullo ver mi nombre aquí, como revisión técnica en una publicación tan importante a nivel mundial, eso quiere decir que la gente o las editoriales se han dado cuenta del trabajo que se está haciendo aquí, tanto como para confiarnos una revisión técnica en donde lo que se hace es ver si se tradujo bien, si están bien resueltas las cosas, no te pagan demasiado pero igual es importante. Además solo hay dos libros que son importantes a nivel internacional este (Título del libro: Investigación de Operaciones) y el Hiller, estos dos libros son de base en todas las escuelas, si tú vas a estudiar Investigación de Operaciones en Rusia pues igual te recomiendan estos dos.

También el que me hayan invitado a ocupar puestos aquí, hay gente que lleva más tiempo trabajando aquí y no la invitan, eso habla bien del nombre de uno, uno se va haciendo de un nombre aquí y eso es importante porque pues vas a convivir 70 años con esta gente.

El amor de los alumnos, porque aquí hay unos diccionarios de profesores en internet, porque aquí los alumnos escogen con quien estudiar, no les dan un grupo armado entonces siempre preguntas cómo es el maestro, yo siempre he estado como una de las mejores maestras de Investigación de Operaciones, a pesar de que repruebo a mucha gente.

L: ¿Se siente motivada trabajando en UPIICSA?

N: No, porque todo lo que nos damos cuenta, nos desmotiva, nos frustra, nos enoja, y finalmente trabajas lo mínimo porque de todas maneras te van a pagar lo mismo, si haces el esfuerzo o no. Aparte la orden fue recortar el 30% de las becas COFAA que dependen del politécnico, para regresar dinero y ser reelegido.

L: ¿Qué es lo que la ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

N: La vocación, el reconocimiento social y la satisfacción con los logros de los egresados.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

N: depende de lo que tú quieras, al reflexionar yo de manera personal, yo quería un trabajo que no me demandara mucho como mujer para poder ser madre, para poder tener una familia con valores, poniéndole atención a los hijos porque

finalmente es la base de la sociedad. Hay gente que le gusta cambiar de trabajos y andar por todo el mundo, a mí no, yo pienso estar aquí, yo pienso envejecer y morir aquí, pienso hacer mi vida dentro del poli, quizás trabajar en otros lugares a nivel de consultoría como lo he estado haciendo hasta ahora, tomar un diplomado por aquí o de repente me voy a dar clases a la UVM, de repente porque son instituciones que no te ofrecen una seguridad para siempre. Aquí hasta las leyes de este momento si te garantizan una vida y aparte un crecimiento razonable, si tú quieres ganar más tienes que juntar una serie de puntitos para irte promoviendo, pero es relativamente justo.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

N: La planta docente va a cambiar necesariamente por la edad que tienen la mayoría, uno tiene una expectativa de vida quizás de 80 años, eso implica que de aquí a 5 o 10 años, muchos de los que están ya van a haber muerto porque aquí la gente no suele jubilarse porque no les conviene, entonces aquí se mueren, eso va a hacer que quienes somos los nuevos seamos ya el grueso de la población y ya estemos preparados en el modelo educativo institucional con las ideas de competencias, con las ideas de utilizar otros recursos pedagógicos para educar a los muchachos.

Si realmente logramos avanzar los que estamos interesados en la investigación a mí me gustaría pensar en un trabajo colegiado que lo hubo cuando los que horita tienen 60 años tenían mi edad (31 años), entonces cuando la mayoría seamos los jóvenes yo creo que si se va a hacer investigación interdisciplinaria. Ha habido pocos proyectos pero muy buenos, como el de diseñar un vehículo, lo diseñaron alumnos de aquí. Además, para ese entonces los alumnos van a venir de vocacionales o de escuelas medio – superiores que también ya van a estar en el sistema de competencias, quisiera pensar que van a ser muchachos con más iniciativa, con más auto responsabilidad, con más auto motivación, yo creo que se tiene que hacer más dinámico, yo creo que ya es insostenible un modelo tradicional como el que se había llevado porque hasta como institución tienes que cambiar, desafortunadamente los cambios en instituciones tan grandes como esta son muy lentos y la expectativa es que ya empiece a dar frutos.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

N: No, no hay objetivos en la Unidad, están escritos formalmente para cumplir con un requisito, incluso no fueron redactados por gente de la Unidad porque son muy generales, ni siquiera me los sé, tiene un objetivo y una visión pero solo para satisfacer el control de calidad, pero no está desglosado en un programa de

crecimiento, no está justificado, entonces no tiene sustancia, y si no tiene sustancia no es coherente con los objetivos como docente.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

N: Los formales si, los que están escritos si como en el decálogo del estudiante, pero los informales no, por ejemplo, el de te callas porque yo soy el maestro, eso no me gusta, o el de se me ocurrió ponerte 0 y te aguantas, no van conmigo porque no creo que hagas mejores ciudadanos a raíz de la represión.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

N: Cuando entró mi familia al IPN la idea era preparar gente para las necesidades que tenía el país, ellos mismos salieron de la pobreza por esta función de la educación superior. Sin embargo, después fue cambiando el instituto para las necesidades que había, aquí el cambio se entiende como reestructurar las mismas carreras, no como voltear a ver al país y ver qué necesita para crear gente así, acá se le pregunta a la empresa qué clase de trabajador quieres, no al país qué necesita, necesita ingenieros ambientales, necesita agrónomos, necesita políticos con interés social, eso es lo que yo pienso.

Sin embargo el poli no es autónomo, esa falta de autonomía lo ha encasillado en una serie de carreras que no puede cambiar. Entonces, lo que me hace identificarme con el poli es esa idea de crear gente para beneficiar al país.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

N: Ninguno, tampoco han pasado tantos años, yo sigo pensando que hay que formar a la gente para el beneficio común, para el beneficio del país, para poner en alto el nombre del instituto, yo sigo trabajando con el afán de crear gente con intereses sociales.

Con respecto al modelo educativo he visto interés por parte de algunos profesores, porque en el modelo educativo tradicional solo necesitabas la licenciatura para poder dar clases no necesitabas una asignación pedagógica. El nuevo modelo educativo se ha interesado en dar herramientas pedagógicas a los docentes para que mejoren su cátedra y a mí me ha gustado ver que docentes que durante 30 años habían dado clases con las mismas diapositivas ahora se han interesado en meter videos, en unirse a las redes sociales, en renovarse, si veo en ellos un interés también contagiado por la saturación de programas que hay para que te renueves, sin embargo, también están los otros que no lo hacen.

Al menos veo que están haciendo el esfuerzo, pero cambiar sus patrones de comportamiento yo creo que todavía no, hasta que los obliguen o hasta que se mueran yo creo que va a haber un cambio, porque las intenciones no son suficientes, lo que deben hacer es un programa para dar su cátedra y no lo hacen porque no lo han hecho en 30 años o 50 años porque hay maestros aquí de 80 años, pero, la intención ya te muestra un avance, una mayor tolerancia, una mayor disposición a ayudarte, ya no tanto trabajar para uno mismo.

En los alumnos he visto que se ha experimentado mucho con ellos, desde nivel medio superior, y esos experimentos no han sido tan exitosos, los han vuelto no curiosos sino preguntones que no es lo mismo, no reflexionan demasiado en lo que están haciendo y se les están dando herramientas diseñadas para alguien que es más auto responsable y no lo son, entonces es como darle protección a un niño malcriado, pero eso es quizá porque ni los docentes ni los profesores estábamos preparados para algo así, quizá con el tiempo nosotros mejoremos nuestras técnicas y ellos sean más acordes a las competencias.

Aunque sea un desacuerdo por parte de los profesores es útil, porque un desacuerdo te obliga a cuestionarte, a avanzar, a hacer algo, yo creo que ya es ganancia que todos los docentes sepan que hay un modelo educativo, que se trata de trabajar con competencias, se trata de evaluar de manera diferente a los alumnos, ya es mucho avance para una población tan grande, claro uno quisiera que ya todos estuvieran preparados, que todos hubieran vivido las experiencias educativas que muy pocos tuvieron la experiencia de vivir, porque es gente que fue educada en los 60, creo que el castigo físico todavía estaba permitido, o sea, es un cambio muy fuerte, desafortunadamente el cambio es lento pero yo si lo he visto.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad a la profesora Nandeli para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo a la profesora su tiempo.

L: Para terminar, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

N: Formalmente sería la interdisciplina. Pero informalmente sería estatus, porque ahora creo que es más la fama.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista.

N: Fíjate que a la UAM le falta mucho identidad, porque como uamero quisieras tener un himno, quisieras tener una mascota.

L: Si, claro, son IES diferentes.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista la profesora Nandeli tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que no hizo ninguna pausa, incluso en algunas preguntas se pudo adelantar a la respuesta antes de que se terminara de formular la pregunta y no requirió información extra para poder formular su respuesta.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto en el que se encuentra presente la percepción de logro y éxito, tomando las dificultades que se presenten como retos que se convierten en motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro.

La profesora Nandeli comenta cómo ha logrado llegar a un punto elevado en algunas de sus áreas de especialidad, tan es así, que le han confiado la revisión técnica de uno de los libros más importantes en Investigación de Operaciones a nivel mundial.

Conducta: la profesora Nandeli invirtió la mayor cantidad de tiempo (1,438 palabras) en hablar del proceso de toma de decisión en su vocación como docente, enfatizando la tradición de prestigio hacia la docencia en el politécnico que caracteriza a su familia, además de su facilidad por la enseñanza, se aúna el manejo de los tiempos que es un aspecto de vital importancia debido un tanto a la aplicación de los conocimientos de su maestría.

Se mostró respetuosa dispuesta y atenta al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y mostró interés en la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista.

Afecto: A pesar de que el contenido de la entrevista es un tanto crítico, se puede apreciar también un sentido optimista, confiando en que en el futuro las cosas irán mejor.

A lo largo de la entrevista podemos ver que la profesora Nandeli busca la unión a partir del vínculo con sus compañeros de trabajo, buscando de fondo trascender y tener un impacto positivo a nivel social.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

El proceso de reconstrucción de la identidad organizacional de la profesora Nandeli inicia desde joven, a partir de una tradición familiar relacionada con dar clases, reforzada al mismo tiempo por su facilidad hacia la enseñanza:

“Yo siempre he querido dar clases, desde joven, para mí es una tradición, porque mis papás dan clases, mis tíos dan clases, me gustaba mucho enseñarle a mis compañeros, fui catequista muchos años, pues si entiendo rápido las cosas y como que la gente fácil me entiende, yo creo que también es por la manera en la que mi papá me explicó las cosas”.

Aunado a lo anterior prevalece la percepción del politécnico como una escuela de prestigio:

“Yo dije: quiero dan clases en el poli, porque toda mi familia da clases en el poli, además se me hace un lugar de prestigio”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Nandeli es cuando con base en los conocimientos que le brinda su Maestría en Estudios de Ocio Recreación y Tiempo Libre se da cuenta de que la flexibilidad de horarios que ofrece la docencia coincide con su búsqueda:

“Entonces empecé a ver la vida de las maestras, y me di cuenta que tenían tiempo para sus hijos, para su familia, tienes vacaciones, tienes prestaciones que en otros trabajos no tienes, tienes más flexibilidad laboral, entonces aunque el sueldo es muy bajo con mis primeras experiencias de trabajo me di cuenta de que yo no buscaba un sueldo”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional la profesora Nandeli es en enero de 2005 cuando inicia a dar clases en UPIICSA, debido un tanto al manejo de la disciplina:

“La gente incluso es más tradicional, donde todavía se conserva el respeto, donde todavía hay un énfasis en la disciplina y cosas que yo valoro mucho, entonces por eso me decidí por el poli, me entrevisté con el subdirector académico de ese entonces, tuve que hablar con el jefe de la academia y hacer mi examen de oposición en 2004, lo pasé y me programaron hasta enero de 2005, me dieron el grupo de 8 a 10 los viernes, inicié con 1 grupo y luego me dieron 2, luego 3 y ahorita son 12 grupos porque ya tengo 39 horas, porque tengo horas base y esas horas base te obligan a dar cierta cantidad de horas frente a grupo, por reglamento tengo que dar 23 horas frente a grupo”.

Un cuarto momento en la re - construcción de la identidad organizacional de la profesora Nandeli es su motivación actual por el cambio en un sentido positivo:

“...entonces estamos gente como yo y otros maestro incluso más grandes que también mis respetos que también entienden que no debe seguir así, que deben cambiar para crear gente más reflexiva, aquí la gente es muy individualista, les falta mucha conciencia social...”.

Un quinto momento en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Nandeli es referente a sus expectativas:

“Si realmente logramos avanzar los que estamos interesados en la investigación a mí me gustaría pensar en un trabajo colegiado que lo hubo cuando los que horita tienen 60 años tenían mi edad (31 años), entonces cuando la mayoría seamos los jóvenes yo creo que si se va a hacer investigación interdisciplinaria”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La percepción de que el poli, es una institución de prestigio:

“Entonces a mí el poli, se me hacía un lugar de prestigio”.

2. El reconocimiento como profesora del politécnico:

“...da mucho status viajar por el mundo y decir que eres maestro del poli, es muy respetada la posición socialmente dentro de los ricos, dentro de los pobres. La comunidad académica es aparte, siempre admirada, siempre vista como una elite de transformación social, pues si te crees mucho, andas por la vida y honrosamente uno puede decir que es maestro del poli”.

3. La alineación de los objetivos de la organización con los objetivos como persona de la profesora Nandeli, sobre todo en el manejo de su tiempo:

“...yo quería un trabajo que no me demandara mucho como mujer para poder ser madre, para poder tener una familia con valores, poniéndole atención a los hijos porque finalmente es la base de la sociedad. Hay gente que le gusta cambiar de trabajos y andar por todo el mundo, a mí no, yo pienso estar aquí, yo pienso envejecer y morir aquí, pienso hacer mi vida dentro del poli”.

4. Los beneficios que ofrece el politécnico como institución, sobre todo en cuanto a estabilidad laboral y crecimiento:

“Aquí hasta las leyes de este momento si te garantizan una vida y aparte un crecimiento razonable, si tú quieres ganar más tienes que juntar una serie de puntitos para irte promoviendo, pero es relativamente justo”.

5. La alineación de los objetivos del politécnico con los objetivos como profesora, sobre todo los objetivos relacionados a los aspectos sociales:

“Cuando entró mi familia al IPN la idea era preparar gente para las necesidades que tenía el país, ellos mismos salieron de la pobreza por esta función de la educación superior... Entonces, lo que me hace identificarme con el poli es esa idea de crear gente para beneficiar al país... yo sigo pensando que hay que formar a la gente para el beneficio común, para el beneficio del país, para

poner en alto el nombre del instituto, yo sigo trabajando con el afán de crear gente con intereses sociales”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON LA PROFESORA LORETO.

15 de Marzo de 2013.

Entrevistada: Núñez Mendoza Loreto (Lo).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 11: 05 am.

Hora de término: 12: 03 pm.

Duración de la entrevista: 58 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Higiene y Seguridad Industrial, Seguridad Industrial y Sistemas Ambientales.

Formación Académica: Licenciatura en Odontología en UNAM, Maestría en Educación.

Antigüedad en UPIICSA: 32 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con la profesora Loreto explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesora así como sus decisiones a lo largo de su

vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, la profesora Loreto aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en la profesora Loreto, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos de la profesora Loreto tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumna y/o docente)?

Lo: Estaba muy pequeña, estaba estudiando el bachillerato en el CCH Oriente, tuve la inquietud de trabajar desde muy pequeña, posteriormente ingresé a la facultad y debido a los costos de la carrera que estudié fue una necesidad trabajar.

Mi primer trabajo fue a los 16 años aquí en UPIICSA como secretaria por 9 años, lo que me atrajo de la escuela es que está cerca de mi casa y de CCH Oriente que es donde yo estudié. Después cuando decido entrar a la Facultad de Odontología, también me quedaba de paso esta Unidad Profesional (UPIICSA).

Terminé la carrera y el director de esta Unidad me invitó para que hiciera un proyecto para implantar el servicio dental dentro de la Unidad, se hizo el presupuesto, el área, el equipo, el personal y en 1 año que acababa de titularme de la carrera se implantó el servicio dental aquí en UPIICSA, yo estuve como odontóloga 20 años dentro de la Unidad.

Yo presenté mi examen de oposición para dar clases, dentro del departamento de Ingeniería Industrial hay médicos y odontólogos impartiendo estas asignaturas,

entonces me invitaron, y me asignaron grupos, entonces yo decidí quedarme ya como docente desde hace 6 años, porque yo sentí que ya necesitaba un cambio, ya tenía la Maestría en Educación, muchos diplomados en cuanto a didáctica y cursos sobre seguridad e higiene impartidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entonces, trato de estar actualizada constantemente por los cambios que hay.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

Lo: A mi realmente el ser docente me agrada así como también me agrada ser odontóloga, yo creo que mientras a uno le guste la actividad que realiza pues lo va hacer mejor.

La inquietud hacia la docencia surge porque ya tenía yo una Maestría, y 4 o 5 diplomados en ese entonces, yo había impartido cursos aquí en UPIICSA, y algunas pláticas o ponencias sobre el área dental.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

Lo: Yo considero que el nivel académico que tiene UPIICSA a nivel Nacional es muy bueno, por ejemplo, en Ingeniería Industrial que es donde yo imparto clases, en México fue en CENETI y luego UPIICSA los absorbió, así que terminó siendo UPIICSA la pionera.

El nivel académico que tiene UPIICSA para mi es excelente, la actividad docente de los maestros también es excelente.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

Lo: La comunidad de universidades privadas si lo reconoce, porque mis hijos van a universidades privadas. Sin embargo la sociedad no, porque demeritan el trabajo o la labor del docente. Sin embargo, yo creo que la labor docente requiere mucha preparación y una actitud de servicio muy amplia, porque un docente es un formador, no sólo en lo académico (...) en lo moral también, donde estas formando a personas para enfrentarse a un contexto no solo Industrial sino a un contexto social en donde ellos deben de comportarse o acatar ciertas reglas.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

Lo: UPIICSA me ha dado muchas satisfacciones que me han hecho crecer como persona, lo que yo quiero es que los alumnos reaccionen, que cuestionen, obviamente ellos deben de decir por qué. Les paso muchas películas en donde ellos hacen un análisis e interpretación de las normas oficiales mexicanas que

hace la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre Higiene y Seguridad, ellos hacen un análisis y una interpretación en un ambiente laboral.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

Lo: Logros personales, por ejemplo, que todavía alumnos de hace 4 años vienen, algunos me invitan a su examen profesional, algunos vienen y me saludan, es muy bonito que todavía tengan anécdotas de la clase, eso quiere decir que uno como maestro en algún momento o todavía sigue siendo significativo para la clase.

L: ¿Se siente motivada trabajando en UPIICSA?

Lo: si, mucho. Para empezar a mí me gusta mucho mi trabajo, de hecho el trabajo docente aquí en UPIICSA es un trabajo muy noble, muy noble en donde nos permite seguir preparándonos, nos da facilidad en becas, oportunidades de viajar. Es muy motivante y es mucha responsabilidad, saber lo que vas a decir ante 30 o 40 personas, para mí es muy motivante contribuir con esa formación profesional y no sólo en un campo profesional sino a nivel social.

También trato de motivarlos mucho a la lectura, porque cuando yo les pregunto en clase yo sé que ellos saben, y veo la angustia en ellos de que no lo pueden expresar porque no encuentran las palabras para transmitir ese conocimiento.

L: ¿Qué es lo que la ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

Lo: Primeramente por el cambio que hubo en la ley del seguro social, porque a pesar de que yo ya cumplo con el tiempo trabajado, no me puedo ir por la edad. Pero eso no es lo importante, sino que simplemente me gusta y yo creo que mientras uno esté a gusto con lo que hace, mientras mis conocimientos y mi estado físico sean aptos aquí voy a estar, porque aunque me guste mucho habrá algún momento en el que me tenga que ir quizá hasta por condiciones físicas.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

Lo: Yo creo que la profesión docente si podría ser una profesión para toda la vida, pero, todo tiene un principio y un fin, uno debe de saber en qué momento retirarse, aquí hay maestros que apenas si pueden caminar y bueno, están aquí, también hay quien se jubila y a los dos meses se muere. Para todo hay que programarse y hay que tener un plan para retirarse.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

Lo: Yo espero, ser cada día mejor maestra, espero prepararme más, de hecho, voy a ingresar a una Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo aquí en IPN, que está ya próxima, y seguirme preparando.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

Lo: Si (...) porque se trata de formar alumnos que puedan desarrollarse en un contexto específico, en una organización o en un grupo, si no cumples con ciertas reglas impuestas por la sociedad, obviamente va a haber problemas.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Lo: Yo considero que si (...)

L: ¿Me puede hablar más al respecto?

Lo: ¿Por qué considero que coinciden?

L: Por favor.

Lo: Porque yo considero que soy una persona abierta con mis alumnos, siempre les digo que ellos eligieron el profesor y que ellos se pueden sentir libres de levantarse al baño, de tomar una llamada o de no venir, y hay ocasiones en donde se podría justificar ese hecho, aunque también todo hecho tiene una consecuencia, a lo mejor no le doy permiso de hacer un examen en clase porque ya cubrió el límite de faltas o algo así. Pero la comunicación es muy abierta, trato que las clases sean (...) amenas, en donde haya mucha participación tanto del maestro como del alumno. Uno los va guiando, pero al final ellos son los que van formando su propio conocimiento.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

Lo: Pues yo creo que son muchos, me gusta el ambiente de trabajo, se puede decir que en un 80% todo está bien, el horario es muy flexible para que yo realice mis actividades personales, me dan mucha oportunidad de seguir preparándome y actualizándome, me da una vida cómoda.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

Lo: Si han cambiado, siento que de alguna manera la práctica docente está más reglamentada aunque no se ha perdido la libertad de cátedra. Pero, yo considero que todos los cambios son buenos y también considero que es muy importante que un docente tenga organizada su cátedra, debes de preparar tu clase.

Lo que pasa es que la educación por competencias es una tendencia, es una moda, no hay un sustento teórico o epistemológico, basado exactamente en las competencias, se retoma mucho del constructivismo pero hay que retomar del humanismo también.

L: Para terminar la entrevista, defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.

Lo: Compromiso.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad a la profesora Loreto para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo a la profesora su tiempo.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista. No sé si quiera agregar algo.

Al final de la entrevista la profesora Loreto habló del caso de Paola, una de sus alumnas que tuvo un accidente (incluso estuvo en coma y estuvo a punto de perder un ojo) y la profesora se convirtió en su tutora con el objetivo de poder hablar con los profesores para que la apoyaran, en sus palabras: “Antes de ser Ingenieros, Arquitectos o ciudadanos, somos humanos, somos personas, que no se nos olvide, esa es la importancia de retomar el humanismo también, por eso tienes que trabajar más con los alumnos en el aspecto humano”.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista la profesora Loreto tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que solo hizo 3 pausas. Además, la profesora Loreto solo requirió que se incentivara 1 de sus respuestas, denotando facilidad al momento de estructurar el contenido de sus respuestas. Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento abstracto por parte de la profesora Loreto, donde la mayoría de sus respuestas fueron amplias y estructuradas.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto, además del gusto y la facilidad en el aprendizaje en el que se encuentra presente el gusto por la actualización continua, tomando las dificultades que se presenten como retos que se convierten en motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro y que representan una posibilidad en la que la profesora Loreto puede facilitar las posibles soluciones.

Conducta: la profesora Loreto invirtió la mayor cantidad de tiempo (244 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de su incorporación a la UPIICSA como alumna y como docente.

Se mostró respetuosa, dispuesta y atenta al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, agregando incluso información acerca del caso de una de sus alumnas al final de la entrevista.

Afecto: se denota cierta empatía en la profesora Loreto, dicha empatía impregna su manera de dirigirse ante las situaciones que son difíciles para otras personas, fomentando las actividades académicas desde un enfoque humanista, ejemplo de ello, es el caso de su alumna Paola:

“Antes de ser Ingenieros, Arquitectos o ciudadanos, somos humanos, somos personas, que no se nos olvide, esa es la importancia de retomar el humanismo también, por eso tienes que trabajar más con los alumnos en el aspecto humano”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional de la profesora Loreto comienza desde que ingresa a los 16 años a UPIICSA, trabajando como secretaria:

“Mi primer trabajo fue a los 16 años aquí en UPIICSA como secretaria por 9 años”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Loreto es cuando participa en un proyecto para la UPIICSA al momento de terminar su licenciatura:

“Terminé la carrera y el director de esta Unidad me invitó para que hiciera un proyecto para implantar el servicio dental dentro de la Unidad, se hizo el presupuesto, el área, el equipo, el personal y en 1 año que acababa de titularme de la carrera se implantó el servicio dental aquí en UPIICSA...”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Loreto es posterior al proyecto que realizó en UPIICSA:

“... yo estuve como odontóloga 20 años dentro de la Unidad”.

Un cuarto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Loreto es cuando realiza su examen de oposición en UPIICS, lo cual le ha permitido ocupar el papel ahora de docente por 6 años:

“Yo presenté mi examen de oposición para dar clases, dentro del departamento de Ingeniería Industrial hay médicos y odontólogos impartiendo estas asignaturas, entonces me invitaron, y me asignaron grupos, entonces yo decidí quedarme ya como docente desde hace 6 años, porque yo sentí que ya necesitaba un cambio, ya tenía la Maestría en Educación, muchos diplomados en cuanto a didáctica y cursos sobre seguridad e higiene impartidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entonces, trato de estar actualizada constantemente por los cambios que hay.

... yo creo que la labor docente requiere mucha preparación y una actitud de servicio muy amplia, porque un docente es un formador, no sólo en lo académico (...) en lo moral también, donde estas formando a personas para enfrentarse a un contexto no solo Industrial sino a un contexto social”.

Un quinto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Loreto es cuando decide continuar en IPN estudiando su maestría en Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. El gusto hacia la docencia y la experiencia que adquirió en UPIICSA a través de las pláticas y las ponencias:

“A mi realmente el ser docente me agrada así como también me agrada ser odontóloga, yo creo que mientras a uno le guste la actividad que realiza pues lo va hacer mejor.

La inquietud hacia la docencia surge porque ya tenía yo una Maestría, y 4 o 5 diplomados en ese entonces, yo había impartido cursos aquí en UPIICSA, y algunas pláticas o ponencias sobre el área dental”.

2. La percepción acerca del buen nivel educativo y docente de la UPIICSA por parte de la profesora Loreto:

“Yo considero que el nivel académico que tiene UPIICSA a nivel Nacional es muy bueno, por ejemplo, en Ingeniería Industrial que es donde yo imparto clases, en México fue en CENETI y luego UPIICSA los absorbió, así que terminó siendo UPIICSA la pionera.

El nivel académico que tiene UPIICSA para mi es excelente, la actividad docente de los maestros también es excelente”.

3. La satisfacción de la profesora Loreto con su labor docente en UPIICSA:

“UPIICSA me ha dado muchas satisfacciones que me han hecho crecer como persona, lo que yo quiero es que los alumnos reaccionen, que cuestionen, obviamente ellos deben de decir por qué”.

4. Los logros y éxitos que ha tenido la profesora Loreto y que se basan en lograr aprendizajes significativos:

“... que todavía alumnos de hace 4 años vienen, algunos me invitan a su examen profesional, algunos vienen y me

saludan, es muy bonito que todavía tengan anécdotas de la clase, eso quiere decir que uno como maestro en algún momento o todavía sigue siendo significativo para la clase”.

5. La motivación que siente la profesora Loreto trabajando en UPIICSA como docente:

“Para empezar a mí me gusta mucho mi trabajo, de hecho el trabajo docente aquí en UPIICSA es un trabajo muy noble, muy noble en donde nos permite seguir preparándonos, nos da facilidad en becas, oportunidades de viajar. Es muy motivante y es mucha responsabilidad, saber lo que vas a decir ante 30 o 40 personas, para mí es muy motivante contribuir con esa formación profesional y no sólo en un campo profesional sino a nivel social”.

6. La permanencia en la UPIICSA:

“... simplemente me gusta y yo creo que mientras uno esté a gusto con lo que hace, mientras mis conocimientos y mi estado físico sean aptos aquí voy a estar, porque aunque me guste mucho habrá algún momento en el que me tenga que ir quizá hasta por condiciones físicas”.

7. La expectativa de seguirse actualizando en IPN por parte de la profesora Loreto:

“Yo espero, ser cada día mejor maestra, espero prepararme más, de hecho, voy a ingresar a una Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo aquí en IPN, que está ya próxima, y seguirme preparando”.

8. La congruencia con los objetivos de la profesora Loreto como docente y los objetivos de la UPIICSA:

“Si (...) porque se trata de formar alumnos que puedan desarrollarse en un contexto específico, en una organización o en un grupo, si no cumples con ciertas reglas impuestas por la sociedad, obviamente va a haber problemas”.

9. La congruencia de los valores personales de la profesora Loreto con los valores de la UPIICSA.:

“Porque yo considero que soy una persona abierta con mis alumnos, siempre les digo que ellos eligieron el profesor y

que ellos se pueden sentir libres de levantarse al baño, de tomar una llamada o de no venir, y hay ocasiones en donde se podría justificar ese hecho, aunque también todo hecho tiene una consecuencia, a lo mejor no le doy permiso de hacer un examen en clase porque ya cubrió el límite de faltas o algo así. “Pero la comunicación es muy abierta, trato que las clases sean (...) amenas, en donde haya mucha participación tanto del maestro como del alumno. Uno los va guiando, pero al final ellos son los que van formando su propio conocimiento”.

10. La identificación de la profesora Loreto con la UPIICSA que se ha construido a través de los años y que se ha reforzado con el paso del tiempo:

“Pues yo creo que son muchos, me gusta el ambiente de trabajo, se puede decir que en un 80% todo está bien, el horario es muy flexible para que yo realice mis actividades personales, me dan mucha oportunidad de seguir preparándome y actualizándome, me da una vida cómoda”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR ROBERTO.

15 de Marzo de 2013.

Entrevistada: Chávez López Roberto (R).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 12:57 pm.

Hora de término: 1:54 pm.

Duración de la entrevista: 57 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Higiene y Seguridad Industrial, Contaminación y Gestión Ambiental, Seguridad Industrial y Sistemas Ambientales.

Formación Académica: Licenciatura en Medicina, egresado de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México, Especialidad en Patología, Posgrado en Terapéutica Homeopática.

Antigüedad en UPIICSA: 33 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Roberto explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, el profesor Roberto aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Roberto, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Roberto tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

R: La decisión de estudiar en UNAM fue desde secundaria, porque entré a la Preparatoria 2 Erasmo Castellanos Quinto que en aquel entonces estaba en el centro en la calle de San Ildefonso y desde allí es la única prepa de la UNAM que tiene secundaria y prepa, en la UNAM nos hicieron exámenes de Orientación Educativa y tenía el pase automático, a mí siempre me ha gustado estudiar, en aquel entonces yo salí de la preparatoria con promedio de 9.8 y por eso llegué a la Facultad. Aquí quiero agregar que a nosotros como médicos nos preparan en lo administrativo, en lo práctico, en la investigación y en la docencia, cuando yo estaba en Patología y cuando era estudiante de semestres avanzados me dieron la oportunidad de dar clase a semestres iniciales, entonces para mí no era extraño dar clases.

En mi caso fue una serendipia, aleas chiripada (risas), yo no tenía pensado entrar, yo pensaba más en la medicina privada que en la pública, pero a través de mi padre que era egresado del poli, y en ese tiempo era subdirector académico de la

Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, un día me habló y me dijo que los alumnos de un grupo de la tarde habían corrido a un maestro de patología y que el director le había dicho que para el lunes quería a un maestro de patología, entonces me dijo que le echara la mano y en aquel entonces no iba a haber pago porque era meritorio, yo no quería pero a través del cariño al padre por eso entré al politécnico. En ese tiempo yo estaba terminando la Maestría en Patología, y daba consulta, estaba en el servicio social en petróleos mexicanos y después me quedé otro año y cachito ya como médico, pero desde los 18 años yo puse consultorio privado, tengo pacientes desde hace 40 años, cuando ocurre la serendipia en mi vida (risas), aparentemente yo entré por 3 meses pero me gustó, calificué a los alumnos y ya me iba a retirar pero el director me dijo: Roberto tu papel ha sido bueno, quédate, te podemos dar 18 horas; yo estaba renuente porque yo ya tenía todo estructurado en un pequeño edificio para poner mi laboratorio de patología y tomé la decisión de que me gustaba más la educación en ese momento, y ese pequeño edificio ahí sigo dando consulta pero nada más funciona un consultorio y lo demás es un elefante blanco, por esa decisión que tomé y me integré al politécnico, yo siempre he dicho que mi alma *máter* es la Facultad de Medicina y mi alma *fater* es el Instituto Politécnico Nacional, y ya llevo 33 años, el día 1° de 1980 inició mi contrato de manera oficial porque los 3 primeros meses no me pagaron, al 4° o 5° año de estar en el poli, por el trabajo realizado académico y administrativo me dieron el premio Nacional de Administración.

Estuve trabajando en el politécnico en la Escuela Nacional de Medicina y Obstetricia impartiendo las clases de Patología e Introducción a la Clínica, a los 2 años fui jefe de Enseñanza, después fui jefe de la Unidad de Asistencia Técnica, después fui jefe de Ciencias Básicas, después fui jefe del departamento de apoyo a actividades docentes, después fui nuevamente jefe de Ciencias Básicas.

Al llegar a UPIICSA fui jefe de los servicios médicos, actualmente soy presidente de la academia de Seguridad e Higiene, combinando con la docencia, ahorita soy consejero en el consejo técnico consultivo.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

R: El gusto hacia la docencia y la formación docente que se forma desde la Facultad, la cuestión familiar del padre médico, él era ginecólogo, tenía su sanatorio de ginecología y tenía varios años dando clases de ginecología en el Instituto Politécnico Nacional, él es egresado del politécnico y entonces yo al verlo de chico que llevaba sus listas y hacía sus exámenes, y le ayudaba mi mamá, desde allí tuve la fijación.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

R: Yo pienso que en primer lugar la división es entre educación pública y educación privada, yo también vengo de un sistema de educación pública aunque he dado pláticas en universidades privadas. En el IPN, hasta su lema lo dice: "La

técnica al servicio de la patria”, como que está muy bien ubicada en toda la cuestión de avance tecnológico aunque ya hay escuelas privadas como el Tec de Monterrey que se enfocan en la tecnología. Aquí lo que nos caracteriza podría ser una cuestión de ser camarada, de tratar de llevarse uno bien y de identificarse con la Institución y lazos distintivos, en sentir la fuerza de los colores, del escudo y todo esto. Otra característica pero del poli en general es que en medicina atacamos más lo humanístico.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

R: Yo digo que sí, al menos en mi caso sí, y yo me siento muy orgulloso de ser docente de UPIICSA, y de ser docente del politécnico porque me gusta la docencia y a través de las generaciones de estudiantes que he visto en UPIICSA en ocasiones me los encuentro en algún trabajo o en algún evento, yo noto que me saludan con mucho aprecio y respeto.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

R: El ser profesor, porque es lo que me gusta, me gusta ser ahora que se maneja el término de mediador y de facilitador del conocimiento a mí me gusta, me gusta que estemos ahora en la era del conocimiento porque el valor agregado va a ser el conocimiento y de allí derivan las competencias.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

R: Como se podrá dar cuenta han sido muchos logros, es el reconocimiento a mi trabajo y me han puesto en varios sitios, en varios departamentos, en múltiples, tanto en departamentos académicos como en departamentos administrativos y de apoyo a estudiantes. A nivel personal, también para mi familia me ha redundado el que es mi alma fater y me ha dado a ganar dinero, por lo tanto yo respeto mucho eso, ese dinero me ha servido para dar cierto estatus a mi familia.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

R: Sí, por eso no he pedido mi jubilación, más que nada no lo hago por dinero, sino que todavía me falta cerrar el ciclo en el politécnico, entonces si me siento a diario motivado y ese es el mensaje principal a los alumnos.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

R: Pienso que el ciclo todavía no se ha cerrado en el sentido que quiero ofrecerme la oportunidad de formar una Asociación de tipo educativa profesional, sin fines de lucro, para llevar un mensaje de UPIICSA a diferentes escuelas y universidades.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

R: Yo pienso que es para toda la vida, también hago mucho hincapié en los alumnos y me gusta mucho el programa que tienen ahora de la reforma educativa de atraer a los padres de los alumnos a la escuela para que se den cuenta que disponibilidad tienen sus hijos, porque yo pienso que los padres deben ser los primeros docentes en la vida de sus hijos.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

R: Formar una asociación educativa profesional que de mensajes educativos sin fines de lucro a la comunidad abierta. En lo personal, esa función docente transmitirla, porque yo me tengo que jubilar algún día porque así lo va a demandar mi ciclo ya que la vida es por ciclos y también hay que darle paso a la juventud.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

R: Al menos en las ramas de las asignaturas que yo doy sí, aunque la misión, la visión de UPIICSA y como maneja la interdisciplina, probablemente yo la proyectaría más en este momento hacia la sustentabilidad, a las organizaciones sustentables, entonces, desde las materias que yo imparto siempre nos apoyamos en el desarrollo sustentable entonces, en mi caso sí, porque UPIICSA les ofrece una ventana a los alumnos para que miren y que lleguen al terreno del siglo XXI enterados de todos los cambios, yo creo mucho en la globalización ya no podemos ver a México aislado porque lo que pasa en México puede repercutir en todo el mundo y es una lástima que nos manejen que casi 30 millones de mexicanos se sostienen en la economía informal, que no tienen seguridad social o que tengan seguro popular pero que no les cubre todos los padecimientos, también es una lástima que de 30 países en la OGDE México ocupe el lugar 30, hasta abajo. Entonces tenemos que impactar a los estudiantes para que se den cuenta del lugar que debe de ocupar México.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

R: Yo creo que sí, más porque yo vengo de una formación humanística, yo creo mucho en la escala de valores: la prudencia, la verdad, la libertad, la autonomía, y la escuela está para eso, para enseñar esos valores.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

R: Que es una Institución formadora de la clase media – baja y de los ideales del general Lázaro Cárdenas, para mí es el último buen presidente que ha tenido la República Mexicana, él forma un Instituto para formar técnicos que en ese tiempo no había y manejar petróleos mexicanos.

L: **De esos aspectos, ¿Cuáles se han modificado con el paso de los años?**

R: Son otras épocas, en la época de Lázaro Cárdenas en México había 20 millones de mexicanos, ahorita somos 110 millones, la filosofía que se formó por el general ha cambiado, incluso ahora vemos alumnos que han cursado uno o dos años en el TEC de Monterrey y ya no les alcanza el recurso a sus padres y están en el politécnico.

L: Para terminar la entrevista, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

R: (...) son dos palabras, en este momento para mí la esencia de la UPIICSA es belleza exterior, porque es una escuela bonita y amplia pero, no podemos caer en la esencia que es el academismo, que es el trabajo en equipo.

L: Entonces usted ve una diferencia entre lo que la UPIICSA proyecta a nivel exterior y lo que es a nivel interno.

R: Si.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Roberto para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

En la fase de cierre de la entrevista, el profesor Roberto, comenta que se está perdiendo el enfoque humanista de la educación, esto se da muchas veces porque se ha rebasado el cupo de la UPIICSA, y en ocasiones no se respeta el perfil de ingreso de los alumnos, ingresando incluso alumnos de las áreas de ciencias biológicas. Pero por otro lado “hay maestros que han dejado su vida en la UPIICSA y que merecen un reconocimiento”. También comenta que en su plan de vida está el jubilarse cuando cumpla sus 35 años de servicio.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Roberto tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que solo hizo una pausa. Además, el profesor Roberto no

requirió que se incentivaran sus respuestas, denotando facilidad al momento de estructurar el contenido de sus respuestas. Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento abstracto por parte del profesor Roberto, donde la mayoría de sus respuestas fueron amplias, estructuradas y sustentadas en datos.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto, además del gusto y la facilidad en el aprendizaje en el que se encuentra presente la motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro a través de propuestas: “quiero ofrecerme la oportunidad de formar una Asociación de tipo educativa profesional, sin fines de lucro, para llevar un mensaje de UPIICSA a diferentes escuelas y universidades”.

Conducta: el profesor Roberto invirtió la mayor cantidad de tiempo (586 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de incorporación a la UPIICSA como docente.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, se interesó por el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, agregando incluso información de su forma de ver a la UPIICSA al final de la entrevista.

Afecto: en el profesor Roberto se denota el cariño hacia su padre como un factor decisivo al momento de decidir ingresar al politécnico, mismo cariño que lo ha llevado a permanecer a lo largo de 33 años:

“... a través del cariño al padre por eso entré al politécnico... por esa decisión que tomé y me integré al politécnico, yo siempre he dicho que mi alma máter es la Facultad de Medicina y mi alma fater es el Instituto Politécnico Nacional, y ya llevo 33 años”.

De igual manera se denota el orgullo de ser docente de la UPIICSA:

“Yo digo que sí, al menos en mi caso sí, y yo me siento muy orgulloso de ser docente de UPIICSA, y de ser docente del politécnico porque me gusta la docencia y a través de las generaciones de estudiantes que he visto en UPIICSA en ocasiones me los encuentro en algún trabajo o en algún evento, yo noto que me saludan con mucho aprecio y respeto”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Roberto comienza por una tradición familiar, con lo que él llama el amor hacia el padre:

“...a través de mi padre que era egresado del poli, y en ese tiempo era subdirector académico de la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, un día me habló y me dijo que los alumnos de un grupo de la tarde habían corrido a un maestro de patología y que el director le había dicho que para el lunes quería a un maestro de patología, entonces me dijo que le echara la mano y en aquel entonces no iba a haber pago porque era meritorio, yo no quería pero a través del cariño al padre por eso entré al politécnico”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Roberto es cuando el director de la Escuela Nacional de Medicina y Obstetricia lo invita a formar parte del IPN impartiendo las clases de Patología e Introducción a la Clínica:

“... aparentemente yo entré por 3 meses pero me gustó, calificué a los alumnos y ya me iba a retirar pero el director me dijo: Roberto tu papel ha sido bueno, quédate, te podemos dar 18 horas; yo estaba renuente porque yo ya tenía todo estructurado en un pequeño edificio para poner mi laboratorio de patología y tomé la decisión de que me gustaba más la educación en ese momento... el día 1° de 1980 inició mi contrato de manera oficial porque los 3 primeros meses no me pagaron...”

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Roberto se plasma a través de su desarrollo profesional en el IPN:

“... a los 2 años fui jefe de Enseñanza, después fui jefe de la Unidad de Asistencia Técnica, después fui jefe de Ciencias Básicas, después fui jefe del departamento de apoyo a actividades docentes, después fui nuevamente jefe de Ciencias Básicas. Al llegar a UPIICSA fui jefe de los servicios médicos, actualmente soy presidente de la academia de Seguridad e Higiene, combinando con la docencia, ahorita soy consejero en el consejo técnico consultivo”.

Un cuarto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Roberto se refleja a través de sus expectativas:

“Pienso que el ciclo todavía no se ha cerrado en el sentido que quiero ofrecerme la oportunidad de formar una Asociación de tipo educativa profesional, sin fines de lucro, para llevar un mensaje de UPIICSA a diferentes escuelas y universidades. Formar una asociación educativa profesional que de mensajes educativos sin fines de lucro a la comunidad abierta”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La tradición politécnica familiar que fue reforzada por el cariño del profesor Roberto hacia su padre :

“...a través de mi padre que era egresado del poli, y en ese tiempo era subdirector académico de la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía, un día me habló y me dijo que los alumnos de un grupo de la tarde habían corrido a un maestro de patología y que el director le había dicho que para el lunes quería a un maestro de patología, entonces me dijo que le echara la mano y en aquel entonces no iba a haber pago porque era meritorio, yo no quería pero a través del cariño al padre por eso entré al politécnico... la cuestión familiar del padre médico, él era ginecólogo, tenía su sanatorio de ginecología y tenía varios años dando clases de ginecología en el Instituto Politécnico Nacional, él es egresado del politécnico y entonces yo al verlo de chico que llevaba sus listas y hacía sus exámenes, y le ayudaba mi mamá, desde allí tuve la fijación”.

2. Los logros y éxitos que ha tenido el profesor Roberto y que se basan en el desempeño de su profesión:

“... al 4° o 5° año de estar en el poli, por el trabajo realizado académico y administrativo me dieron el premio Nacional de Administración... en la Escuela Nacional de Medicina y Obstetricia a los 2 años fui jefe de Enseñanza, después fui jefe de la Unidad de Asistencia Técnica, después fui jefe de Ciencias Básicas, después fui jefe del departamento de apoyo a actividades docentes, después fui nuevamente jefe de Ciencias Básicas. Al llegar a UPIICSA fui jefe de los servicios médicos, actualmente soy presidente de la

academia de Seguridad e Higiene, combinando con la docencia, ahorita soy consejero en el consejo técnico consultivo”.

3. Algunos aspectos simbólicos del politécnico en general:

“Aquí lo que nos caracteriza podría ser una cuestión de ser camarada, de tratar de llevarse uno bien y de identificarse con la Institución y lazos distintivos, en sentir la fuerza de los colores, del escudo y todo esto. Otra característica pero del poli en general es que en medicina atacamos más lo humanístico”.

4. La motivación que siente el profesor Roberto trabajando en UPIICSA como docente:

“Si me siento motivada... porque yo creo que la persona que disfruta su trabajo le rinde el dinero, ese es mi caso”.

5. El reconocimiento que adquiere a nivel social el profesor Roberto por ser docente del politécnico:

“... yo me siento muy orgulloso de ser docente de UPIICSA, y de ser docente del politécnico porque me gusta la docencia y a través de las generaciones de estudiantes que he visto en UPIICSA en ocasiones me los encuentro en algún trabajo o en algún evento, yo noto que me saludan con mucho aprecio y respeto”.

6. La motivación que siente el profesor Roberto trabajando en la Unidad:

“...todavía me falta cerrar el ciclo en el politécnico, entonces si me siento a diario motivado y ese es el mensaje principal a los alumnos”.

7. La expectativa del profesor Roberto:

“Formar una asociación educativa profesional que de mensajes educativos sin fines de lucro a la comunidad abierta.”

8. La congruencia con los objetivos del profesor Roberto como docente y los objetivos de la UPIICSA:

“Al menos en las ramas de las asignaturas que yo doy sí, aunque la misión, la visión de UPIICSA y como maneja la interdisciplina, probablemente yo la proyectaría más en este momento hacia la sustentabilidad, a las organizaciones sustentables, entonces, desde las materias que yo imparto siempre nos apoyamos en el desarrollo sustentable entonces, en mi caso sí, porque UPIICSA les ofrece una ventana a los alumnos para que miren y que lleguen al terreno del siglo XXI enterados de todos los cambios”.

9. La congruencia con los valores del profesor Roberto como docente y los valores de la UPIICSA:

“... yo creo mucho en la escala de valores: la prudencia, la verdad, la libertad, la autonomía, y la escuela está para eso, para enseñar esos valores”.

10. La identificación del profesor Roberto con la UPIICSA que se ha construido a través de los años y que se ha reforzado con el paso del tiempo:

“... los ideales del general Lázaro Cárdenas”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON LA PROFESORA ROSA MARÍA.

21 de Marzo de 2013.

Entrevistada: Cruz Rosas Rosa María (RM).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 11:45 am.

Hora de término: 12:36 pm.

Duración de la entrevista: 51 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Pronósticos e Inventarios, Planeación y Control de la Producción.

Formación Académica: Licenciatura en Administración Industrial, Diplomado en Tutorías Institucionales, egresada de UPIICSA.

Antigüedad en UPIICSA: 15 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con la profesora Rosa María explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesora así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, la profesora Rosa María aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en la profesora Rosa María, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos de la profesora Rosa María tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumna y/o docente)?

RM: En secundaria uno todavía está muy incierto de lo que uno quiere, pero yo tuve la fortuna de tener familia en donde eran administradores, yo les preguntaba qué era la administración y ellos me respondían, entonces yo estuve muy decidida a lo que quería ser.

Desde la vocacional lo que mí me ayudó mucho es que creo que soy una persona que estaba muy consciente de lo que quería estudiar, a mí me gustaba la administración de empresas, yo no me fijé si había otra escuela, a mí me gustó la vocacional, me dieron los programas y elegí esta escuela que fue la vocacional 5 que está en Taxqueña, me quedé en mi primer opción y ya no me interesó buscar más yo me sentí muy a gusto ahí.

Tuve muchos familiares estudiando en el politécnico y ahorita de mi generación está mi cuñado que es el dueño de la empresa donde trabajo, mi esposo y tengo un hijo estudiando en el politécnico, esto se debe al gusto por una carrera y el decir el politécnico yo sé que tiene una mejor ingeniería que la UNAM, así yo lo veo.

Después al ingresar a UPIICSA, yo vi distancias y Zacatenco me quedaba muy lejos y como era Interdisciplinaria, no importaba que fuera administración de empresas o administración industrial, pudieran haber sido cualquiera de las dos, pero estaba decidida a que fuera en el politécnico.

Siempre he trabajado en la industria, en tiendas de autoservicio y departamentales en el Sistema de Control de Calidad, en agencias de colocación, en despachos contables, en el grupo financiero Serfín en el área internacional de cambios y en el sistema de inventarios a nivel nacional e internacional que abarca el área de tesorería. Ahorita estoy trabajando en una empresa que se llama TEC Electrónica que se dedica a dar mantenimiento, servicio, compra, venta importación y exportación de cajas registradoras a nivel industria, tiendas de autoservicio, tiendas departamentales, ellos me ayudan a retroalimentar a los muchachos para hacer las clases prácticas, eso lo hago cada fin de curso en séptimo semestre.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

RM: Yo si me visualice dando clases en UPIICSA, lo deseaba, pero como trabajaba en otras partes se me hacía un poco imposible dar tiempo a la escuela por el trabajo que tenía haya afuera y sobre todo por las condiciones económicas que nos ofrecen aquí, por eso yo seguí en la empresa, pero cuando llegué aquí pues ya me quedé aquí.

Yo ya tenía la idea de dar clases aquí, pero yo lo tomo de que Dios me dio la oportunidad por ciertas circunstancias, porque yo llegué aquí con el fin de hacer una Maestría porque dejé de trabajar 7 meses en la industria porque nació mi bebé, entonces yo dije que no podía seguir porque teníamos horario de entrada más no de salida, entonces dije voy a renunciar a mi trabajo y me vengo acá a hacer una Maestría, me encuentro a un ex maestro mío, ve mi currículum y me dice que hacían falta maestros en producción y que por las características de mi currículum yo era apta para llevar las materias, entonces yo dije primero voy a

hacer mi maestría pero muere un maestro y me llaman a mi casa proponiéndome dar clases, yo dije que sí porque conocía todo lo que es sistemas de inventarios.

Cuando inicié a dar clases aquí yo también daba clases en el banco a nivel operativo y ejecutivo, pero era muy diferente. Cuando yo llego aquí yo siento una sensación de armonía, un contacto de juventud, una autoridad, porque no es lo mismo una institución bancaria donde hay gente muy prepotente que a lo mejor sabe más. Me dieron 2 grupos de 60 y todos estaban preocupados por el maestro y ahora qué iban a hacer, yo desarrolle un sistema que era muy fácil, el sistema ABC, y me empiezo a apasionar por eso.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

RM: Le voy a hablar en cuestión personal porque cada quien tiene su opinión, en mi opinión personal, una de las características principales que debe de tener un maestro de UPIICSA es la actualización en el ámbito académico y en el ámbito de la juventud, debemos de tener no tanto una especialidad pero sí un conocimiento en pedagogía, en humanidades, porque muchas veces por más experiencia que uno tenga no se trata solamente de transmitir el conocimiento sino saberlo llevar a cada alumno, sé que es difícil pero si busco ese objetivo de hacerlo personalizado, es difícil por el número de alumnos que llevamos pero es personalizado porque cada alumno es diferente y merece un trato diferente, entonces las características principales de un docente son: la actualización y el ser humano.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

RM: No siempre es valorada, aquí hay maestros excelentes, pero generalizan, yo lo atribuyo a la problemática con los maestros que se está dando haya afuera. Entonces no es tan reconocida como debería de ser, debería de ser muy reconocida la labor del maestro, muy motivada, gratificante, el reconocimiento a nivel social para los maestros yo creo que queda limitado.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

RM: Obtener buenos resultados en las evaluaciones con los alumnos.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

RM: He tenido muchos logros, tales como buenas evaluaciones, amistad con alumnos a pesar de que son exalumnos. Pienso que es una profesión muy bonita, que no me van a sacar por la edad y que al contrario me permite actualizarme día

con día. Reconozco que UPIICSA tiene muchos cursos en donde los aprovecha quien quiere.

L: ¿Se siente motivada trabajando en UPIICSA?

RM: Si me siento motivada, a pesar de que tenemos que cumplir varios requisitos para irnos promoviendo, pero, en el aspecto económico deberíamos estar mejor remunerados porque yo veo maestros que viven de aquí, pero no me quejo, porque yo creo que la persona que disfruta su trabajo le rinde el dinero, ese es mi caso.

L: ¿Qué es lo que la ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

RM: Todos los beneficios que me ofrece la escuela: actualización, que no hay edad y sobre todo que nos permite hacer una vida familiar, me deja ser mamá, me deja ir a ver a mis hijos en “x” evento, me da vacaciones, eso sí le reconozco al politécnico y lo pones en letras de oro, eso yo no lo tenía en las empresas, en ese aspecto yo sí adoro al politécnico, es ahí donde se compensa la economía.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

RM: En mi opinión sí es una profesión para toda la vida.

L: ¿Por qué?

RM: En mi opinión, yo lo que veo es que entre más conocimientos a más edad tenga yo, más conocimientos podré transmitir a mis alumnos. Entonces si lo quiero hacer, porque me gusta mucho dar clases, quisiera yo terminar aquí íntegra obviamente, hasta donde Dios me lo permita el dar clases, si tratar de transmitir todos mis conocimientos, entonces mi objetivo principal sí es quedarme aquí.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

RM: Ahora yo tengo un objetivo principal que es dedicarme aquí de tiempo completo e ir dejando la industria, porque me apasiona mucho, dedicarme al 100% a la docencia pero preparándome pedagógicamente y actualizándome de manera integral ya que me interesa mucho el ámbito de las tutorías.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

RM: Yo creo que sí, porque es cuestión de que uno los quiera tomar y aprovechar lo que da el politécnico, lo que nos ofrece, lo que quisiéramos alcanzar, si quisiéramos tener aquí una academia, yo soy ahorita presidenta de la materia de

Administración de Operaciones, como presidenta de materia sí es cuestión de que uno quiera.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

RM: Es similar a la respuesta anterior, cada quien toma lo que se le ofrece, la docencia me llena en este momento.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

RM: La actualización, el tiempo que tengo para atender a mis alumnos, para convivir con ellos, para relacionarme.

L: De esos aspectos, ¿cuáles se han modificado con el paso de los años?

RM: Ha habido restricciones en cuestión de permisos para auditorías y que yo no juzgo porque hay maestros que merecen que existan estas restricciones por abusos de la libertad que existen en el trabajo, esto se ha venido dando porque había maestros que venían a checar y se iban o daban clases por internet, yo no soy partidaria de clases virtuales, soy partidaria de clases presenciales para que uno conviva con el alumno, en esas cosas si se han modificado, por cuestiones políticas de que nos quitaron el bono pero, yo no me meto en esas cosas.

L: Para terminar la entrevista, defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.

RM: Con todo lo que tenga es maravillosa, la amo, la adoro y le doy gracias a Dios porque estoy en esta Institución tan hermosa, la amo, la quiero, me hinco (voz entrecortada y lágrimas en los ojos), gracias Dios por estar aquí.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad a la profesora Rosa María para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo a la profesora su tiempo.

L: Muchas gracias por su tiempo y por la entrevista. No sé si quiera agregar algo. Al final de la entrevista la profesora Rosa María comentó aspectos relacionados con su trayectoria en UPIICSA: “ahorita soy titular A, es muy cansado pero ahorita quiero entrar al curso de desarrollo de habilidades porque me sirve a mí y les sirve a los alumnos, para planear y desarrollar las clases”. También habló de que su hijo está estudiando arquitectura en ESIME: “yo estoy muy contenta porque mi hijo está en sexto semestre y ya está trabajando en proyectos, hace sus planos, toma fotos, trabaja en la computadora, le agarró muy rápido al nuevo modelo educativo y ya le están pagando, lo detectaron que es apto en inglés, y en lugar de tomar la materia de inglés, lleva inglés arquitectónico”. De esa manera se termina la entrevista debido a un simulacro que van a hacer en la Unidad.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista la profesora Rosa María tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que no hizo ninguna pausa. Además, la profesora Rosa María solo requirió que se incentivara 1 de sus respuestas, denotando facilidad al momento de estructurar el contenido de sus respuestas. Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento abstracto por parte de la profesora Rosa María, donde la mayoría de sus respuestas fueron amplias y estructuradas.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto, además del gusto y la facilidad en el aprendizaje en el que se encuentra presente el gusto por la actualización continua, tomando las dificultades que se presenten como retos que se convierten en motivación de búsqueda y aprendizaje que se proyectan hacia el futuro.

Conducta: la profesora Rosa María invirtió la mayor cantidad de tiempo (350 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de toma de decisión en su vocación como docente.

Se mostró respetuosa, dispuesta y atenta al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la entrevista, no cuestiono el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, agregando incluso información acerca de su trayectoria profesional en UPIICSA y de su hijo que está estudiando en el politécnico, al final de la entrevista.

Afecto: en la profesora Rosa María se denota pasión por la enseñanza, el aprendizaje, la vida docente, más allá de la transmisión de conocimiento:

“Yo si me visualice dando clases en UPIICSA, lo deseaba... Cuando yo llego aquí yo siento una sensación de armonía, un contacto de juventud, una autoridad... yo desarrolle un sistema que era muy fácil, el sistema ABC, y me empiezo a apasionar por eso.”

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional de la profesora Rosa María comienza desde que forma parte del politécnico, como estudiante de la vocacional, lo cual quizá fue incentivado por una tradición familiar:

“Desde la vocacional lo que mí me ayudó mucho es que creo que soy una persona que estaba muy consciente de lo que quería estudiar, a mí me gustaba la administración de empresas, yo no me fijé si había otra escuela, a mí me gustó la vocacional, me dieron los programas y elegí esta escuela que fue la vocacional 5 que está en Taxqueña, me quedé en mi primer opción y ya no me interesó buscar más yo me sentí muy a gusto ahí.

Tuve muchos familiares estudiando en el politécnico y ahorita de mi generación está mi cuñado que es el dueño de la empresa donde trabajo, mi esposo y tengo un hijo estudiando en el politécnico, esto se debe al gusto por una carrera y el decir el politécnico yo sé que tiene una mejor ingeniería que la UNAM, así yo lo veo”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Rosa María es cuando ingresa a la licenciatura en administración industrial, justamente en UPIICSA:

“Después al ingresar a UPIICSA, yo vi distancias y Zacatenco me quedaba muy lejos y como era Interdisciplinaria, no importaba que fuera administración de empresas o administración industrial, pudieran haber sido cualquiera de las dos, pero estaba decidida a que fuera en el politécnico”.

Un tercer momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional de la profesora Rosa María es cuando forma parte de la UPIICSA ahora ocupando el lugar de docente:

“Yo si me visualice dando clases en UPIICSA, lo deseaba... cuando llegué aquí pues ya me quedé aquí... yo ya tenía la idea de dar clases aquí, pero yo lo tomo de que Dios me dio la oportunidad por ciertas circunstancias, porque yo llegué aquí con el fin de hacer una Maestría porque dejé de trabajar 7 meses en la industria porque nació mi bebé, entonces yo dije que no podía seguir porque teníamos horario de entrada más no de salida, entonces dije voy a renunciar a mi trabajo y me vengo acá a hacer una Maestría, me encuentro a un ex maestro mío, ve mi currículum y me dice que hacían falta maestros en producción y que por las características de mi currículum yo era apta para llevar las materias, entonces yo dije primero voy a hacer mi maestría pero muere un maestro y me llaman a mi casa proponiéndome dar clases, yo dije que si porque conocía todo lo que es sistemas de inventarios”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. La satisfacción de la profesora Rosa María con su labor docente en UPIICSA:

“Obtener buenos resultados en las evaluaciones con los alumnos”.

2. Los logros y éxitos que ha tenido la profesora Rosa María y que se basan en el gusto hacia su profesión:

“He tenido muchos logros, tales como buenas evaluaciones, amistad con alumnos a pesar de que son exalumnos. Pienso que es una profesión muy bonita”.

3. La motivación que siente la profesora Rosa María trabajando en UPIICSA como docente:

“Si me siento motivada... porque yo creo que la persona que disfruta su trabajo le rinde el dinero, ese es mi caso”.

4. La permanencia en la UPIICSA que ha sido reforzada por los beneficios que otorga la Unidad:

“... actualización, que no hay edad y sobre todo que nos permite hacer una vida familiar, me deja ser mamá, me deja ir a ver a mis hijos en “x” evento, me da vacaciones, eso sí le reconozco al politécnico y lo pones en letras de oro, eso yo no lo tenía en las empresas, en ese aspecto yo si adoro al politécnico, es ahí donde se compensa la economía”.

5. La expectativa de seguirse actualizando por parte de la profesora Rosa María para dedicarse al 100% a la docencia:

“Ahora yo tengo un objetivo principal que es dedicarme aquí de tiempo completo e ir dejando la industria, porque me apasiona mucho, dedicarme al 100% a la docencia pero preparándome pedagógicamente y actualizándome de manera integral ya que me interesa mucho el ámbito de las tutorías... entre más conocimientos a más edad tenga yo, más conocimientos podré transmitir a mis alumnos. Entonces si lo quiero hacer, porque me gusta mucho dar clases, quisiera yo terminar aquí íntegra obviamente, hasta donde Dios me lo permita el dar clases.”

6. La congruencia con los objetivos de la profesora Rosa María como docente y los objetivos de la UPIICSA:

“Yo creo que sí, porque es cuestión de que uno los quiera tomar y aprovechar lo que da el politécnico, lo que nos ofrece, lo que quisiéramos alcanzar, si quisiéramos tener aquí una academia, yo soy ahorita presidenta de la materia de Administración de Operaciones, como presidenta de materia sí es cuestión de que uno quiera”.

7. La identificación de la profesora Rosa María con la UPIICSA que se ha construido a través de los años y que se ha reforzado con el paso del tiempo:

“La actualización, el tiempo que tengo para atender a mis alumnos, para convivir con ellos, para relacionarme”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR JORGE.

21 de Marzo de 2013.

Entrevistada: Jorge Sánchez Hernández (J).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 11:40 pm.

Hora de término: 12:55 pm.

Duración de la entrevista: 1 hora con 15 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Ingeniería de productividad, e ingeniería de medición.

Formación Académica: Ingeniero industrial, egresado de UPIICSA.

Antigüedad en UPIICSA: 23 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Jorge explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, el profesor Jorge aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Jorge, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Jorge tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

Jo: Como desde la prevocacional, yo inicialmente, como estude en una secundaria técnica, antes eran las prevocacionales, en una secundaria técnica nos van formando una especialidad que es el área técnica; y las secundarias técnicas tienen mucha inclinación hacia el politécnico. Posteriormente al terminar la secundaria, inicie la vocacional, estude en vocacional 2, en la vocacional 2 estude la carrera de técnico industrial; y de ahí pues continuaba la ingeniería industrial, me inicie en la ingeniería industrial.

Inicié mis labores trabajando en el Sistema de Transporte Colectivo Metro, en el área de mantenimiento, aproximadamente un año, en el área de mantenimiento de vías. Posteriormente entre al área en mantenimiento Porcelanite, estuve trabajando también más o menos aproximadamente un año; antes de terminar la carrera estuve trabajando en otras empresas y estuve trabajando en aparatos electromecánicos Monhausen, que es una empresa dedicada a hacer muebles modulares, estuve de asistente del gerente de planta. Ahí estuve trabajando un poquito más de un año, y después de ahí me fui a Panamericana de válvulas, hacía válvulas de compuertas para petróleos mexicanos, en ese tiempo estuve trabajando también casi dos años, como asesor del gerente de planta. En ese tiempo estuve dando clases en una secundaria técnica.

A la par estuve dando clases en una secundaria técnica, después en el Conalep, simultáneamente hacia mi tesis, porque andaba terminando la carrera; terminando la tesis me llaman de un bachillerato, estuve trabajando en un bachillerato pedagógico, cuando iniciaban los bachilleratos tecnológicos en la normal. Del bachillerato pedagógico me paso a Cetis, para trabajar también, donde estuve trabajando alrededor de 5 años.

Posteriormente hubo oportunidad de dar clases aquí en UPIICSA y entre a dar clases. Se da la oportunidad, como yo estaba dando clases, en un momento dado, en la UPIICSA también hice mi examen de oposición para impartir cátedra. Porque había compañeros egresados de mi generación y ellos me han invitado aquí desde que estaba...vamos a decir... haciendo servicio social, estaba trabajando en UPIICSA, yo regresé a UPIICSA después de 10 años, ya titulado, ya con experiencia profesional y dando clases en escuelas.

L: ¿Cómo se enteró de la oportunidad de dar clases en UPIICSA?

Jo: Porque había compañeros que yo los veo regularmente, hacer actividades de.... trámites, de documentos... que tienen que ver con la escuela.

L: **¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?**

Jo: Empecé a dar clases desde mi servicio social en una secundaria, ya había terminado la carrera, habían pasado más de 3 años y no había hecho mi servicio social; entonces una opción fue hacer mi servicio social en una secundaria, y me di cuenta que tenía aceptación entre los alumnos para la actividad de enseñanza aprendizaje. En UPIICSA ya tengo 23 años.

L: **Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?**

Jo: Un profesor de UPIICSA debe tener experiencia profesional, experiencia práctica, conocimientos y el perfil.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

Jo: Yo tengo muchas satisfacciones inclusive, hace poco tiempo encontré una señora que me dijo: “Profesor, usted fue profesor de mi hijo, mi hijo ahora está trabajado en Nueva York”, y le digo, ¿cómo me reconoció?, y me dice: “porque mi hijo tiene una foto con usted”. Entonces creo que socialmente mi profesión es muy aceptada, y reconocida también, eso dependiendo del papel que juegues como maestro.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

Jo: Que tengo 31 años dando clases, en esos 31 años dando clases, he encontrado muchos alumnos que me han saludado y que me han dicho que he formado gente útil a la sociedad.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

Jo: Haber formado profesionales y técnicos competitivos, a nivel nacional e internacional... eso es muy satisfactorio; y de forma personal haber logrado mis satisfactores con mis medios sociales y económicos para desarrollarme dentro de la sociedad.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

Jo: Claro que sí, UPIICSA tiene muchas características para un desarrollo en el ambiente laboral. Cumpliendo con sus actividades uno tiene, un compromiso, una iniciativa, yo recuerdo cuando trabajaba... no teníamos hora de salida, como éramos empelados de confianza, decían no pues hay que ver esto hay que ver lo otro, y finalmente aquí tenemos un horario y una estabilidad.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

Jo: Mi desarrollo profesional porque me actualizo dentro de las áreas que imparto, porque es una actualización constante, yo puedo decir que cuando yo estudié, cuando yo inicié aquí, la asignatura que imparto ha dado un giro diferente.... la asignatura, que recibí hace 36 o 37 años no es la misma que se está impartiendo ahorita.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

Jo: Pues yo creo que todas las profesiones son para toda la vida, no nada más la docente, todas las demás son para toda la vida, dependiendo en qué área te desenvuelvas.

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

Jo: Yo pienso ya retirarme, en un futuro pienso retirarme; y las expectativas de UPIICSA yo pienso que ... ahí ya terminaría mi papel.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

Jo: Creo que igualmente los objetivos que persigue UPIICSA, los formamos nosotros mismos, o sea deben de ser y coincido totalmente con los objetivos de UPIICSA.

L: ¿En qué sentido ve que ustedes forman esos objetivos?

Jo: En los objetivos de la UPIICSA y de la carrera, nosotros participamos en toda actividad, o sea realmente los objetivos de UPIICSA, nosotros los formamos conjuntamente con los ejes de carrera, lo que pretendemos nosotros que se haga es que se lleven a la práctica, escribimos los objetivos en conjunto.

L: ¿Usted forma parte de alguna academia o toma decisiones?

Jo: Yo soy presidente de Academia de asignatura, y yo formo los propios objetivos de esa... en conjunto con los demás profesores de la asignatura.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Jo: Sí, igual, los mismos objetivos y valores son propuestos por la misma comunidad, los valores UPIICSA vienen de allá afuera, esos los vamos formando la misma comunidad. Por ejemplo, el compromiso de los valores y de la profesión, pues el compromiso principalmente con los alumnos, que ellos logren su aprendizaje; y luego construir el conocimiento con el nuevo modelo educativo de acuerdo a las características, también ser puntual, tener honestidad, moral, aspectos que no solamente vienen de la escuela, también vienen de la familia, de la construcción de la niñez.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

Jo: A mí me ha identificado principalmente el politécnico, porque es una institución pública no lucrativa en la cual he aprendido mucho, esos conocimientos me han

servido, me han sido muy útiles en la vida cotidiana, en mi actividad profesional y en la docencia.

L: El hecho de ser una organización no lucrativa, ¿cómo ha impactado en su identificación hacia el IPN?

Jo: porque yo estudie siempre en escuelas públicas, o sea para mí el politécnico ha sido una Institución que me formó y me dio muchas satisfacciones, para mí y mi familia; y que de alguna manera, pues me ha dado una formación desde el inicio. O sea para mí el politécnico ha sido siempre, ha sido mi formación y sigo trabajando en él, tengo una trayectoria.

L: De esos aspectos, ¿Cuáles se han modificado con el paso de los años?

Jo: Bueno, se modificaron mucho porque por ejemplo, los alumnos que teníamos antes, eran con la misma trayectoria que yo pude haber tenido, actualmente ya los alumnos se identifican de muchas instituciones cuando ingresan al politécnico, con diferentes opciones. A lo mejor unos traen otros enfoques diferentes, otras expectativas; y traen una formación completamente politécnica, como también la pueden tener comercial, lo que pasa es que hubo apertura de diferentes corrientes, y vamos a decir muy ideológica, de corrientes educativas.

L: ¿Y eso cómo ha impactado en la identidad hacia el IPN, es decir, qué ha cambiado?

Jo: Yo pienso que no ha impactado en la identidad, yo pienso que más bien ha impactado en el proceso de enseñanza aprendizaje. Porque por ejemplo hay alumnos que venían de una trayectoria continua del área físico matemático, les ponía uno problemas y los captaban y los resolvían, ahora les pones unos problemas, y no saben resolverlos.

L: Ok. ¿Y tiene que ver con esta apertura?

Jo: Definitivamente sí, porque hay personas, por ejemplo de áreas sociales, que inclusive me han dicho: “creo que me equivoque de carrera, es que mi área es de físico matemáticas o ciencias biológicas, yo quería ser médico y aquí me toco, y yo la verdad de esto de matemáticas no sé qué esperar todavía”.

L: Para terminar la entrevista, defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.

Jo: UPIICSA es una Institución multidisciplinaria, no se tiene que perder la esencia del conocimiento de la técnica. La multidisciplinaria, pero sin perder la parte principal que es la técnica.

L: Ok. La multidisciplinaria asociada a la técnica. Pues eso sería todo profesor, muchas gracias.

Jo: De nada.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Jorge para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Jorge tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que solo hizo cinco pausas. Además, el profesor Jorge no requirió que se incentivarán sus respuestas, denotando facilidad al momento de estructurar el contenido de sus respuestas. Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento abstracto por parte del profesor Jorge, donde la mayoría de sus respuestas fueron amplias, estructuradas y sustentadas en datos.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto, además del gusto y la facilidad por el aprendizaje en el que se encuentra presente la motivación de búsqueda de conocimientos:

“... me actualizo dentro de las áreas que imparto, porque es una actualización constante”

Conducta: el profesor Jorge invirtió la mayor cantidad de tiempo (381 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de incorporación a la UPIICSA como alumno y posteriormente como docente.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la misma, se interesó por el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, incluso mostró interés en la lectura de la tesis ya finalizada.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Jorge comienza desde la educación básica:

“... yo inicialmente, como estude en una secundaria técnica, antes eran las prevocacionales, en una secundaria técnica nos van formando una especialidad que es el área técnica; y las secundarias técnicas tienen mucha inclinación hacia el politécnico”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Jorge es cuando estudia su nivel medio superior:

“... en la vocacional 2 estude la carrera de técnico industrial”.

Un tercer evento en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Jorge es cuando estudia su licenciatura en UPIICSA:

“... me inicié en la ingeniería industrial”.

Un cuarto momento en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Jorge es cuando realiza su Servicio Social en UPIICSA:

“... había compañeros egresados de mi generación y ellos me han invitado aquí desde que estaba...vamos a decir... haciendo servicio social, estaba trabajando en UPIICSA”.

Un quinto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Jorge es cuando ingresa a la UPIICSA como docente:

“... hice mi examen de oposición para impartir cátedra... hubo oportunidad de dar clases aquí en UPIICSA y entre a dar clases... regresé a UPIICSA después de 10 años, ya titulado, ya con experiencia profesional y dando clases en escuelas. En UPIICSA ya tengo 23 años”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. Las satisfacciones que ha tenido el profesor Jorge y que se basan en el desempeño de su profesión:

“Yo tengo muchas satisfacciones inclusive, hace poco tiempo encontré una señora que me dijo: “Profesor, usted fue profesor de mi hijo, mi hijo ahora está trabajado en Nueva York”, y le digo, ¿cómo me reconoció?, y me dice: “porque mi hijo tiene una foto con usted”. Entonces creo que socialmente mi profesión es muy aceptada, y reconocida también... en 23 años que tengo dando clases... he encontrado muchos alumnos que me han saludado y que me han dicho que he formado gente útil a la sociedad”.

2. Los logros y éxitos que ha tenido el profesor Jorge a lo largo de su trayectoria en la UPIICSA:

“Haber formado profesionales y técnicos competitivos, a nivel nacional e internacional... eso es muy satisfactorio”.

3. La motivación que siente el profesor Jorge trabajando en UPIICSA como docente:

“UPIICSA tiene muchas características para un desarrollo en el ambiente laboral. Cumpliendo con sus actividades uno tiene, un compromiso, una iniciativa”.

4. El que ha adquirido el profesor Jorge por ser docente del politécnico y que ha mantenido su permanencia en la UPIICSA:

“Mi desarrollo profesional porque me actualizo dentro de las áreas que imparto, porque es una actualización constante”.

5. La congruencia con los objetivos del profesor Jorge como docente y los objetivos de la UPIICSA:

“Creo que igualmente los objetivos que persigue UPIICSA, los formamos nosotros mismos, o sea deben de ser y coincido totalmente con los objetivos de UPIICSA. En los objetivos de la UPIICSA y de la carrera, nosotros participamos en toda actividad, o sea realmente los objetivos de UPIICSA, nosotros los formamos conjuntamente con los ejes de carrera, lo que pretendemos nosotros que se haga es que se lleven a la práctica, escribimos los objetivos en conjunto. Yo soy presidente de Academia de asignatura, y yo formo los propios objetivos de esa... en conjunto con los demás profesores de la asignatura”.

6. La congruencia con los valores del profesor Jorge como docente y los valores de la UPIICSA:

“... el compromiso de los valores y de la profesión, pues el compromiso principalmente con los alumnos, que ellos logren su aprendizaje; y luego construir el conocimiento con el nuevo modelo educativo de acuerdo a las características, también ser puntual, tener honestidad, moral...”.

7. La identificación del profesor Jorge con la UPIICSA que se ha construido a través de los años y que se ha reforzado con el paso del tiempo:

“... para mí el politécnico ha sido una Institución que me formó y me dió muchas satisfacciones, para mí y mi familia; y que de alguna manera, pues me ha dado una formación desde el inicio. O sea para mí el politécnico ha sido siempre, ha sido mi formación y sigo trabajando en él, tengo una trayectoria”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR JORGE.

21 de Mayo de 2013.

Entrevistada: José Sánchez Fabila (J).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 1:20 pm.

Hora de término: 2:37 pm.

Duración de la entrevista: 1 hora con 17 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Mecánica Industrial 1 y 2, Dinámica de los mecanismos.

Formación Académica: Ingeniero Industrial, egresado de UPIICSA.

Antigüedad en UPIICSA: 24 años.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor José explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primer base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, el profesor José aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor José, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor José tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

Js: Como alumno... pues yo tengo que ver con el Politécnico desde la prevocacional. Fue mi primer contacto con esa gran Institución, pues desde pequeño me gustaban las cosas que tenían que ver con maquinarias o mecanismos, por eso me llamó la atención ingresar al Politécnico.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

Js: Pues... en la vocacional 2 estude la carrera de técnico industrial, luego de egresar de UPIICSA como ingeniero industrial, durante la licenciatura me di cuenta que esta Institución en verdad se preocupa por estimular a los alumnos, por hacer que obtengan más conocimientos, que aprendan más todos los días. Yo eso lo considero algo muy importante para la vida diaria además, pues bueno el Politécnico desde que yo estaba por terminar la licenciatura, ya era considerado como una Institución educativa muy importante en el país. Por otro lado pues otra de las cosas que influyo mucho en que yo quisiera ser docente fue que desde que ingrese a UPIICSA bueno más bien desde la prevocacional, yo me sentía muy bien me gustaban las clases, los maestros, los compañeros, poco a poco, comencé a tomarle cierto cariño al Politécnico, en general a todo lo que tenía que ver con el, sus colores, su lema que dice “la técnica al servicio de la patria”. Me parece muy bonito, sus escuelas, su escudo, la mascota; y creo que sobre todo porque en verdad veía un compromiso por formar profesionistas muy buenos, digamos que todas esas cosas, son las que me hicieron considerar la labor docente, de cierta forma quería enseñar a otras personas lo que había aprendido en la carrera y bueno pues que mejor que hacerlo en UPIICSA, el lugar donde aprendí tantas cosas, pase buenos momentos y que me dio tantos conocimientos no sólo a nivel educativo, también de la vida. Digamos que todas esas cosas que le dije, pues fueron las que me impulsaron a ser docente donde aclaro mi idea luego de pensar en ser maestro, siempre fue en serlo dentro de UPIICSA, por todo lo que la escuela representa para mí y como una forma de retribuirle algo de todas las cosas buenas que me había dado antes.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

Js: Pues yo creo que un docente de UPIICSA, debe ser una persona muy capaz, muy respetuosa con los alumnos y los colegas profesores. Alguien que sea honesto, y que le guste enseñar, porque yo creo que si no se tiene gusto por eso, pues no se puede ser maestro para empezar y además alguien que de clases en esta honorable Institución, pues debe de tener gusto por el aprendizaje diario, eso también es muy importante, así como tener un cierto apego con UPIICSA o el Politécnico, porque eso me parece te puede ayudar a realizar mejor el trabajo de docente.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

Js: Yo creo que sí, pienso que esta es una de las profesiones que las personas en general reconocen más. Incluso desde la educación básica, en mi caso, los alumnos me saludan, algunos que egresan. Incluso los he llegado a encontrar en la calle y me saludan, me recuerdan, eso me parece es un gran reconocimiento. Desde mi punto de vista, en verdad ser docente es muy valorado por la mayoría

de las personas porque intentamos enseñar a los demás una labor que aunque no es fácil, a mí me gusta mucho; y me gusta más, porque es algo que hago dentro de la UPIICSA.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

Js: Pues creo que ha sido eso, todo mi trayecto, mi institución, vine a trabajar después de retornar, yo iba también allá al ESIME, me encontraba a los compañeros platicábamos del mundo, y así veíamos con evolucionaba y ahora con mi participación en UPIICSA, lo vuelvo a repetir me ha dado ánimos para seguir.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

Js: Sí, toda la trayectoria, informarme sobre la educación, de otras instituciones, de cómo manejan la teoría, y actualización.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

Js: .Sí, la verdad es que me motiva y mucho el trabajar aquí, porque me siento contento, feliz de como le decía hace rato desde la prevocacional empezaba a tomarle cariño al Politécnico y ya en UPIICSA, pues eso creció cada vez más entonces, me gusta enseñar pero más hacerlo aquí, además, llevo mucho tiempo dando clases aquí y lo seguiré haciendo hasta que física o mentalmente mi cuerpo ya no de más, mientras eso no pase... yo seguiré dando clases en UPIICSA (lágrimas en los ojos).

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

Js: Primero que he encontrado una carrera, un espacio donde desarrollar mi actividad intelectual y una actividad también de creatividad y progreso.

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

Js: .Yo considero que sí lo es, por lo menos para las personas como yo a las que les gusta enseñar en las escuelas, y que además, al menos en mi caso, enseñan en un lugar que les gusta, ya le había dicho antes yo seguiré dando clases en UPIICSA, hasta que mi cuerpo o mi mente en definitiva ya no me permita hacerlo, yo si soy...como decirlo... alguien que podría morir dando clases en esta gran Institución (lágrimas en los ojos).

L: ¿Cuál es su expectativa de la docencia en UPIICSA?

Js: Pues la expectativa, pues, todo esto que está aquí, toda esta metodología, estoy organizando la información, estoy creando un banco de datos, para una metodología que es general para la solución de problemas. Para eso se tiene que tener habilidad y se tiene que tener disciplina, tener conocimientos sobre todo, todo eso tiene que ejercer porque nuestro cerebro es maravilloso.

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

Js: Pues sí, porque digo, el compromiso es enseñarles a seres humanos, por ejemplo yo les digo que tienen un potencial tremendo, los motivo a que su cerebro tiene un potencial tremendo, pero nadie se ha preocupado en decirles la forma como deben ejercitar su cerebro, para tener un súper cerebro.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Js: Pues sí, tenemos que dar ejemplo, de honestidad, tengo que tener moral, tengo que tener moral alta. Pues yo creo que el aspecto es que lógico que llegan cada año, una nueva camada de jóvenes y llegan con otras ideas, otro enfoque, y nosotros seguimos conservando nuestros valores, o sea el ser politécnico viene de ser uno real, debe de ser uno honesto, debe ser una persona decente, debe de ser una persona útil, eso no puede cambiar.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

Js: .Pues la verdad es que muchos, creo que ya lo había dicho antes, pero, pues me siento identificado los valores, los símbolos, con el lema del Politécnico: “la técnica al servicio de la patria”, con sus colores, el guinda y blanco, muy bonitos, elegantes diría yo, el escudo, que para mí es muy representativo de la labor que realiza el Politécnico, la porra, con el clásico grito de “huelum”, “huelum”, única y muy emotiva (risas); también con la mascota, yo nunca fui de hacer deportes, pero la mascota es un símbolo muy reconocido, quien no ve un burro blanco y lo primero que piensa es en el IPN. Bueno, me identifico con muchas cosas no podría decir todas, pero esas que mencione son muy representativas, todas ellas, me hacen sentir a gusto, como usted dijo, identificado con UPIICSA y con el Politécnico.

L: **De esos aspectos, ¿Cuáles se han modificado con el paso de los años?**

Js: Ahora que para bien, deben de cambiar por qué, uno le enseña, a la hora de que dicta sus clases, están apreciando, Réne Descartes, él en sus clases decía a sus alumnos: “en este momento mi intención no es enseñarles a cada uno a cada cual cómo he dirigido acertadamente mi razón, sino como deben dirigir acertadamente su razón”. Él, los motivaba.

L: Para terminar la entrevista, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

Js: Multidisciplina.

L: Ok. Pues eso sería todo de la entrevista, no sé si usted quiera agregar algún comentario aparte o ya damos por terminada la entrevista.

Js: también es útil socialmente, como un individuo, si es útil a sí mismo es útil a su familia, es útil a su sociedad y al medio ambiente.

L: Muchas gracias Profe por la entrevista.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor José para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor José tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que solo hizo cuatro pausas. Además, el profesor José no requirió que se incentivaran sus respuestas, denotando facilidad al momento de estructurar el contenido de sus respuestas. Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento abstracto por parte del profesor José, donde la mayoría de sus respuestas fueron amplias, estructuradas y sustentadas en conocimientos.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto, además del gusto y la facilidad por el aprendizaje en el que se encuentra presente la motivación de búsqueda de conocimientos:

“... alguien que de clases en esta honorable Institución, pues debe de tener gusto por el aprendizaje diario...”.

Conducta: el profesor José invirtió la mayor cantidad de tiempo (301 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de incorporación a la UPIICSA como alumno y posteriormente como docente.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la misma, se interesó por el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, incluso mostró interés en la lectura de la tesis ya finalizada.

Afecto: a nivel verbal y no verbal el profesor José denota el cariño que tiene no solo hacia la UPIICSA sino al Politécnico en general desde que era estudiante de prevocacional.

“...desde la prevocacional poco a poco, comencé a tomarle cierto cariño al Politécnico... tener un cierto apego con UPIICSA o el Politécnico, porque eso me parece te puede ayudar a realizar mejor el trabajo de docente... me siento contento, feliz de como le decía hace rato desde la prevocacional empezaba a tomarle cariño al Politécnico y ya en UPIICSA, pues eso creció cada vez más entonces, me gusta enseñar pero más hacerlo aquí, además, llevo mucho tiempo dando clases aquí y lo seguiré haciendo hasta que física o mentalmente mi cuerpo ya no de más, mientras eso no pase... yo seguiré dando clases en UPIICSA (lágrimas en los ojos)”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor José comienza desde la educación básica:

“Como alumno... pues yo tengo que ver con el Politécnico desde la prevocacional. Fue mi primer contacto con esa gran Institución, pues desde pequeño me gustaban las cosas que

tenían que ver con maquinarias o mecanismos, por eso me llamó la atención ingresar al Politécnico”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor José es cuando estudia su nivel medio superior:

“... en la vocacional 2 estudie la carrera de técnico industrial... desde la prevocacional, yo me sentía muy bien me gustaban las clases, los maestros, los compañeros”.

Un tercer evento en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor José es cuando estudia su licenciatura en UPIICSA:

“durante la licenciatura me di cuenta que esta Institución en verdad se preocupa por estimular a los alumnos, por hacer que obtengan más conocimientos, que aprendan más todos los días. Yo eso lo considero algo muy importante para la vida diaria además, pues bueno el Politécnico desde que yo estaba por terminar la licenciatura, ya era considerado como una Institución educativa muy importante en el país”.

Un cuarto momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor José es cuando ingresa a la UPIICSA como docente:

“... en verdad veía un compromiso por formar profesionistas muy buenos, digamos que todas esas cosas, son las que me hicieron considerar la labor docente, de cierta forma quería enseñar a otras personas lo que había aprendido en la carrera y bueno pues que mejor que hacerlo en UPIICSA, el lugar donde aprendí tantas cosas, pase buenos momentos y que me dio tantos conocimientos no sólo a nivel educativo, también de la vida. Digamos que todas esas cosas que le dije, pues fueron las que me impulsaron a ser docente donde aclaro mi idea luego de pensar en ser maestro, siempre fue en serlo dentro de UPIICSA, por todo lo que la escuela representa para mí y como una forma de retribuirle algo de todas las cosas buenas que me había dado antes.”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. El reconocimiento que siente el profesor José hacia su labor docente en UPIICSA:

“... pienso que esta es una de las profesiones que las personas en general reconocen más. Incluso desde la educación básica, en mi caso, los alumnos me saludan, algunos que egresan. Incluso los he llegado a encontrar en la calle y me saludan, me recuerdan, eso me parece es un gran reconocimiento. Desde mi punto de vista, en verdad ser docente es muy valorado por la mayoría de las personas porque intentamos enseñar a los demás una labor que aunque no es fácil, a mí me gusta mucho; y me gusta más, porque es algo que hago dentro de la UPIICSA”.

2. Las satisfacciones que ha tenido el profesor José y que se basan en su trayectoria:

“que ha sido eso, todo mi trayecto, mi institución, vine a trabajar después de retornar, yo iba también allá al ESIME y ahora con mi participación en UPIICSA, lo vuelvo a repetir me ha dado ánimos para seguir”.

3. Los logros y éxitos que ha tenido el profesor José a lo largo de su trayectoria en la UPIICSA:

“... toda la trayectoria, informarme sobre la educación, de otras instituciones, de cómo manejan la teoría, y actualización”.

4. La motivación que siente el profesor José trabajando en UPIICSA como docente:

“me siento contento, feliz de como le decía hace rato desde la prevocacional empezaba a tomarle cariño al Politécnico y ya en UPIICSA, pues eso creció cada vez más entonces, me gusta enseñar pero más hacerlo aquí, además, llevo mucho

tiempo dando clases aquí y lo seguiré haciendo hasta que física o mentalmente mi cuerpo ya no de más, mientras eso no pase... yo seguiré dando clases en UPIICSA (lágrimas en los ojos)".

5. Lo que ha adquirido el profesor José por ser docente del politécnico y que ha mantenido su permanencia en la UPIICSA:

"... he encontrado una carrera, un espacio donde desarrollar mi actividad intelectual y una actividad también de creatividad y progreso".

6. El gusto hacia la docencia que caracteriza al profesor José:

"... yo seguiré dando clases en UPIICSA, hasta que mi cuerpo o mi mente en definitiva ya no me permita hacerlo, yo si soy...como decirlo... alguien que podría morir dando clases en esta gran Institución (lágrimas en los ojos)".

7. Las expectativas del profesor José en su labor docente en UPIICSA:

"...toda esta metodología, estoy organizando la información, estoy creando un banco de datos, para una metodología que es general para la solución de problemas. Para eso se tiene que tener habilidad y se tiene que tener disciplina, tener conocimientos sobre todo, todo eso tiene que ejercer porque nuestro cerebro es maravilloso".

8. La congruencia con los objetivos del profesor José como docente y los objetivos de la UPIICSA:

"... el compromiso es enseñarles a seres humanos, por ejemplo yo les digo que tienen un potencial tremendo, los motivo a que su cerebro tiene un potencial tremendo, pero nadie se ha preocupado en decirles la forma como deben ejercitar su cerebro, para tener un súper cerebro".

9. La congruencia con los valores del profesor José como docente y los valores de la UPIICSA:

“... tenemos que dar ejemplo, de honestidad, tengo que tener moral, tengo que tener moral alta. Pues yo creo que el aspecto es que lógico que llegan cada año, una nueva camada de jóvenes y llegan con otras ideas, otro enfoque, y nosotros seguimos conservando nuestros valores, o sea el ser politécnico viene de ser uno real, debe de ser uno honesto, debe ser una persona decente, debe de ser una persona útil, eso no puede cambiar”.

10. La identificación del profesor José con la UPIICSA que se ha construido a través de los años y que se ha reforzado con el paso del tiempo:

“... desde la prevocacional, yo me sentía muy bien me gustaban las clases, los maestros, los compañeros, poco a poco, comencé a tomarle cierto cariño al Politécnico, en general a todo lo que tenía que ver con el, sus colores, su lema que dice “la técnica al servicio de la patria”. Me parece muy bonito, sus escuelas, su escudo, la mascota; y creo que sobre todo porque en verdad veía un compromiso por formar profesionistas... me siento identificado los valores, los símbolos, con el lema del Politécnico: con sus colores, el guinda y blanco, muy bonitos, elegantes diría yo, el escudo, que para mí es muy representativo de la labor que realiza el Politécnico, la porra, con el clásico grito de “huelum”, “huelum”, única y muy emotiva (risas); también con la mascota, yo nunca fui de hacer deportes, pero la mascota es un símbolo muy reconocido, quien no ve un burro blanco y lo primero que piensa es en el IPN”.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

ENTREVISTA CON EL PROFESOR MANUEL.

21 de Mayo de 2013.

Entrevistado: López Medina Manuel (Mn).

Entrevistadora: Morales Domínguez Leticia (L).

Hora de inicio: 1:05 pm.

Hora de término: 2:36 pm.

Duración de la entrevista: 1 hora con 31 minutos.

Unidades de Aprendizaje: Sistemas de Gestión de la Calidad, Control de Calidad y Control de los Procesos.

Formación Académica: Licenciatura en Ingeniería Industrial, Licenciatura en Enseñanza Técnica Industrial, Maestría inconclusa en metalurgia, egresado de CENETI¹⁷.

Antigüedad en UPIICSA: 38 años.

¹⁷ En esta parte el profesor comentó que él es de los primeros Ingenieros Industriales en México, de la primera escuela que impartió Ingeniería Industrial: Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial (CENETI), en sus palabras “el CENETI es el hermano mayor de la UPIICSA, porque ambos fueron creados por la iniciativa del Doctor Víctor Bravo Ahuja, en mis tiempos él era muy conocido, porque ya hace muchísimos años hicieron un convenio con las Naciones Unidas y Francia, para formar una escuela modelo que no dependiera del politécnico, funcionó muy bien varios años, hasta que vino un grupo que se llamaba los Sinaloenses, y comenzaron a echar como se dice vulgarmente la grilla, tumbaron al director, y luego vino una crisis en México con Díaz de la Madrid, había una lista tremenda de Instituciones que debían desaparecer porque no había dinero, entre ellas estaba el CENETI, tenía lo máximo en equipo, era de vanguardia, y por más marchas que hubo, una de las vocacionales le quito el equipo (porque ahí sí trabajábamos no como aquí que los muchachos nada más están viendo), ahora se llama ESIME Azcapotzalco ahí está en Granjas México, desapareció el CENETI pero hace 3 años develamos una placa, yo volví a mi escuela porque son las mismas instalaciones”.

FASE INICIAL.

En esta fase de la entrevista se llevó a cabo la presentación, en donde me presenté con el profesor Manuel explicándole en qué consistiría la entrevista y para que sería utilizada, indicando también el tiempo aproximado que duraría la entrevista.

Un aspecto importante de esta fase, fue dejar claro que lo que se pretendía era conocer su experiencia como profesor así como sus decisiones a lo largo de su vida, enfatizando la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes maneras de pensar, sentir y dirigir su vida. A continuación, se ofreció la posibilidad de ver las preguntas, por lo que se acudió a la entrevista con un guión previo escrito en una hoja, con lo anterior, se pretendió establecer una primera base de confianza que permitiera conocer las preguntas para seguir con la fase de desarrollo, el profesor Manuel aceptó esta posibilidad.

El objetivo en esta fase fue incrementar la empatía (“rapport”) y reducir la ansiedad que se pudiera presentar en el profesor Manuel, generando al mismo tiempo un clima agradable para realizar la entrevista.

Posteriormente, se explicó de manera esquemática el desarrollo de la entrevista, pidiendo al mismo tiempo permiso para grabar la conversación, de igual forma, se le informó que durante el proceso se tomarían algunas notas.

FASE DE DESARROLLO.

Después de la fase inicial, se dio lugar a la fase de desarrollo en la que se comenzó por los datos del profesor Manuel tratando de dar continuidad a la fase de “rapport”, para posteriormente plantear las preguntas que fueron previamente elaboradas, tomando al mismo tiempo notas de las conductas no verbales.

L: ¿Cómo fue el proceso de su incorporación a la UPIICSA (como alumno y/o docente)?

Mn: Yo casi casi nací en un taller de estructuras metálicas y de herrería, porque mi papa puso un taller cuando yo tenía 3 años, y ahí teníamos el taller y la casa juntos, entonces ahí llegaban los Ingenieros, yo estaba chiquito, pero siempre trabajando y trabajando porque yo soy el mayor de 8 hermanos a mí me tocó lo peor y a mi papá le gustaba mucho trabajar.

Antes no había mucho de orientación vocacional, yo estudié en la prepa nada más porque decían que era bonito. Yo estuve en la prepa 1, soy de la última generación cuando estaba la prepa en San Idelfonso cerca de Templo Mayor, allí era la Universidad Nacional Autónoma de México.

A esa edad ya es uno joven, entonces yo veía que los ingenieros ganaban bien, entonces dije, yo voy a ser ingeniero, pero Ingeniero Industrial, entonces vi un anuncio de CENETI, donde había las carreras de Ingeniería Industrial y Profesor, entonces voy, me gusta y me inscribo, hago el examen y me quedo.

Después ingresé al CENETI en 1966, allí se estudiaban la carrera de Ingeniería Civil, Profesor de Enseñanza Técnica Superior y la carrera de Ingeniería Industrial con muchas especialidades, no como aquí, por ejemplo yo era de Máquinas y Herramientas, el director Don Manuel Heyser en paz descansa decía: "aquí los ingenieros saben hacer lo que están mandando, no son teóricos, no son ingenieros de escritorio. Yo egresé en 1969, ya estoy hablando de muchos años, del CENETI yo tengo dos cédulas: Ingeniero Industrial, y Profesor de Enseñanza Técnica Industrial porque una carrera era continuidad de la otra puesto que tenían tronco común, o sea que yo estoy pero súper bien ubicado aquí (refiriéndose a UPIICSA), porque aquí hay maestros que son Ingenieros Químicos o Ingenieros metalúrgicos, yo les digo a mis alumnos que nosotros no somos Ingenieros Químicos ni Ingenieros Metalúrgicos, nosotros somos Ingenieros Industriales, porque yo les enseño los valores de la Ingeniería Industrial.

También estudié la Maestría en Mecánica en el CENETI pero no la terminé, me quedé trunco.

Cuando ingresé a UPIICSA como profesor, me encontré a un amigo y me comentó que un compañero que se llama Sandoval Pérez y es uno de los primeros Ingenieros Industriales de CENETI en UPIICSA junto con el maestro Prieto Varela, ellos dos contrataban a los maestros de UPIICSA, entonces mi amigo me dijo que nos viéramos en UPIICSA para ver a Sandoval, entonces Sandoval me dijo que si quería entrar porque a mí me especializaron en control de calidad en Olivetti y en ese tiempo estaba la materia de Control de Calidad, entonces me programaron en 2 meses para mi examen de oposición, hice mi examen y me quede, esto fue en 1975.

L: ¿Cómo fue el proceso de toma de decisión en su vocación como docente?

Mn: Cuando terminé la carrera, yo soy de la segunda generación de Ingenieros Industriales y soy de la primera generación de Profesores, en la zona industrial de vallejo nos jalaban, no tuvimos problemas de trabajo porque éramos los primeros Ingenieros Industriales, no había más que de Estados Unidos.

Después mis compañeros hicieron una asociación de profesores y desde que yo era estudiante a mí me dieron 12 horas en la secundaria técnica número 90, por parte de la asociación, desde entonces soy profesor.

Por parte de la asociación enviaron los currículos a toda la zona industrial de Vallejo y a mí me mandaron llamar de Servicio Nacional Armo, yo ya estaba dando clases en la secundaria, y allí me contrataron para ser diseñador de cursos para la industria, estuve combinando las clases con el diseño de cursos. También trabajé en Olivetti mexicana, General Motors, en el taller de mi papá ya cuando no podía, y en CENETI como profesor.

A mí me gusta mucho enseñar, pero así como ahorita que usted viene y me pregunta, porque las clases son algo rígido, hay que cumplir con el programa, son dos horas de clase, yo no creo mucho en la enseñanza sistematizada como la de la UNAM, si es buena porque da sus resultados, pero una gran cantidad de sabios son autodidactas.

La industria es bonita pero a veces se vuelve monótona, por ejemplo, el estudio de tiempos y movimientos es lo mismo, yo que soy de control de calidad también.

A mí siempre me ha dado orgullo ser profesor, porque teníamos maestros de la Normal, pero, de esos buenos maestros y nos llevaban a la Universidad a darles clase, a la Normal, a la Vocacional, a las Secundarias, entrábamos al salón y atrás había 4 pedagogos, nosotros estábamos al frente dando clase y así nos calificaban, el CENETI era una escuela modelo, los egresados teníamos el perfil ideal para dar clases de Ingeniería Industrial, de UPIICSA algunos profesores que eran del CENETI ya se fueron y algunos ya fallecieron.

L: Para usted ¿Cuáles son las características del ser docente en UPIICSA?

Mn: No hay característica y me da pena hablarlo, pero es la verdad, por ejemplo, ahorita están elaborando nuevos programas y hasta el final dice, perfil del docente y está por escrito, es más a lo mejor hasta ni yo lo cumplo, yo me considero un aprendiz, aprendo de mis alumnos, de mis compañeros maestros, de la fábrica, de mis recuerdos, de todo aprendo, y como está evolucionando el conocimiento pues nunca voy a terminar de aprender. Si hay características, pero del dicho al hecho, la realidad no encaja en la teoría. Es como cuando usted escucha el discurso del presidente, y dice que con el Plan Nacional de Desarrollo vamos a tener un crecimiento del 7% y se acabará la pobreza y todos tendrán empleo y subirá el nivel de vida, que bonito suena, mejor que Francia, pero sale el presidente y no cumplió lo que dijo, dijo Fox que iba a ser de 5% y salió de 1.3%.

Los directivos de UPIICSA están empeñados en que se hagan las carreras a distancia.

L: ¿Siente que su profesión es valorada y reconocida por la sociedad?

Mn: Yo diría que hay una porción que la valora y otra porción que no la valora, los que más la valoran son externos, dicen: es profesor y es de UPIICSA. Pero aquí, nos conocemos y sabemos quién de verdad es un buen maestro.

Yo me siento normal, yo tengo muchas deficiencias, muchas carencias, pero también tengo muchos estudios de pedagogía, también de aquí de UPIICSA, muchas conferencias, he tomado muchos diplomados, sé cómo enseñan y cuáles son sus aciertos y sus deficiencias, (...) yo no sé cómo me valoran, lo que sí es que creen que soy muy exigente, los alumnos y los maestros porque yo sí trato de cumplir, y luego tengo broncas porque van y se quejan con el director, yo no tendría broncas si les pongo a todos 10, por ejemplo, yo no justifico las inasistencias porque a poco eso van a hacer cuando sean Ingenieros, porque es tiempo, si usted ve el reloj el segundero es interminable, por ejemplo, si alguien está en servicio social, es una decisión y por eso está el diagrama de Pareto, yo también tengo cosas que hacer, pero también tengo que decidir qué voy a hacer primero y qué voy a hacer después. A lo mejor estoy mal, porque los quiero hacer responsables, pero vale más un Ingeniero responsable de 6 que un Ingeniero irresponsable de 10, entonces por eso tal vez me valoran mal los alumnos porque aquí nos califican en internet y he tenido de todo, a lo mejor como soy exigente les caigo gordo (risas), pero también he tenido alumnos que por más de 10 o 12 años todavía me vienen a visitar y me dicen que soy lo máximo.

L: ¿Qué ha sido lo más satisfactorio de su profesión?

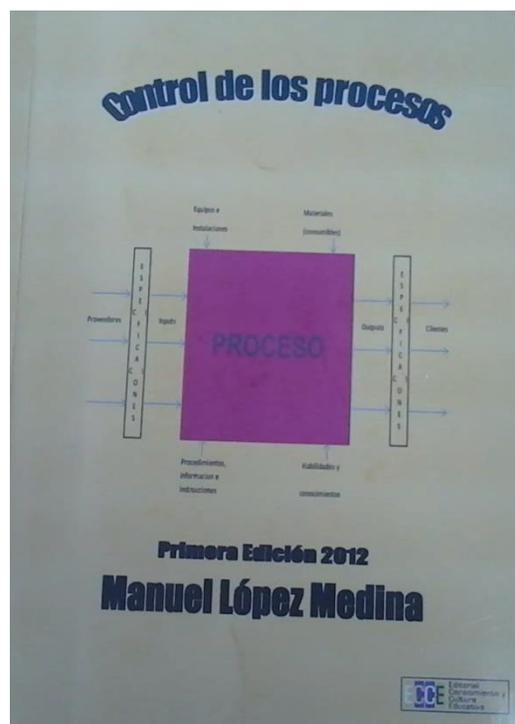
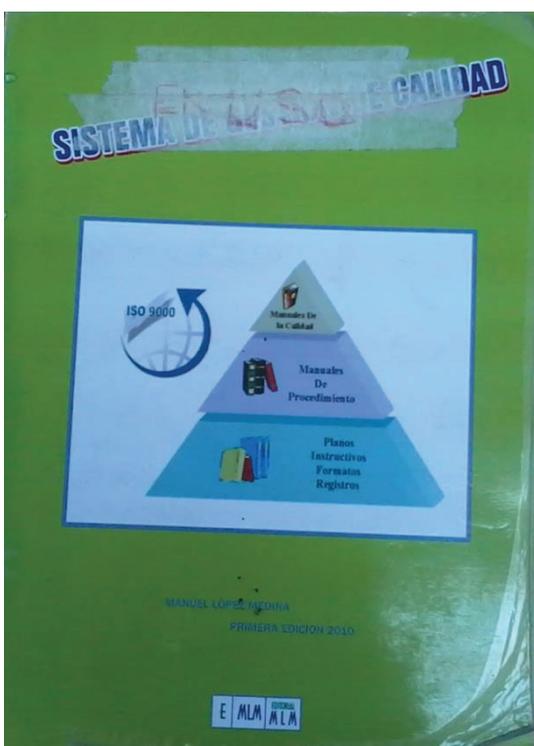
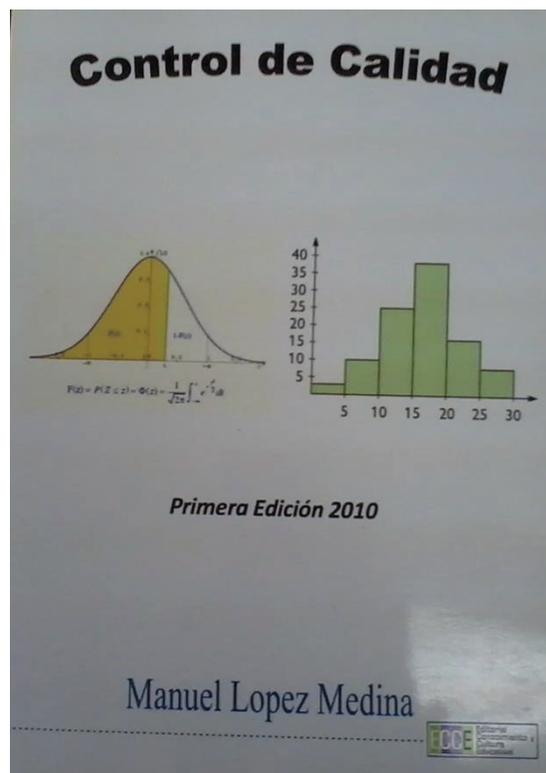
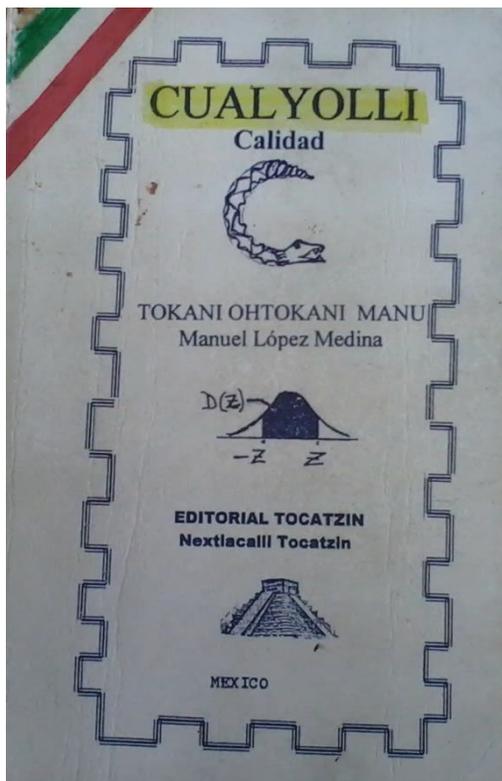
Mn: Que estoy formando futuros profesionistas para la nación y espero que en esa milésima de una gotita de agua haya hecho algo bien.

L: ¿Cuáles han sido sus logros y éxitos como docente?

Mn: Yo aquí en UPIICSA me siento feliz en primera porque trabajo con jóvenes, en segunda porque tengo un trabajo estable que muchas personas quisieran tener porque yo soy titular C desde hace mucho tiempo que es el nivel más alto, en tercera tengo una beca de investigación y una de docencia, por ejemplo, ahorita hay una conferencia en Costa Rica, me siento feliz porque gano bien y porque muchos quisieran tener lo que yo tengo aquí, me tratan como titular C, es un bonito lugar con un bonito ambiente, me gusta mucho la escuela, las personas en general son amables, los maestros me caen muy bien, en general me siento feliz (risas) y esos serían logros. Por lo menos intento hacer bien las cosas, que mis alumnos aprendan, que les sirva lo que yo les enseño, me importan sus actitudes, su comportamiento, que les caiga el 20 que los valores de la calidad son: hacer las cosas bien a la primera y así sucesivamente, que son los 10 apotemas de la calidad, pero el principal de ellos es el cumplimiento de requisitos, por ejemplo, con el maestro, sería que llegue temprano a sus clases, que prepare su clase, etcétera, y de los alumnos, que llegue a su hora, que esté atento, etcétera, todos hasta el barrendero tienen que cumplir.

L: ¿Se siente motivado trabajando en UPIICSA?

Mn: No me siento motivado por los alumnos, porque los alumnos vienen a inscribirse y luego casi no vienen a clases, por ejemplo, en un cuaderno de evidencias yo les hago la traducción a mexicano (náhuatl), y he hecho varios libros (se muestran a continuación):





Algunos de ellos los uso en mis clases, yo les enseño a mis alumnos a ser ordenados y a valorar las cosas ya si no aprenden es porque no quieren.

L: ¿Qué es lo que lo ha llevado a permanecer en la UPIICSA?

Mn: El dinero (risas), es la verdad, es que le digo mire, a los 35 años ya es bien difícil conseguir trabajo y aquí me pagan bien y me tratan bien (risas). Por ejemplo, en Elastómeros Falcón, yo salía como carbonero porque al ser una fábrica de hules hecha mucho humo y sale uno todo negro, y luego si se descomponía una máquina me hablaban a las 12 de la noche, la industria es muy bonita, le digo que yo crecí en un taller, o sea que, yo sé de la industria, pero estoy más a gusto en UPIICSA (risas), tengo un horario, no estoy aspirando el polvo...

L: La profesión docente ¿Es una profesión para toda la vida? ¿Por qué?

Mn: Considero que si, por ejemplo, en mi caso, aunque me jubilara, a mí me gustaría poner una escuela para enseñar Náhuatl, porque se está perdiendo la lengua. Pero, me gustaría enseñarla así como ahorita que estamos platicando, no me gustaría que fuera un sistema escolarizado rígido. A mis alumnos durante las

clases yo les enseñé en las dos lenguas: el mexicano (Náhuatl) y el español, precisamente para que no se pierda...

L: ¿Considera que los objetivos de la Unidad son coherentes con sus objetivos como docente?

Mn: Sí, porque el objetivo de la UPIICSA es el de formar elementos que participen en las actividades industriales y administrativas del país, por eso, en mis clases me enfoco en formar a los alumnos desde la interdisciplina para que se puedan desenvolver en cualquier área cuando egresen, llevo mi control de evidencias que lo avalan.

L: ¿Coinciden los valores de la organización con sus valores personales?

Mn: Sí, en mis clases, refuerzo los valores de la UPIICSA, haciendo conscientes o haciendo sensibles a los alumnos de las necesidades de la sociedad, para que una vez egresados respondan a las necesidades del sector productivo.

L: ¿Cuáles son los aspectos que le han hecho identificarse con UPIICSA (IPN)?

Mn: Desde que estudié Ingeniería Industrial en el CENETI, porque como le comentaba el CENETI es el hermano mayor de la UPIICSA, eso lo podemos ver simplemente en su logo, incluso yo tengo todavía un banderín con su logo (se muestra a continuación):



L: Se parece mucho al de UPIICSA.

Mn: Si, porque como le comentaba ambos fueron creados por la iniciativa del Doctor Víctor Bravo Ahuja, desde ese tiempo yo me identifico con la UPIICSA y siempre la defiendo porque es mi escuela y la quiero mucho... (Lágrimas en los ojos).

L: **De esos aspectos, ¿Cuáles se han modificado con el paso de los años?**

Mn: Ninguno, al contrario se han ido reforzando e incrementando con el tiempo.

L: Para terminar la entrevista, **defina en una palabra la esencia de la UPIICSA.**

Mn: Debido a que el objetivo de la UPIICSA es formar elementos que participen en las actividades industriales y administrativas del país, para mí la esencia de la UPIICSA sería la interdisciplina.

FASE DE CIERRE.

La última fase fue la de cierre, en la última pregunta se anunció que la entrevista estaba por terminar.

En esta fase, además, se ofreció la posibilidad al profesor Manuel para que preguntara aquellas dudas que tuviera sobre el proceso o para que agregara algo que considerara importante y que no estuviera incluido en las preguntas.

Finalmente se dio lugar a la fase de cierre de la entrevista de manera amable y cordial, agradeciendo al profesor su tiempo.

L: algo más que desee agregar.

Mn: Con el Nuevo Modelo Educativo los alumnos están muy consentidos, bueno siempre lo han estado, yo tengo muchos años de estar aquí, el alumno lo que quiere es inscribirse, no venir a clases, no hacer actividades de aprendizaje dentro del aula, no hacer tareas y sacar 10, eso es lo que quiere la mayoría, porque hay alumnos que son muy buenos. Yo aplico el reglamento, si no tienen el 80% de asistencias no pueden hacer examen, porque de lo contrario estoy engañando a la sociedad, puesto que mi firma está en un acta de examen lo cual implica un compromiso ante la sociedad, ante el politécnico, ante usted, a mí mismo, porque

cada alumno de UPIICSA cuesta \$90, 000 al año en instalaciones, etcétera, en promedio.

Observaciones adicionales.

Cognición: a lo largo de la entrevista el profesor Manuel tuvo fluidez verbal en sus respuestas, ya que solo hizo una pausa. Además, el profesor Manuel no requirió que se incentivarán sus respuestas, denotando facilidad al momento de estructurar el contenido de sus respuestas. Aunado a lo anterior, se hizo evidente un tipo de pensamiento abstracto por parte del profesor Manuel, donde la mayoría de sus respuestas fueron amplias, estructuradas y sustentadas en conocimientos.

El contenido de la entrevista denota un tipo de pensamiento abstracto, además del gusto y la facilidad por el aprendizaje en el que se encuentra presente la motivación de búsqueda de conocimientos:

“A mí me gusta mucho enseñar... yo me considero un aprendiz, aprendo de mis alumnos, de mis compañeros maestros, de la fábrica, de mis recuerdos, de todo aprendo, y como está evolucionando el conocimiento pues nunca voy a terminar de aprender... tengo muchos estudios de pedagogía, también de aquí de UPIICSA, muchas conferencias, he tomado muchos diplomados. A mis alumnos durante las clases yo les enseñé en las dos lenguas: el mexicano (Náhuatl) y el español, precisamente para que no se pierda...”.

Conducta: el profesor Manuel invirtió la mayor cantidad de tiempo (454 palabras) en contestar la pregunta relacionada con su proceso de incorporación a la UPIICSA como docente.

Se mostró respetuoso, dispuesto y atento al contenido de la entrevista, siguiendo la estructura de la misma, se interesó por el motivo de la entrevista y aceptó la posibilidad de observar las preguntas que se habían planeado para la entrevista, incluso mostró interés en la lectura de la tesis ya finalizada.

Afecto: a nivel verbal y no verbal el profesor José denota el cariño que tiene no solo hacia la UPIICSA sino al Politécnico en general desde que era estudiante de CENETI.

“A mí siempre me ha dado orgullo ser profesor... tiempo yo me identifico con la UPIICSA y siempre la defiendo porque es mi escuela y la quiero mucho... (Lágrimas en los ojos)”.

La reconstrucción de la identidad organizacional.

La identidad organizacional del profesor Manuel comienza desde que cursó su Licenciatura en CENETI, que en sus palabras es el hermano mayor de la UPIICSA:

“... ambos fueron creados por la iniciativa del Doctor Víctor Bravo Ahuja, desde ese tiempo yo me identifico con la UPIICSA...”.

Un segundo momento importante en la re – construcción de la identidad organizacional del profesor Manuel es cuando ingresa a la UPIICSA como docente:

“...Cuando ingresé a UPIICSA como profesor, me encontré a un amigo y me comentó que un compañero que se llama Sandoval Pérez y es uno de los primeros Ingenieros Industriales de CENETI en UPIICSA junto con el maestro Prieto Varela, ellos dos contrataban a los maestros de UPIICSA, entonces mi amigo me dijo que nos viéramos en UPIICSA para ver a Sandoval, entonces Sandoval me dijo que si quería entrar porque a mí me especializaron en control de calidad en Olivetti y en ese tiempo estaba la materia de Control de Calidad, entonces me programaron en 2 meses para mi examen de oposición, hice mi examen y me quede, esto fue en 1975”.

Elementos generadores de identidad organizacional.

1. El reconocimiento que siente el profesor Manuel hacia su labor docente en UPIICSA:

“...he tenido alumnos que por más de 10 o 12 años todavía me vienen a visitar y me dicen que soy lo máximo”.

2. Las satisfacciones que ha tenido el profesor Manuel y que se basan en su trayectoria:

“estoy formando futuros profesionistas para la nación y espero que en esa milésima de una gotita de agua haya hecho algo bien”.

3. Los logros y éxitos que ha tenido el profesor Manuel a lo largo de su trayectoria en la UPIICSA:

“...soy titular C desde hace mucho tiempo que es el nivel más alto... tengo una beca de investigación y una de docencia”.

4. La motivación que siente el profesor Manuel trabajando en UPIICSA como docente:

“... yo les enseño a mis alumnos a ser ordenados y a valorar las cosas (incluso en Nahuatl)”.

5. La congruencia con los objetivos del profesor Manuel como docente y los objetivos de la UPIICSA:

“...el objetivo de la UPIICSA es el de formar elementos que participen en las actividades industriales y administrativas del país, por eso, en mis clases me enfoco en formar a los alumnos desde la interdisciplina para que se puedan desenvolver en cualquier área cuando egresen...”.

6. La congruencia con los valores del profesor Manuel como docente y los valores de la UPIICSA:

“...Si, en mis clases, refuerzo los valores de la UPIICSA, haciendo conscientes o haciendo sensibles a los alumnos de las necesidades de la sociedad, para que una vez egresados respondan a las necesidades del sector productivo”.

7. La identificación del profesor Manuel con la UPIICSA que se ha construido a través de los años y que se ha reforzado con el paso del tiempo:

“Desde que estudié Ingeniería Industrial en el CENETI, porque como le comentaba el CENETI es el hermano mayor de la UPIICSA, eso lo podemos ver simplemente en su logo, incluso yo tengo todavía un banderín con su logo... ambos fueron creados por la iniciativa del Doctor Víctor Bravo Ahuja, desde ese tiempo yo me identifico con la UPIICSA y siempre la defiendo porque es mi escuela y la quiero mucho... (Lágrimas en los ojos)”.