



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**

**"ÉTICA, DESARROLLO HUMANO Y CULTURA DEL TRABAJO"**

**REPORTE DE ACTIVIDAD PROFESIONAL  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA:  
ELIZALDE ORTEGA RICARDO JONATHAN**

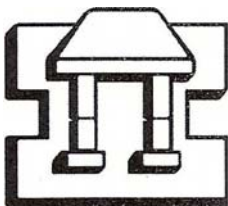
**DIRECTORA DE TESIS:**

**DRA. ELVIA TARACENA RUIZ**

**DICTAMINADORES:**

**DRA. IRENE AGUADO HERRERA**

**DRA. LAURA PALOMINO GARIBAY**



**TLALNEPANTLA, EDO. DE MÉXICO, 2007**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **Agradecimientos**

Aunque este es el reporte de mi labor como coordinador del proyecto, en realidad es más bien el fruto de la unión de muchas voluntades que han hecho posible que cada una de estas actividades se lograra concretar. No soy más que el vocero de varias generaciones de colaboradores que con su apoyo hicieron posible la existencia de este trabajo; posible que logrará terminar este reporte y con ello alcanzar una meta por años postergada.

Siempre pensé que el trabajo que eligiera para cubrir esta obligación institucional sería algo que yo elegiría y sería algo muy especial, creo que me equivoque en ambas, este trabajo me eligió a mi y me obligo a ser terminado, y ha sido más especial de lo que yo mismo me pude haber imaginado, la riqueza del aprendizaje que he obtenido de cada uno de los que creyó, trabajo y se implico en esto es de un valor que no puedo explicar y agradezco a todos por darme la oportunidad de colaborar con ustedes, algunos lo hicieron directamente, planeando, organizando, dirigiendo, operando las actividades; otros de forma más sutil, calladamente, desde la lejanía, desde su interés, su apoyo personal, su cariño. Agradezco a todos los que me acompañaron durante este tiempo en este trabajo que a lo sumo es de ustedes también.

Agradezco especialmente a Elvia Taracena por su inquebrantable insistencia que durante más de 6 años me ha impulsado a terminar este compromiso, Elvia este es el producto de repetir mil y un veces cada vez que nos encontrábamos, pues nunca perdiste oportunidad para recordármelo, “ **y esa tesis, ¿para cuando?**”

Igualmente al Mtro. Roque Olivares por el apoyo personal, académico, institucional y profesional que me ha brindado y sin el cual definitivamente mi formación profesional, ética y personal sería muy diferente, gracias por las invaluable enseñanzas y las lecciones de vida.

También les doy mil gracias a todos mis amigos que me han acompañado durante este tiempo y que sin importar a veces que tan extrañas o desorganizadas parecieran las cosas en un principio siempre me apoyaron (o me siguieron la corriente) pues su apoyo ha hecho de mi lo que se soy actualmente (y advierto no

es queja ni reclamo). A mi familia con quienes tantas adversidades he compartido y hoy se encuentran bien, este trabajo también les pertenece. Y también especialmente agradezco a una gran persona quien me motivo con mucha fuerza para concluir este trabajo y que además me inspiro en muchas de las ideas aquí planteadas, gracias Naye: mi amiga, mi amor.

Algunos contribuyeron con esto al principio, en medio o al final, otros recorrieron conmigo todo el camino, otros se quedaron en los días de ayer, gracias por estar tan definitivamente y entrañablemente enlazados a mi vida.

Y para quienes pensaron que nunca terminaría, **hay esta ya acabe!!!!**

## Índice

<b>Presentación</b>	3
<b>Etapa Inicial</b>	
FES Iztacala, algunos datos históricos	5
La identidad Iztacalteca: antecedentes.	8
Plan de Desarrollo 2003-2007 nacimiento de la línea estratégica Compromiso institucional, eticidad y cultura del trabajo.	10
Surgimiento y Formalización del Proyecto	14
El trabajo en la comunidad universitaria: implicaciones, retos y posibilidades.	16
La sociología clínica como aproximación al quehacer institucional.	19
Investigación inicial	27
Proyecto Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo	35
Taller historia de vida y trayectoria laboral	46
Del lugar del conocimiento a la devolución de la palabra	47
Taller Historia de Vida y Trayectoria Laboral: Estructura	49
<b>Reporte Cronológico de Actividades</b>	61
<b>Retrospectiva Crítica</b>	74
El curso de las acciones	76
Evolución del taller Historia de Vida y Trayectoria Laboral y del taller Formación de Facilitadores	79
Conclusiones del trabajo realizado	82
Apuntes finales	89
Agradecimientos	102
<b>Bibliografía</b>	104

## Presentación

Mi nombre: Ricardo Jonathan Elizalde Ortega, actual coordinador del proyecto Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo. Egrese de la carrera de psicología de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala en la generación 95-98, desde muy temprana mi formación pertenecer a la FESI fue para mi un gran interés, después de tener algunas experiencias laborales externas a la UNAM y gracias al apoyo e invitación del actual Secretario de Desarrollo y Relaciones Institucionales, el Mtro. Roque J. Olivares tuve la oportunidad de ver realizado mi sueño y por fin formar parte de la institución que impacto mi vida de forma definitiva, mi querida Iztacala. Mi llegada a este puesto se enmarca en el arribo a la dirección del M.C. Ramiro Jesús Sandoval, quien en su planteamiento del Plan de Desarrollo Institucional contemplo la creación de un proyecto para atender ciertas demandas en el sector de los trabajadores de base del campus, y a través de la SDRI se me encomendó generar y coordinar dicho proyecto, de esto ya casi son 5 años, este es el reporte o mejor dicho el relato del trabajo de esos años.

En este reporte que tiene por fin obtener mi grado de licenciado ( y quienes son cercanos dirán “ya era hora”) hago un recuento general de los que considero los aspectos más importantes de la labor de estos años como psicólogo dentro de esta organización. En el se expone el nacimiento y desarrollo hasta el momento del proyecto, dando a conocer los objetivos que se han planteado, las diversas acciones que se han tomado, las metodologías utilizadas y demás aspectos implicados. Aunque el criterio para esta modalidad de titulación es reportar en forma cronológica las actividades realizadas por el psicólogo durante un periodo de un año tome la decisión de hacer un reporte del trabajo desde sus inicios hasta

el momento actual, me parece de suma importancia ya que gracias al apoyo de la actual administración y a las características propias de la UNAM y su comunidad se ha desarrollado el proyecto de una forma que sería difícil encontrar en otro tipo de instituciones. Por otra parte ha sido un proyecto innovador que a puesto en marcha la aplicación de estrategias y metodologías no convencionales y por otra parte da cuenta del papel que puede tener un profesional de la psicología en el desarrollo y vida de una institución u organización.

Ricardo Jonathan Elizalde Ortega

Marzo de 2007

**Etapa Inicial**



Este es el reporte de trabajo del “Proyecto Eticidad, Desarrollo Humano y cultura del Trabajo, el cual se realizó dentro de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala en el periodo del año 2004-006 en el marco del plan de desarrollo de la administración 2003-2007 del M.C. Ramiro Jesús Sandoval.

Para comenzar este trabajo iniciaré por denotar alguna información general sobre la FES Iztacala, lugar en donde se llevaron a cabo las actividades reportadas y que darán contexto a los demás capítulos, luego pasaré a tocar el tema del nacimiento del proyecto Eticidad, Desarrollo Humano y cultura del Trabajo el cual es el tema central de este reporte, para ello abordaré este aspecto en dos momentos, en el primero su concepción a nivel institucional como parte de un plan de desarrollo académico que fue el eje rector de la administración concluida en la FES que abarca del periodo 2003 al 2007, luego haré un rescate del origen del proyecto en su concepción final, la cual estuvo bajo mi cargo.

### **FES Iztacala, algunos datos históricos**

La Actual Facultad de Estudios Superiores Iztacala fue fundada el 19 de marzo de 1975, tras el acuerdo de su creación el 13 de noviembre de 1974 por el H. Consejo Universitario (Ulloa 1975-82).

La FES Iztacala se ubica dentro del Municipio de Tlalneplantla, Estado de México, al noroeste de la Ciudad de México y cuenta con un área de 420,000 m<sup>2</sup>.

Actualmente la FES Iztacala cuenta con 6 edificios de aulas y laboratorios, un edificio de gobierno, una Clínica Universitaria de Salud Integral, una unidad de morfofisiología, Auditorio, almacén, Unidad de documentación científica, unidad de seminarios, UBIMED, UBIPRO, UICSE, centro cultural y nueve clínicas periféricas.

Al comienzo se atendieron las carreras de Biología, Medicina, Odontología, y Psicología nivel licenciatura y de Enfermería nivel técnico y quedo a cargo de la dirección de Héctor Fernández Varela Mejía.

Se contó inicialmente con 276 trabajadores, 252 profesores y 67 ayudantes de profesor. Ellos se dieron a la tarea de atender a 4865 alumnos, de los cuales 3853 eran de primer semestre y el resto de 1012 alumnos eran estudiantes que entraron al tercer semestre y que provenían de la ENEP Cuautitlán de la carrera de Cirujano Dentista.

En su origen nació como Escuela Nacional de Estudios Superiores y fue 2001 que paso a su actual carácter de FES. Formó parte de un proyecto de expansión y modernización nacional de la educación en México, de hecho la década de los años setenta es la de mayor crecimiento en la historia de la educación superior en México "con un incremento en la matrícula del 330% a nivel licenciatura, y del 550% en el posgrado, respecto de la década anterior" (Sandoval 2005 )

Algunos aspectos importantes de señalar correspondientes a la década de los 70s que matizan significativamente un proyecto educativo como este fueron:

- Fue una década atravesada por la idea de *reforma educativa*
- Transformación de los planes de estudio y la diversificación de la oferta educativa bajo la creación de nuevas licenciaturas
- Ampliación de los servicios en educación superior más allá de las grandes metrópolis
- Nuevas formas de organización, por ejemplo, modelo departamental, sistema modular
- Impulso a la especialización, al posgrado y, particularmente, a la investigación, con la creación del CONACYT
- Politización del estudiantado
- Auge del sindicalismo universitario

Hasta la fecha la FES cuenta ya con 32 años de vida y esta ha tenido 5 administraciones a cargo de:

- **Dr. Héctor Fernández Varela Mejía** Director Fundador 1975-1983
- **Dr. Sergio Jara del Rio**, 1983-1987
- **M. en C. Arlette López Trujillo** 1987-1995
- **Dr. Felipe Tirado Segura** 1995-2003
- **M.C. Ramiro Jesús Sandoval** 2003-2007

En la actualidad la FESI cuenta con una planta docente de mil 785 académicos, cuenta con la acreditación de las 6 carreras, 87 académicos de la FESI pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) con un crecimiento anual de 11%,

La matrícula actual es de 11 mil 481 alumnos con un incremento anual del 4%, a la cual se suma la del reciente Sistema de Educación a distancia SUAED Iztacala psicología que cuenta con una matrícula de 93 alumnos; 57 en el estado de Tlaxcala y 36 en Oaxaca.

En los últimos años la FESI a través de sus diversos programas ha brindado servicio a 226 mil pacientes, se cuenta con una presencia mediante extensión universitaria en 17 estados de la república y es considerada una de las instituciones de educación superior más sólidas del país:

“Iztacala es, hoy por hoy, una de las mejores instancias de educación superior y de investigación del país”

Juan Ramón de la Fuente

**Rector de la UNAM**

Esto no es el resultado de esfuerzos individuales y aislados si no la suma de voluntades en un proyecto educativo, institucional y de vida, en palabras del actual director:

“Iztacala es hoy, a sus casi 32 años, una dependencia consolidada académicamente y el esfuerzo realizado para llegar a esta condición refleja el trabajo arduo de toda la comunidad, la cual ha participado desde su área de correspondencia para lograr este objetivo”

(Sandoval 2007)

Un factor importante se juega en todo estos resultados: la identidad de la comunidad, tema que se desarrollara a continuación.

### **La identidad Iztacalteca: antecedentes.**

La preocupación por la identidad es algo particular de esta institución, Furlán (1998) señala al respecto:

“En la ENEP Iztacala hemos sido particularmente sensibles a reconocer la importancia sustantiva que tiene el sentido de identidad institucional.

Conscientes de ello, promovemos de manera deliberada la construcción, enriquecimiento y valoración de nuestra identidad como universitarios, como Iztacaltecas. Sabemos que tenemos nuestras peculiaridades, que tenemos nuestra manera propia de ser, que nuestra historia es particular, que nuestra gente es singular, que todo esto nos hace diferentes, concediéndonos una identidad propia”

El antecedente más concreto de esta tendencia a fortalecer la identidad lo tenemos en el conjunto de esfuerzos realizados entre 1995 y 1997 en donde se llevaron a cabo, entrevistas, artículos y el evento “Iztacala: su tiempo y su gente”,

todos estos recopilados y organizados en la publicación editada en 1998 con el mismo nombre del encuentro.

La intención de promover la identidad en aquel proyecto y el sentido de esta es expresada en lo siguiente:

“Deseamos, procurarnos y buscarnos que la comunidad de Iztacala se identifique en torno a nuestra historia, reconocer nuestra trayectoria, a nuestros protagonistas, a los actores, a los tiempos, identificar momentos, reconocer programas y acciones que le han ido dando forma y sentido de ser a nuestra dependencia” (op. Cit.)

El libro mencionado es un documento en donde se abordan como temas centrales los primeros 8 años de historia de la FESI, fue dirigido a la comunidad en general y señala momentos y eventos importantes dentro de la historia de la comunidad.

En este trabajo recurrir a la historia fue un factor importante para promover desde ahí la identidad, al respecto Furlán dice:

“Parte sustantiva para fortalecer nuestra identidad ha sido rescatar y reflexionar en torno a nuestra historia, reconocer nuestra trayectoria, a nuestros protagonistas, a los actores, a los tiempos, identificar momentos, reconocer programas y acciones que le han ido dando forma y sentido de ser a nuestra dependencia” (op. Cit.)

Esto nos deja claro que la identidad es un tema importante para la vida institucional desde hace ya casi más de 10 años, y seguramente desde mucho antes, y que si bien de otras formas y direcciones el tema sigue siendo actual y la promoción de la identidad en esta organización ocupa un lugar de suma importancia.

Este es el antecedente más cercano que tiene el proyecto del cual es tema central este reporte a continuación abordaremos el surgimiento del proyecto enmarcado dentro del plan de desarrollo de la administración 2003-07 de la FESI y como la preocupación por este tema encontró continuidad dentro de la organización.

### **Plan de Desarrollo 2003-2007 nacimiento de la línea estratégica Compromiso institucional, eticidad y cultura del trabajo.**

La preocupación por el fortalecimiento de la identidad dentro de la comunidad es una preocupación que tiene fundamento dentro del mismo plan de desarrollo institucional, se considera a esta como un factor importante que impacta en diferentes aspectos de la persona.

“La construcción de un compromiso institucional, de la motivación y el mejoramiento de la salud y la orientación de los intereses personales para vencer la apatía y la desmotivación laboral, es un asunto de la competencia de la institución misma. El fortalecimiento de nuestra identidad institucional, la definición de nuestros valores dentro de una cultura del trabajo y responsabilidad, son condiciones necesarias para que cada uno de los sectores, tanto los académicos, como los estudiantes y trabajadores, encuentren en su escenario de trabajo un espacio para la realización de su ethos individual.”

(Sandoval 2003)

En la administración se considero que para el adecuado funcionamiento de la institución no solo es necesario tomar en cuenta los aspectos académicos, de infraestructura y financieros si no que hay que tener especial atención al valor más importante de la organización: el capital humano. No solo entendido como capital si no en su dimensión individual y personal.

Al respecto en el segundo informe de la administración se señaló:

“Al considerar los puntos de vista de los distintos funcionarios de la Facultad responsables de las áreas académicas y administrativas, se puede notar una perspectiva muy definida respecto al significado de la eticidad y la importancia de fortalecer la identidad institucional y fomentar la cultura del trabajo. Al respecto, afirman que se ha considerado mucho más a la persona en cuanto ser humano y no únicamente su acción aislada. Se hace notar que se está buscando, mediante determinadas estrategias, encontrar los valores consustanciales al trabajo, es decir, su valor formativo o corporativo.” (Sandoval 2004).

Así entonces se incorporan de manera decisiva aspectos de orden de lo personal al orden de lo colectivo en búsqueda de crear un espacio de desarrollo personal y social.

“Nuestro sentimiento de pertenencia a la UNAM, la valoración de nuestro quehacer institucional, nuestra manera de estar dentro del trabajo, la satisfacción que sentimos al realizar nuestras tareas académicas o administrativas, la asunción de retos o nuestra actitud frente a los problemas, forman parte importante de la cultura organizacional y hablan de nuestro *ethos* individual y la manera en que lo hemos edificado”.

(Sandoval 2007).

Con esto queda señalado como desde el origen mismo del Plan de Desarrollo de la institución se plantea la necesidad de crear espacios y actividades que tengan como finalidad el fortalecer y promover la identidad como una forma importante de promover al mismo tiempo el trabajo, responsable, ético y que permita tanto el crecimiento como la satisfacción personal de quienes cohabitan dentro de la organización. Para poder llevar al plano de lo concreto estas ideas, cristalizándolas en un proyecto dirigido al área de trabajadores administrativos

tenía que elegir el tipo de actividades que desarrollaría y las herramientas que se usarían con este propósito, esto será desarrollado a continuación.

Para poder dar seguimiento a estas ideas en el plano de las acciones como primer idea se pensó en la impartición de talleres con temáticas como: desarrollo personal en el trabajo, cultural laboral, ética en el trabajo, etc. Estos desarrollados bajo esquemas tradicionales a usanza de la capacitación que es promovida dentro de las empresas, en donde un experto en el tema expone los temas al más puro estilo de los sistemas escolarizados. En este tipo de esquema se parte de la idea que los contenidos pueden ser transferidos al participante quien a lo mucho solo asimila pasivamente la información y adhiere a su repertorio de ideas y creencias el conocimiento recién adquirido. Sin embargo este esquema me pareció muy limitado dadas las temáticas que se pretendían abordar y el impacto que se buscaba.

En mi experiencia en capacitación dentro de otro tipo de otras organizaciones he notado que este estilo de capacitación no genera mucho impacto ya que el participante no asume pasivamente las ideas o valores que se le plantean, solo en la medida de su relación con su propia experiencia o creencias es que estos cobran sentido y generan interés.

Lo que se requería era una serie de herramientas que permitieran por una parte poner en juego las ideas, valores y experiencias de los participantes y por otra que permitiera la generación de discursos propios por parte de los participantes con respecto a las temáticas que se buscaban desarrollar es decir permitir un rol activo de los participantes y no uno pasivo. Además partí también de la idea de que la riqueza sobre estas temáticas no esta precisamente en las formulaciones teóricas que puedan ser expuestas si no más bien en las mismas vidas de los participantes: ¿en donde podemos hablar mejor sobre identidad que sobre el curso de las vidas de los propios actores de su construcción?



Una razón más para tomar en cuenta este aspecto es que no se quería realizar actividades que parecieran que trataban de convencer o adoctrinar a los participantes y que más bien a partir de la elaboración de los discurso fuera que se realizarán las conclusiones y concepciones sobre un tema como puede ser la identidad universitaria.

Por otra parte otro aspecto importante más es que si solo se realizaran talleres donde básicamente se exponen temas concretos se perdería la gran riqueza que implica el conocimiento de la experiencias individuales y colectivas de los participantes, se pensaba que las temáticas e información que esto generaría sería mucho más importante, por que además es información de la cual no se tiene mucho conocimiento más allá del informal y anecdótico que se diluye entre los espacios de la Facultad, este tipo de trabajo nos permitiría tener una primera aproximación a esto y rescatar mucha información que por los ciclos laborales de los participantes se perdería al salir estos de la organización.

Si bien el fortalecimiento de la identidad dentro de la planta de trabajadores fue una necesidad que fue detectada y planificada desde el origen mismo del plan de desarrollo y desde ahí se me encomendó desarrollar un proyecto con tal fin, existen otras razones a bien que corresponden a mi propio bagaje que me llevaron a desarrollar el proyecto. Por que fortalecer la identidad, desde mi nivel de ejercicio profesional dentro de la organización considero a la identidad institucional como aquello que nos hace reconocernos, identificarnos como parte de un mismo grupo, aquello nos uno a lo interno y nos diferencia del resto de personas y agrupaciones. Por que promover la identidad o su fortalecimiento? Me parece que la identidad al no ser algo tangible y concreto, no es algo que exista de manera gratuita dentro de los grupos si no más bien es algo que se logro construyéndose en la colectividad cotidiana. Esta identidad se elabora en el discurso, en las acciones, en los actos oficiales, en los festejos en la forma en que una organización responde a los retos internos y externos, no es algo con lo que nace

la institución, se gesta a la par de su historia y desarrollo y esta flexible y dinámica como lo puede ser la misma historia de la institución misma y sus actores.

Y que de importante puede tener la identidad como un factor a considerar dentro de una organización? La identidad nos dota de un sentido de pertenencia a algo más grande que uno mismo, no da una motivación de participar en un esfuerzo colectivo de amplio espectro. Dentro de una organización con una sentido de identidad se establece una forma de relación con el otro cualitativamente diferente de aquella que se establece cuando al otro se le mira como ajeno, extraño o inclusive invasor. La identidad es un lazo que teje relaciones propicias para el trabajo en equipo, cooperación, y para un trabajo productivo y humanizante en donde las personas vean cristalizado su propio proyecto de vida.

### **Surgimiento y Formalización del Proyecto**

El proyecto fue creado a partir de una demanda institucional planteada en el Plan de desarrollo Institucional de la administración 2004-2007.

La demanda fue crear un proyecto que diera atención al sector de los trabajadores de base de la facultad en términos de capacitación y promoción de desarrollo humano y cultura del trabajo. Para el cumplimiento de los aspectos anteriores se tenía el reto de desarrollar un proyecto que habría de ser novedoso al no existir en ninguna dependencia de la UNAM ningún precedente.

Para poder responder a esta demanda se construyo una propuesta que no solo buscaba el responder a una necesidad institucional, si no que además se convirtiera en un espacio para:

### **Poner en práctica y a prueba una serie de dispositivos derivados de la sociología clínica**

Desde el nacimiento del proyecto la preocupación por sustentar teóricamente el trabajo, evitando desarrollarlo como suele suceder en el área de la psicología organizacional de forma pragmática, fue uno de los aspectos de mayor preocupación y se ha considerado como una constante el tránsito entre los aspectos teóricos y aplicados del proyecto.

### **Realizar investigación en materia de una organización tan compleja como lo es la UNAM**

Aunado a lo anterior y siendo congruentes con la tarea de establecer el diálogo entre acción y comprensión, la investigación se hace fundamental para el proyecto, así la aplicación de un modelo novedoso a esta institución es al mismo tiempo una forma de adentrarse al descubrimiento de sus formas de organización, historia, formas de interacción, creencias, estilos de vida, conflictos, emociones y cultura, tanto en los niveles organizacionales, institucionales, políticos, niveles macro, como en los individuales y subjetivos: niveles micro. Esta introducción que busca incidir en lo más profundo de la institución nos arroja una enorme riqueza de información que ha de ser analizada y estudiada con detenimiento.

### **Generar un espacio de formación de profesionistas**

Por otra parte el proyecto al poner a prueba estos principios y dispositivos de trabajo se convierte en una oportunidad académica única que además de poner un modelo teórico de avanzada al servicio de una comunidad, permite también el desarrollo y formación de recursos humanos altamente especializados.

## **Generar un espacio de promoción y difusión de valores éticos, humanísticos y sociales acorde a aquellos que son parte de la misma institución.**

Una de las firmes convicciones al trabajar en este proyecto ha sido que el discurso promovido, que por supuesto tiene también un carácter político, no sea solo retórica y que se convirtiera en panfleto, si no que este tuviera un matiz de profundo arraigo en los valores y principios de esta casa de estudios. Con ello se dota de transparencia y claridad al proyecto y lo vacuna de ser rechazado por el usuario y de convertirse en instrumento maniqueísta.

## **El trabajo en la comunidad universitaria: implicaciones, retos y posibilidades.**

Cuando uno recorre los pasillos de esta institución lo primero que notamos es que es una institución educativa; pensamos que los elementos principales que constituyen la comunidad y quienes escriben las páginas de la vida cotidiana del campus son solo los estudiantes y el cuerpo docente, pero frente a esta primera apreciación olvidamos que para que este campus funcione es necesario el sustento de una serie de sectores que se encuentran tras bambalinas y que no vemos con tanta facilidad, me refiero al personal de planta de la FESI, administrativos, secretarias, contadores, abogados, diseñadores, personal de mantenimiento, vigilantes, chóferes, personal de limpieza y jardineros, son ellos quienes sostienen la vida de la facultad y sin ellos no podríamos funcionar, es decir, también forman parte activa y fundamental de esta gran comunidad de personas que nos reunimos cotidianamente en el campus para cumplir con un fin específico, aprender, educar, desarrollarnos, en suma ser universitarios.

Al parecer el sector de los trabajadores ha sido relegado al terreno del olvido y el anonimato, de tal forma que pareciera que existe un divorcio entre la planta de trabajadores y los otros sectores de la comunidad, un divorcio que entre otras cosas tiene por consecuencia el desarraigo del trabajador de su comunidad y de la

institución. Entre el trabajador y la UNAM pareciera no existir otro vínculo que el mero cumplimiento de determinadas acciones en un espacio estéril, cuando la labor de este personal es básica para el funcionamiento de las demás. Con todo lo anterior lo que quiero expresar es que este proyecto nace con la intención de lograr un puente de comunicación entre quienes vivimos en la FESI a fin de juntar esfuerzos hacia la mejora en la calidad de los servicios, atención al usuario y rendimiento general. El punto de partida es ver el espacio laboral no sólo como un centro que reúne una serie de individuos con metas laborales comunes, sino mejor dicho, que estos al habitar un espacio lo hace propio y ponen en juego una serie de relaciones intelectuales, emocionales, afectivas y sociales con los demás, con la institución y consigo mismos. En este sentido es muy importante desde esta perspectiva conocer cual es la relación significativa del trabajador hacia la institución, sus compañeros y sus amigos, se plantea que el resultado de esas relaciones tiene un efecto directo en el desempeño y la satisfacción que pueda experimentar alguien que labora en este lugar. La vida laboral, la productividad, la eficiencia y el desempeño están fincados en el entramado de las redes sociales, están sujetas a ellas y estas son el campo de acción que se propone para modificar las primeras.

Así el proyecto tiene como primera etapa generar conocimiento de las circunstancias particulares en las que se inscribe la vida cotidiana dentro del campus, para posteriormente pasar a la formación de programas y planes de acción.

Como objetivo principal se tiene pensado que este proyecto sea llevado a todos los niveles del campus: trabajadores de planta, intendencia, jardinería, mantenimiento, administrativos, docentes e inclusive a la misma comunidad en general.

La concepción de la FESI como un espacio de encuentros, como una comunidad, es piedra angular de la particular perspectiva con que se desarrolla esta investigación acción.

Desde un inicio del proyecto se asumió que la investigación cualitativa sería el medio principal para la obtención de información y para el desarrollo de las actividades, el sustento teórico se generó a partir de la sociología clínica, rescatando categorías de análisis de la sociología, el existencialismo y el psicoanálisis, y formas de trabajo como la entrevista a profundidad y la historia de vida.

## **La sociología clínica como aproximación al quehacer institucional.**

Para el proyecto Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo la plataforma teórico metodológico que sirvió como fundamento para la realización de actividades ha sido la Sociología Clínica o Enfoque Socio clínico. Este enfoque de origen francés tiene en la FES Iztacala a una importante representante, la Dra. Elvia Tarecena Ruíz gracias a quien conocí este enfoque y quien ha brindado su apoyo constante tanto al proyecto como a la elaboración de este trabajo y sin la cual ninguna de estas dos cosas hubiera sido posible.

A continuación se expondrán los fundamentos teórico metodológicos de la Sociología Clínica y como, inspirados en estos, se diseño una forma particular de trabajo para este proyecto, luego en otro momento al revisar en detalle la estructura metodológica del taller Historia de Vida y Trayectorias Laboral veremos en que consisten las actividades hechas para la FES Iztacala destacando al final las diferencias que existen con el marco de referencia original, ya que este no se implemento en su forma pura y se realizó una adaptación que pudiera ajustarse a las circunstancias, tiempos institucionales y dinámica misma del área de trabajadores de base de la FES.

Cuando se abordan problemas de índole institucional tradicionalmente se parte de marcos de referencia que tienen sus raíces en la psicología organizacional o industrial como se le conoce, desde estas ópticas la detección de necesidades, el análisis a través de pruebas, la capacitación perce, etc. Son el arsenal metodológico que se pone en juego con el fin de lograr los cambios deseados. Sin embargo muchas de estas formas de acción caen el pragmatismo buscando cambios, sin tener una base conceptual que de cuenta del complejo entramado de la organización o la institución. Debido a esto antes de buscar una serie de herramientas metodológicas que puedan rendir frutos es importante para mi tener

en este proyecto una serie de elementos teóricos que nos permitan dar cuenta de la institución en un nivel conceptual y teórico.

La primera premisa entonces es encontrar un punto de partida explicativa que nos permita orientar nuestra actividad y que al mismo tiempo pueda contribuir con la construcción de modelos teóricos. En este sentido la Sociología Clínica ha sido la piedra de toque de donde hemos iniciado el trabajo y orientado las acciones.

Pero por qué elegir este marco de referencia?, al inicio del proyecto se encontró que problemas de índole laboral como el ausentismo o la baja calidad del trabajo no solo se encuentran relacionados con aspectos individuales (elementos motivacionales, características de personalidad, etc.), si no que estos tienen estrecha relación con aspectos de la historia y desarrollo de la propia institución, (historia de la institución, contrato colectivo, sindicalismo) las problemáticas según esta óptica particular no pueden ser abordadas como asuntos de individuos aislados sino con una perspectiva que va desde lo social a lo individual y viceversa. Tendría entonces que encontrar una serie de conceptos que nos permitan articular diferentes niveles de análisis, que tome en cuenta los fenómenos en un sentido más holístico que lineal o mecanicista, pero que además de cuenta de los individuos, de sus deseos, sus hábitos, su experiencia vívida y sus pasiones.

La particular mirada de la sociología clínica nos permite articular lo social y lo psíquico en continuidad, y no como fenómenos aislados, de tal manera que cuando hablamos de lo humano nos referimos tanto a su condición social y colectiva, como a su dimensión individual y subjetiva. “Se trata de aprehender los fenómenos sociales integrando la manera en que los individuos los viven y se los representan” (De Gaulejac, 1993).

Al realizar el intento de esta articulación una preocupación importante de este enfoque es no desprover al hombre de sus contextos, sus circunstancias, y



especialmente de sus pasiones. El drama humano, su sufrimiento, su deseo es parte de este tipo de análisis en donde las problemáticas individuales se relacionan con procesos sociales. En este proyecto compartimos la idea de que:

“Estas articulaciones que “dan vida a los conceptos y conceptos a las vidas”, puede contribuir al rescate de una memoria que fortalezca las identidades individuales y colectivas, aportando así al desarrollo de una convivencia social más humana en que la diversidad y la pasión tenga un espacio privilegiado” (Op. Cit.).

El enfoque socio clínico, es un esfuerzo por tratar de articular lo social y lo psíquico y encuentra sus fundamentos según explica Eugene Enríquez ( en Taracena, 2005) tanto en la sociología como en el psicoanálisis, su origen y desarrollo ha sido en Francia, autores como Eugene Enríquez, Guy Palmade, Max pages le dieron sus bases actuales, J. y M. Van Bocstaele, iniciaron el planteamiento de un socio-análisis, Lapasade y Loureau plantearon el análisis institucional, J. Barus Michel contribuyeron con la noción de sujeto social y V. de Gaulejac que mediante el Laboratorio de Cambio Social ha contribuido de forma importante con la noción de sujeto social a fortalecido este proyecto en áreas como son los problemas de desafiliación social y análisis de las organizaciones así como el análisis del poder en diversas organizaciones.

Esta aproximación busca una comunicación dialéctica en explicaciones que tomen en cuenta aspectos sociales y subjetivos como parte de una misma realidad, se parte de la noción de que el ser humano es precedido por lo social, pero que al mismo tiempo este no es determinado por esta herencia si no que este se esfuerza por hacerse dueño de su propia existencia. Para ello se articulan diversos conceptos que emergen de la sociología el psicoanálisis y el existencialismo.

De acuerdo al autor mencionado estos diversos autores comparten los siguientes principios básicos:

- 1) Consideran que la sociología clínica o la psicosociología no son ciencias de la salud, del cuerpo médico sino, se trata de una manera de abordar los problemas que le da importancia a la singularidad del problema.
- 2) Ponen el acento en el análisis de las maneras en que los individuos o los grupos son capaces de salir de determinaciones sociales y psíquicas.
- 3) Están preocupados por los modos de articulación entre lo individual, lo grupal y lo social.
- 4) Les preocupa ponerse al servicio de un ideal democrático de reconocimiento mutuo y afirmación de libertad.
- 5) Se interesan en la búsqueda y el logro progresivo del sentido.
- 6) Se interesan en desarrollar investigaciones interdisciplinarias y poner en marcha conceptos trans-específicos.

(Op cit. Pag226-227)

Para poder dar cuenta de estos aspectos el enfoque socioclínico recurre a una aproximación biográfica del sujeto como método ideal acorde con los principios ya citados. A decir de Gaulejac (2005) el método biográfico permite:

- a). Salir de la oposición entre individuo y sociedad, entre la subjetividad del hombre y las regularidades objetivas de lo social.
- b). Captar “eso” que escapa a la norma estadística, a las regularidades objetivas dominantes, a los determinismos macro sociológicos.
- c). Comprender las circularidades dialécticas entre lo universal y lo singular, entre lo objetivo y lo subjetivo, entre lo general y lo particular. Entre la “cuantofrenia” positivista y el subjetivismo “psicologizante”, la historia de vida produce un material

que expresa a la vez el peso de las determinaciones sociales dentro de las trayectorias individuales y la relación de los actores en estas determinaciones.

Si bien el relato de vida es aquel que permite adentrarse en las temáticas expuestas, ¿cómo acercarnos a dicho campo?, a decir de Gaulejac son el Psicoanálisis, la sociología y el Existencialismo sartreano los tres marcos teóricos de referencia dominantes en el conocimiento de este campo.

Cada uno de estos da cuenta de cómo el sujeto se constituye, se significa, se explica se construye.

“De hecho 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 el mismo, en el trabajo que efectúa para producir su individualidad” ( op. cit. Pag. 30).

Se considera a la expresión de los deseos y las angustias inconscientes, de la sociedad a la cual se pertenece y su dinámica existencial como las tres dimensiones esenciales de la identidad.

Si lo que queríamos es realizar un proyecto que promueva la identidad institucional se encuentran en este marco de referencia un conjunto de conceptos y un método para su estudio, promoción y fortalecimiento: el acercamiento biográfico mediante las historias de vida.

Estos principios han sido concretados en metodologías particulares como es el caso de las historias de vida en grupos de implicación. Estos grupos fueron creados por Vincent de Gaulejac en los 80 articulando conceptos de del psicoanálisis y la Sociología: Novela familiar y trayectoria social. (op. Cit. Pag. 234)

Los grupos de implicación se cristalizan en talleres en donde los participantes son los actores principales de un proceso de construcción y socialización de la vida cotidiana, en ellos los participantes hablan de diversas temáticas pero no desde nociones meramente conceptuales, si no más bien desde su propia experiencia y devenir, es decir se implican, ponen en juego su propia historia como el material principal para la elaboración conceptual y el análisis tanto de la historia propia como de la colectiva. Gracias a la inclusión de nociones conceptuales que descienden tanto de la sociología como del psicoanálisis en este trabajo se va identificando como el sujeto se construye a partir de factores sociales, pero al mismo tiempo como a lo intrapsíquico es vivida su historia particular, al mismo tiempo se pone especial interés en las acciones y estrategias que ponen en juego el sujeto para hacerse protagonista de su propia historia y trascender los condicionantes sociales.

“En estos grupos se trata de explorar como la historia individual y las elecciones afectivas ideológicas y/o teóricas están socialmente determinadas.

A los participantes se les permite abordar la relación con su historia explorando los diferentes aspectos que han contribuido a determinar sus decisiones, así mismo les ayuda a aclarar como en su vida han buscado transformarse en sujetos de su propia historia. La hipótesis de bases es que la historia personal es el producto de factores Psicológicos, sociales, ideológicos y culturales en interacción constante.” (Op. Cit. Pag 235).

El participante de estos talleres hace referencia constante a su historia, sus valores, sus deseos, sus miedos, pero no solo en una actitud contemplativa o retórica, si no más bien en una forma analítica, productiva y activa.

Esta exploración no se remite tan solo a la historia particular del sujeto si no que involucra al mismo tiempo la historia de su familia, su entorno social y su vida subjetiva. No solo se hace referencia a los hechos, si no a como fueron vividos,

como son significados poniendo de manifiesto angustias, miedos, deseos y un proceso de articulación de aquello que se comparte.

La mira a aspectos tan íntimos del participante expone una serie de emociones constante para lo cual se brinda un apoyo que las sostiene y contiene, para ello la capacidad del grupo de escucha y comprensión se hacen fundamentales.

La participación depende del deseo de cada persona por implicarse en las actividades propuestas:

“El material producido colectivamente depende de la implicación de cada participante y de su deseo o no de explorar en su pasado para reconocer los factores estructurantes de su historia” (op. Cit. Pag. 236).

El objetivo de los talleres de implicación es a decir de Gaulejac:

“...explorar en que forma la historia individual está socialmente determinada. Estos seminarios de implicación y de investigación posibilitan que los participantes se comprendan como el producto de una historia, en la cual buscan devenir el sujeto, explorando los diferentes elementos que contribuyeron a formar la personalidad” (op. Cit. Pag. 49)

Para cumplir con dicho objetivo se hecha mano de diferentes técnicas mediante las cuales el participante encuentra un apoyo para poder expresar verbal o no verbalmente su propia historia, estos sirven para efectuar el análisis individual y grupal de productos históricos, sociológicos y psicológicos.

Se usan como recursos de apoyo a la detonación de la elaboración de las historias: entrevistas, relatos escritos, dibujos, árboles genealógicos entre otros. El objetivo de estos dispositivos es que funcionen como pretexto, como detonadores para dar inicio a la elaboración de las historias, ellos permiten crear un producto inicial a partir del cual se expone, comparte y analiza la historia personal. Una vez

iniciado el relato es como ir jalando un hilo de una canasta llena estambre, jalando poco a poca para ir descubriendo aquello que en apariencia es caótico e incomprensible.

Gaulejac (op. Cit. Pag. 51) expone que: El dispositivo está organizado de tal forma que se favorece esta implicación personal:

-Por la utilización de soportes que facilitan la exploración, la re-escritura y la emergencia de la historia de los participantes.

-Por la fluidez de la palabra, en la medida en que cada uno esta invitado a autorizarse a decir o no decir y en aceptar que también sea así para los otros.

-Por la transversalidad del trabajo que permite una profundización colectiva de las trayectorias individuales, entrando cada historia en resonancia con los otros.

Ahora bien los talleres de implicación no son solo espacios de expresión colectivos de las historias de los participantes, si fuera así correspondería mas a otro tipo de trabajos y carecería de formalidad teórica, para evitar esto al paralelo de este ir hacia el pasado se articulan los elementos teóricos que permitan ir mas allá de la experiencia individual:

“El objetivo es producir colectivamente las hipótesis explicativas, proponer una problemática que brinde el sentido y guíe cómo descifrar los materiales presentados. De inicio, las hipótesis sirven como llaves explicativas para comprender tal fenómeno de tal persona particular.

No adquiere el estatus de hipótesis teóricas sino a partir del momento en que su pertinencia sobre una historia singular, se ve producida en las otras. Poco a poco “lo personal” se decanta para dejar aparecer en la construcción teórica, una problemática que cobra sentido para cada uno.”

(op. Cit. Pag. 51).

## **Investigación inicial**

Para la obtención de información general que diera cuenta de las problemáticas más agudas dentro de la FESI se realizaron una serie de entrevistas con informantes clave, que fueron autoridades de la facultad que tienen que ver con la administración del personal de base. Las personas entrevistadas fueron:

Lic. Isabel Ferrer. Secretaria administrativa de la FES Itacala.

Sr. Magdalena Rosas, ex superintendente general de la FESI.

Ing. Ramón Castillo, ex jefe de mantenimiento y actual superintendente.

Los resultados de cada una de las entrevistas se pueden ver en los anexos. En cada una de ellas se tocaron en las entrevistas los siguientes puntos:

- 1.- Trayectoria general del entrevistado en la FESI
- 2.- Opinión sobre la plante de trabajadores de base.
- 3.- Principales problemáticas dentro de la facultad en el área de trabajadores de base.

La primer entrevista fue con las Sr. Magdalena Rosas y se llevo a cabo el 3 de junio de 2004 a ella asistieron el Lic. Roque olivares, el lic. Fernando Herrera, Jonathan Elizalde y la Sr Magdalena Rosas. Al inicio del proyecto se tomo en cuenta la participación del lic. Fernando herrera ya que esta a cargo del proyecto de Eticidad y cultura del trabajo en el ámbito institucional el cual se inserta también dentro de la misma línea rectora que este proyecto.

En esta entrevista nos pusimos al tanto de las principales problemáticas con las que se enfrenta cotidianamente con el personal de intendencia, jardinería, mantenimiento y trasportes principalmente que son las áreas que estaban a su cargo, también nos dio información general del estado actual de este

departamento, en cuanto a número de trabajadores, número de jefes de servicio, situación de salarios y nivel de calidad del trabajo.

En cuanto al personal de las áreas nos dio la siguiente información:

8 jefes de servicio para el área de intendencia.

5 jefes de servicio para jardinería.

Cada jefe de intendencia tiene de 8 a 11 personas a su cargo.

Existen aproximadamente 150 auxiliares de intendencia y 25 de jardinería.

4 jefes de servicio para el área de trasportes.

20 personas en trasportes.

1 pintor

1 cerrajero.

1 plomero.

4 carpinteros.

2 herreros.

1 tec. en calderas.

6 electricistas.

En cuanto a las problemáticas expuestas destaco las siguientes:

- Exceso en el número de plazas de jefes de servicio.
- Complicidad entre los trabajadores y jefes de servicio que impide la vigilancia y el cumplimiento de las actividades.
- Falta de cumplimiento de las actividades que tiene que realizar el trabajador.
- Ausencia del trabajador de su área de trabajo.
- Alto índice de faltas y solicitudes de incapacidad.
- Deficiencia y ausencia de supervisión por parte de los jefes de servicio.
- Practicas informales que sirven para evadir las funciones específicas y para poder obtener mayores recursos.



- Consumo de bebidas alcohólicas y estupefacientes dentro del campus por parte de los trabajadores
- Comercio informal por parte de los trabajadores dentro de la FESI.
- Falta de comunicación entre las áreas de intendencia, jardinería y los demás sectores de la comunidad.
- Falta de reconocimiento y valoración del trabajo de los intendentes y jardineros. Sentimiento de menosprecio.
- Dominio general de una cultura del mínimo esfuerzo.
- Oposición entre los trabajadores y alumnos.
- Falta de una cultura de apoyo y valoración del trabajador de base en los alumnos.
- Bajo nivel educativo en los trabajadores.

Tomando en cuenta esta información y derivándose del plan de Desarrollo Institucional de la administración actual de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala surgió el Proyecto **Ética, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo**.

A continuación se describirá de qué parte del Plan de Desarrollo Institucional se desprende el proyecto y luego se presentará el proyecto mismo tal cual existe y funciona dentro de la Facultad.

En El Plan de Desarrollo Institucional existen 3 ideas rectoras a partir de las cuales se derivan los demás elementos, dichas ideas rectoras son:

1. **Fortalecimiento y Consolidación de la Multidisciplina**
2. **Cohesión y desarrollo armónico del pregrado, posgrado e investigación**
3. **Consolidación de un desarrollo científico, tecnológico y humanístico**

A su vez estas ideas rectoras están presentes en 6 líneas estratégicas que se desarrollan de forma simultánea, que son:

- L**  
**I**  
**N**  
**E**  
**A**  
**S**  
**E**  
**S**  
**T**  
**R**  
**A**  
**T**  
**E**  
**G**  
**I**  
**C**  
**A**  
**S**
- 1.- **Fortalecimiento económico y autogestión de recursos.**
  - 2.- **Cualificación, promoción y desarrollo académico.**
  - 3.- **Impulso a la investigación y definición de áreas estratégicas de conocimiento.**
  - 4.- **Compromiso institucional, eticidad y cultura del trabajo.**
  - 5.- **Extensión universitaria y servicios a la comunidad.**
  - 6.- **Creación de un plan maestro de mantenimiento de la infraestructura de soporte para las actividades académicas.**

El proyecto Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo entra dentro de la línea estratégica “**compromiso institucional, eticidad y cultura del trabajo**”, su objetivo es:

Favorecer el desarrollo de los valores entitativos (estructurales) mediante el ejercicio consciente, responsable y racional de la libertad, sumando talentos, habilidades y esfuerzos, para la dignificación y humanización de la comunidad que constituye a la Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

(Plan Estructural De Desarrollo Institucional Para La Facultad De Estudios Superiores Iztacala, R Jesús Sandoval, 2003, pg. 19)

Así mismo dentro de esta línea rectora se encuentre el punto de cultura del trabajo el cual indica:

En este rubro es indispensable retomar los valores del trabajo, promoviendo en la comunidad de la FES Iztacala el desarrollo de las facultades y habilidades del

saber y el hacer, vinculándolas armónicamente en un *saber-hacer* perfecto, fecundo y enriquecedor.

(op. Cit. Pg. 22)

Esto deriva en el siguiente apartado de acciones:

### **Acciones**

Para esto será indispensable sustentar estas acciones en los siguientes principios y elementos de la axiología del trabajo.

Trabajo como medio para la autorrealización personal.

Trabajo humanizado vs trabajo alienante.

Trabajo productivo vs trabajo improductivo.

Trabajo en equipo.

Trabajo útil.

Trabajo sin exclusión de fines.

Trabajo para el desarrollo de facultades, capacidades y habilidades.

Trabajo para la realización y madurez de la persona.

El trabajo como escenario para el dominio de los niveles:

. Cognoscitivo.

. Práctico.

. Moral.

(op. Cit. Pg. 22-23)

Tomando en cuenta estos elementos y respondiendo a los requisitos institucionales se desarrollo el proyecto:

### **Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo**

Este se formalizo, tomando en cuenta la Guía para elaboración del **PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO INSTITUCIONAL DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES, IZTACALA 2003 – 2007**

Para crear el proyecto lo primero que se realizo fue el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas). A continuación se definen cada una de estas categorías de análisis:

**Fortalezas**

- Son Factores internos que constituyen las mejores habilidades y capacidades de una institución o un programa y que permiten enfrentar con éxito los cambios o retos del contexto interno.
- Son atributos distintivos de una institución o programa que favorecen su desarrollo y que le permiten servir de modelo a otras instituciones o programas.
- Son aquellos elementos que permitirían ampliar los resultados de una institución o de sus programas y su impacto.

**Debilidades**

- Son factores internos que constituyen deficiencias, características negativas, las más bajas capacidades o vulnerabilidad de una institución o programa y que impiden mejorar o enfrentar con éxito el cambio.
- Son aspectos que reducen la capacidad de actuación de una institución y que limitan su capacidad de respuesta y su impacto en el entorno externo.
- Son limitaciones de la institución o programa en cuanto a potencial humano y financiero, la realización de procesos y la obtención de productos.

### **Oportunidades**

- Son eventos externos que ocurren o se espera ocurran y que si se aprovechan pueden tener un impacto positivo en el futuro de la institución.
- Son circunstancias externas que fortalecen la posición, los resultados y el impacto de la institución o programa.
- Son acontecimientos de coyuntura no controlables por la institución, pero que influyen en su desarrollo.

### **Amenazas**

- Son imprevistos externos a la institución que ocurren o se espera que ocurran en el entorno externo y que ponen en peligro a una parte o a toda la institución.
- Son agentes que reducen la posibilidad de que una parte o toda la institución se desarrolle o sobreviva.
- Son impedimentos externos para que la institución alcance su misión y sus objetivos estratégicos y sobre los cuales la institución no tiene control o sólo tiene un control relativo.
- Son cambios adversos que ocurren en el medio externo los cuales impiden el avance de la institución o programa.

Una vez concluido el FODA se establecieron los objetivos del proyecto, descripción del proyecto, metas, Actividades, Factores críticos de Éxito, Indicadores, Seguimiento y Evaluación.

El proyecto terminado y tal como quedo dentro del **PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO INSTITUCIONAL DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES, IZTACALA 2003 – 2007** se presenta a continuación:

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**  
**SECRETARÍA DE DESARROLLO Y RELACIONES INSTITUCIONALES**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL CUAL SE DESPRENDE:**

Fortalecer e impulsar los beneficios de la extensión universitaria a través de la creación de programas de educación continua, abierta, a distancia, de idiomas, cultura, deporte y recreación, así como la optimización de espacios multidisciplinarios, de servicios académico-profesionalizantes, curricular y extracurricular, en los vinculen docencia-servicio-investigación en las áreas urbana y rural.

**PROGRAMA ESTRATÉGICO DEL CUAL SE DESPRENDE:**

Extensión Universitaria y difusión de la Cultura.

**SUBPROGRAMA:**

Relaciones Institucionales y Comunicación.

**PROYECTO:**

Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

**DESCRIPCIÓN:**

El proyecto pone en acción un conjunto de prácticas que favorecen entre los trabajadores de apoyo administrativo, el desarrollo habilidades para el trabajo en equipo, y la cultura del trabajo así como el fortalecimiento de la identidad comunitaria.

**ÁREA O INSTANCIA RESPONSABLE:**

Secretaría de Desarrollo y Relaciones Institucionales.

**ÁREAS CORRESPONSALES O COADYUVANTES:**

Departamento de Relaciones Institucionales.

Superintendencia General.

**NOMBRE DEL RESPONSABLE:**

Psic. Ricardo Jonathan Elizalde Ortega

**FECHA DE INICIO:**

abril 2004.

**FECHA DE TÉRMINO:**

Diciembre 2007.

**DIAGNOSTICO:**

**FORTALEZAS:**

El proyecto nace de una necesidad urgente de atender al personal de apoyo administrativo y se deriva directamente de una de las líneas estratégicas: compromiso Institucional, eticidad y cultura del trabajo, y extensión universitaria y servicios a la comunidad, del Plan de Desarrollo institucional. Además de que resulta oportuno porque el personal de base de la FESI tiene como media de antigüedad 20 años, con lo cual se consolida un sentido de pertenencia a la institución que facilita la implementación del proyecto.

Se cuenta en la Facultad con la carrera de Psicología de la cual se captan recursos humanos que pueden ser capacitados para la implementación del proyecto, además de que se cuenta con el apoyo de la comunidad en diversos sectores al ser un proyecto novedoso que responde a los intereses de la misma.

**DEBILIDADES:**

Existencia de grupos sindicales que pueden impedir el desarrollo del proyecto debido a que la promoción de la cultura del trabajo y el mejoramiento en la calidad están en contra de sus intereses personales y de grupo. Así como el establecimiento de usos y costumbres a lo largo de la historia de la Facultad que impiden el desarrollo óptimo de las actividades laborales, como el prevalecimiento de una cultura del mínimo esfuerzo en el desempeño de las labores.

El antecedente de una falta de reconocimiento a la labor de los trabajadores de base de la FESI que generó desarraigo y falta de comunicación entre este sector y las autoridades.

**AMENAZAS:**

Movilización de grupos sindicales externos que radicalicen las posturas de los grupos internos en respuesta a las nuevas reestructuraciones que están sufriendo sindicatos de otras instituciones.

**OPORTUNIDADES:**

Promoción y apoyo gubernamental al desarrollo y puesta en práctica en las organizaciones mexicanas de la cultura laboral, así como apoyo gubernamental a programas de desarrollo humano, cultura del trabajo y procesos de capacitación en empresas y organizaciones como también la promoción gubernamental de cambios en las estructuras y formas de procedimientos de los grupos sindicales.

**OBJETIVOS:**

1. Crear un área de investigación continua que brinde información sobre “dinámica y subjetividad del trabajador universitario en la FESI” que detecte las necesidades particulares del área y derive estrategias y acciones para responder a ellas.
2. Promover entre los trabajadores de apoyo administrativo de la Facultad, el desarrollo de la identidad institucional, al igual que las habilidades para un desempeño laboral en equipo, de calidad y eficiente, como medios de autorrealización y humanización de su acción laboral.
3. Establecer un equipo de trabajo conformado por alumnos de los últimos semestres de la carrera de psicología que vincule el sector de los trabajadores y las instancias de gobierno de la Facultad y que se encargue de promover la identidad institucional, la cultura laboral y el desarrollo personal de los trabajadores.
4. Promover el establecimiento de acuerdos con organismos gubernamentales que beneficien y fortalezcan las actividades realizadas por este proyecto además de buscar la



participación constante en foros de divulgación y promoción de los resultados y beneficios del proyecto como simposiums, foros, encuentros, congresos etc.

#### **ACTIVIDADES:**

**1.1** Realización de una investigación que permita generar estrategias y acciones concretas, identificando necesidades y focos de alta demanda laboral en el sector de los trabajadores de apoyo Administrativo.

**1.2** Creación de instrumentos de medición del impacto de cada una de las acciones ejecutadas a fin de evaluarlas y reorientarlas constantemente según se obtenga nueva información y se detecten nuevas necesidades y problemáticas a resolver.

**2.1** Diseño e impartición de talleres que vinculen al trabajador con el resto de la comunidad y que resalten la importancia del desarrollo personal y la identidad institucional, que fomenten el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades sociales y asertivas entre los trabajadores de base de la facultad.

**2.2** Planificación y ejecución de campañas que promuevan entre la comunidad universitaria de la FESI la resignificación positiva del trabajador de apoyo administrativo.

**3.1** Creación de un espacio de formación continua de futuros investigadores, promotores y facilitadores que brinden apoyo operativo al proyecto mediante la impartición de talleres, ejecución de las campañas, desarrollo de las investigaciones y elaboración de tesis con temas propios del proyecto.

**4.1** Búsqueda de programas, foros, cursos y apoyos gubernamentales que puedan vincularse con el proyecto y establecer el enlace institucional necesario para fortalecer el proyecto además de promoverlo y difundirlo al exterior.

#### **FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO Y SU PONDERACIÓN EN PORCENTAJE:**

##### **FACTOR:**

Constitución del grupo de voluntarios para el desarrollo operativo del proyecto.

##### **PONDERACIÓN:**

(40%)

**FACTOR:**

Apertura y aceptación del proyecto por parte del sector de trabajadores de base de la FESI

**PONDERACIÓN:**

(30%)

**FACTOR:**

Asignación de espacios para el desarrollo de las actividades como talleres y cursos.

**PONDERACIÓN:**

(30%)

**STATUS DE LA ACTIVIDAD:**

(INICIADA)

**METAS 2004-2007:**

**1.1.1** Realizar 4 investigaciones anuales sobre los temas de: características del trabajador de apoyo administrativo de la FESI; identidad universitaria del trabajador de apoyo administrativo; la vida cotidiana del trabajador universitario; significación y relación con la autoridad del trabajador universitario.

**1.2.1** Generar 2 instrumentos de medición de impacto, sobre las campañas de identidad y de los talleres impartidos.

**2.1.1** Impartir talleres sobre cultura laboral y desarrollo humano al 50% de los trabajadores de las áreas de intendencia, vigilancia, clínicas universitarias, jardinería y staf secretarial.

**2.2.1** Realizar dos campañas anuales que promueva entre la comunidad universitaria de la FES Iztacala la resignificación positiva del trabajador de apoyo administrativo.

**3.1.1** Impartir anualmente dos cursos de formación de instructores y facilitadores a 15 alumnos de los últimos semestres de la carrera de psicología, para coordinar los talleres en las siguientes áreas: intendencia, vigilancia, clínicas universitarias, jardinería y staf

secretarial y para que fomente la identidad comunitaria, el respeto por el otro, el trabajo en equipo, la cultura laboral y la cultura de la limpieza.

4.1.1 Establecer 2 acuerdos con instancias gubernamentales que fortalezcan el proyecto para la capacitación de estudiantes y promoción de la cultura laboral.

4.1.2 Participar en 8 espacios de promoción y divulgación de los avances y resultados del proyecto.

**INDICADORES DE RENDIMIENTO:**

<b>1.1.1.1 NOMBRE:</b>	Porcentaje de Investigaciones realizadas anualmente en el proyecto.
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	Investigaciones culminadas y reportadas en el proyecto.
<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Número de investigaciones realizadas}}{\text{Total de investigaciones programadas}} \times 100$
<b>FRECUENCIA:</b>	Anual.
<b>NIVEL DE AGREGACIÓN:</b>	Facultad de estudios superiores Iztacala.
<b>FUENTE:</b>	Proyecto Eticidad Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

<b>1.1.2.1 NOMBRE:</b>	Porcentaje de instrumentos de medición de impacto realizados.
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	Instrumentos diseñados y aplicados para la medición de impacto de las campañas y los talleres impartidos.
<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Número de instrumentos}}{\text{Total de instrumentos programados}} \times 100$
<b>FRECUENCIA:</b>	Anual.
<b>NIVEL DE AGREGACIÓN:</b>	Facultad de estudios superiores Iztacala.
<b>FUENTE:</b>	Proyecto Eticidad Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

<b>2.1.1.1 NOMBRE:</b>	Porcentaje de personal de apoyo administrativo atendido.
------------------------	----------------------------------------------------------

<b>DESCRIPCIÓN:</b>	Porcentaje del personal de trabajadores de apoyo administrativo atendidos por el proyecto.
<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Número de trabajadores atendidos por el proyecto}}{\text{Total de trabajadores en la FESI}} \times 100$
<b>FRECUENCIA:</b>	Semestral.
<b>NIVEL DE AGREGACIÓN:</b>	Facultad de estudios superiores Iztacala.
<b>FUENTE:</b>	Proyecto Eticidad Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

<b>2.2.1.2 NOMBRE:</b>	Porcentaje de campañas realizadas .
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	Porcentaje de campañas realizadas anualmente.
<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Número de campañas realizadas}}{\text{Total de campañas programadas}} \times 100$
<b>FRECUENCIA:</b>	Anual.
<b>NIVEL DE AGREGACIÓN:</b>	Facultad de estudios superiores Iztacala.
<b>FUENTE:</b>	Proyecto Eticidad Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

<b>3.1.1.1 NOMBRE:</b>	Porcentaje de talleres impartidos para formación de capacitadores y facilitadores.
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	Porcentaje de talleres que se impartieron anualmente para la formación de facilitadores y capacitadores.
<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Número de talleres impartidos}}{\text{Total de talleres programados}} \times 100$
<b>FRECUENCIA:</b>	Anual.
<b>NIVEL DE AGREGACIÓN:</b>	Facultad de estudios superiores Iztacala.
<b>FUENTE:</b>	Proyecto Eticidad Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

<b>4.1.1.1 NOMBRE:</b>	Porcentaje de acuerdos establecidos con instituciones externas.
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	Acuerdos establecidos con instituciones externas para el apoyo del proyecto.
<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Número de acuerdos establecidos}}{\text{Total de acuerdos programados}} \times 100$
<b>FRECUENCIA:</b>	Anual.
<b>NIVEL DE AGREGACIÓN:</b>	Facultad de estudios superiores Iztacala.
<b>FUENTE:</b>	Proyecto Eticidad Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

<b>4.1.2.1 NOMBRE:</b>	Porcentaje de participaciones en foros de difusión.
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	Porcentaje de participaciones para la promoción y divulgación de los resultados del proyecto realizadas.
<b>FÓRMULA:</b>	$\frac{\text{Número de participaciones}}{\text{Total de participaciones programadas}} \times 100$
<b>FRECUENCIA:</b>	Anual.
<b>NIVEL DE AGREGACIÓN:</b>	Facultad de estudios superiores Iztacala.
<b>FUENTE:</b>	Proyecto Eticidad Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.

## RELACIÓN CON IDEAS RECTORAS, LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

### OBJETIVO ESTRATEGICO:

5.- Fortalecer e impulsar los beneficios de la extensión universitaria a través de la creación de programas de educación continua, abierta, a distancia, de idiomas, cultura, deporte y recreación, así como la optimización de espacios multidisciplinarios, de servicios académico-profesionalizantes, curricular y extracurricular, en los vinculen docencia-servicio-investigación en las áreas urbana y rural.

### IDEA RECTORA:

3.- Consolidación de un desarrollo científico, tecnológico y humanístico.

### LÍNEAS ESTRATÉGICAS:

4.- Compromiso institucional, eticidad y cultura del trabajo.

5.- Extensión universitaria y servicios a la comunidad.

## **CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL SEGUIMIENTO Y CONTROL DE ACTIVIDADES:**

### **CRITERIOS:**

Desarrollo de líneas de investigación.

Diseño y cartas descriptivas de los talleres a impartir.

Participación de los trabajadores en los talleres desarrollados.

Integración de alumnos voluntarios al proyecto para su operatividad.

Diseño y creación de cartas descriptivas de los talleres de formación para los alumnos.

Aplicación de las pruebas de medición de impacto en la comunidad tanto auxiliares administrativos como comunidad en general.

### **PROCEDIMIENTOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL:**

Listado de participantes en los talleres.

Base de datos con información general del personal de apoyo administrativo.

Fichas con datos generales de cada miembro participante en el proyecto.

Entrega de reportes de actividades mensual y semestral.

Base de datos con la información recopilada en las pruebas de medición de impacto de las actividades.

### **CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO:**

Aplicación de pruebas de medición de impacto de las actividades al inicio y finalización del cada ciclo escolar.

Porcentaje de avance anual de las metas.

Correspondencia entre las metas fijadas y las alcanzadas con un margen de 20% de diferencia.

Así como es mostrado anteriormente, el proyecto derivó en una serie de objetivos que a su vez se encuentran relacionados con los lineamientos del Plan de Desarrollo Institucional, estos a su vez se convirtieron en actividades particulares y luego en metas ponderables con las cuales se da seguimiento al desarrollo y cumplimiento del proyecto. Cada una de las metas es ponderada cuantitativamente y semestralmente se entrega un informe del avance en porcentaje del cumplimiento de cada una de las metas. Sin embargo estos reportes y la forma misma en que está articulado el proyecto dentro de la institución no reflejan la complejidad del mismo, por lo cual se hará una descripción más detallada del mismo a continuación.

El proyecto tiene por prioridad la atención a los trabajadores de base de la FESI y el modelo de trabajo es investigación-atención-formación. Es decir, que si bien la atención al sector de los trabajadores es el motor principal del proyecto este está apoyado por el trabajo de investigación, que nos permite orientar las acciones y por otra parte la formación de profesionistas para la implementación de los mismos.

En materia de atención y cómo se ha comentado la decisión desde el principio era incorporar nuevas formas de trabajo que prioritariamente le devolvieran la voz al trabajador sobre su actuar y su percepción de la universidad y su propio desempeño y al mismo tiempo le permitiera articular su historia personal con su trayectoria institucional. El reto era encontrar una forma de trabajo que permitiera:

- a). Generar un espacio de análisis sobre la actividad cotidiana de la organización, su historia y su trayectoria.
- b). Generar un espacio de reflexión sobre las problemáticas cotidianas de los trabajadores.

c). Crear un servicio que atienda a las necesidades, preocupaciones y demandas de los trabajadores en el aspecto personal.

d). Crear un espacio que permita al participante reflexionar sobre su propia historia, su desempeño y su relación con la institución.

Para cubrir con este primer paso se estructuró el taller: Historia de Vida y Trayectoria Laboral, que a continuación se describe con más detalle.



## **Taller historia de vida y trayectoria laboral**

¿Que llevó a la elección de esta tipo de trabajo para esta institución? En primer lugar se reflexionó sobre el hecho de que a lo largo de la historia de la FES Iztacala nunca se había hecho énfasis en la necesidad de reconocer la labor de los trabajadores de apoyo administrativo en forma oficial, más allá de ciertos protocolos anuales, ni tampoco de incluirlos dentro de la vida universitaria, los trabajadores estaban considerados, aunque dentro de la institución, como un sector aparte, escindido de los otros “sectores” que conforman la FESI. Frente a esta noción del otro, dentro de los principios de este proyecto se ha conservado la idea de asumir a los integrantes de la FESI como una comunidad, en donde cada uno de los que están, forman parte importante de la organización, sin importar su actividad o afiliación, el espíritu del trabajo es de entrada incluyente y conciliador.

Por ello se requería de un proyecto que se diera a la tarea de encontrar una forma de hacerle llegar al trabajador el reconocimiento que merece y al mismo tiempo darle un espacio de reflexión y análisis de su actividad cotidiana en búsqueda de formas de convivencia y desempeño laboral más productivos tanto para el trabajador como para la institución.

Otra motivación importante para arrancar este trabajo fue que, dentro de la universidad, el área de trabajadores de base de la facultad es la que reporta mayores problemas en diversos niveles, desde ausentismo, alcoholismo, robo, cultura del mínimo esfuerzo; hasta problemas sindicales, por ello se hacía necesario incidir de alguna manera en una problemática que históricamente había sido negada. La primera impresión generada de estos trabajadores, producto de las primeras entrevistas con informantes clave, era la de un sector de la universidad amortillado, con mucha resistencia al cambio, con poca participación en actividades académicas, limitado a sus labores, desconfiado de la actividad de las autoridades, viciado y corrompido. En pocas palabras, como alguien lo expresó “la lacra de la universidad”. ¿Cómo intervenir frente a tal panorama?

## **Del lugar del conocimiento a la devolución de la palabra**

Para hacer frente a este panorama, por una parte, se tenía como primera opción la impartición de talleres en donde se promovieran conocimientos, valores y actitudes, al estilo de tantas organizaciones en México, en donde este tipo de actividades que, si bien ocupan un espacio dentro de sus programas de capacitación, estos pocas veces tienen una orientación más allá de unas cuantas temáticas de moda. Dicho estilo de trabajo tiene como premisa básica que el ponente, experto en la temática a desarrollar, tiene en su poder el saber que orientará de forma precisa el hacer de los otros. Sin embargo, bajo este enfoque tradicional en donde el ponente tiene el saber de las temáticas, se consideró que la incidencia sería mínima, así que se optó por una forma de trabajo, que tiene su fuente dentro de la sociología clínica, en donde se otorga la palabra al participante quien a su vez se implica dentro de las temáticas que se plantean. De esta forma se optó por cambiar la lógica de “decir cómo se debe ser o qué se debe hacer de sí” por la de “escuchar cómo se es o cómo se hace de sí” y qué en medida de esta escucha activa y reflexiva se tome distancia con ese hacer de sí, y en esta distancia realizar un análisis en los niveles individual, subjetivo y social. Dicha distancia del hacer de sí permite al participante, desde otro ángulo, poder significar y resignificar ese hacer de sí, logros que permiten un hacer de sí distinto, no acorde con el deseo implícito de la institución de lograr que el otro abrace los deseos que deposita en él, si no en congruencia con el deseo de sí del participante, el cual puede o no ser compatible con el de la institución.

En este tipo de trabajo el participante se involucra en medida de su interés y su deseo, con los temas que se proponen, expresando sus opiniones, vivencias, experiencias, conocimientos, emociones y sentires y escuchando también las aportaciones de los otros participantes, las cuales también tienen un efecto particular al generar eco en la historia misma del escucha. Así las conclusiones que se obtienen, tanto individuales como grupales, son fruto de los mismos

participantes, quienes, deciden, discuten, dialogan, comparten y escuchan en conjunto con sus compañeros.

En este caso el lugar del ponente pasa a ser el de facilitador, del lugar del conocimiento al de catalizador del diálogo. En tal caso en lugar de dar el conocimiento, el facilitador lo que hace es generar una serie de acciones que buscan en todo caso estimular la participación del grupo mediante dispositivos que funcionan como detonadores del discurso. Una vez logrado el disparo del discurso las temáticas quedan en manos de los participantes y el lugar del facilitador es de acotar, coordinar y resumir las conclusiones y al final de cada etapa o actividad verter sus consideraciones, que buscan concretar y resumir lo expuesto por una parte y por otro lado llevar el análisis de lo expuesto a los niveles de lo social, lo subjetivo y lo individual.

Otra característica importante de esta forma de trabajo es que es un taller de implicación, refiriéndonos a esto como el abordaje de las temáticas desde el ángulo de lo vivido y lo vivo. Cuando se desarrolla algún tema, como por ejemplo el trabajo, no solo se aborda desde las opiniones, definiciones o ideologías que se puedan tener al respecto, si no que se abordan desde la forma en que el mismo participante ejerce dicha actividad en su cotidianidad. Así hablar del trabajo supone poner en juego la experiencia personal, colectiva y subjetiva de cada participante, el taller es un espacio en donde se exponen las vivencias, hábitos, costumbres, creencias, valores, sentires y pasiones en relación a un tema. Implicarse significa involucrarse íntimamente con los temas y no mirarlos a distancia, de reojo y con frialdad, si no más bien al calor de las particularidades de lo humano. El participante al implicarse en relación a estas temáticas comparte sus anécdotas, su historia personal, su vida.

Como diría Sartre,: “solo somos lo que hacemos” y hablar de lo que hacemos, de lo que hemos hecho es hablar de lo que somos.

Por sus características este tipo de trabajo posibilita hacer un constante juego dialéctico entre el contexto sociocultural del cual se desprende la persona y su trayectoria individual, es un ir y venir de lo social a lo individual, nos concede luz sobre el complejo entramado de los factores, hechos y situaciones que producen a un sujeto y las ideas, concepciones, acciones, fantasías, deseos y fantasmas que el sujeto produce de sí mismo. Aunado a esto también nos permite conocer la forma en que el sujeto se hace actor de su propia historia, nos permite identificar los momentos en que la persona decide un hacer de sí y de su entorno, es decir, la dialéctica de cómo influye el medio sociocultural en el individuo y como el individuo incide sobre este medio y sobre sí mismo.

Tomando en cuenta estos elementos se construyó el taller Historia de Vida y Trayectoria Laboral que ha sido la columna vertebral del proyecto, a continuación se realizará una descripción detallada de este.

## **Taller Historia de Vida y Trayectoria Laboral**

### **Estructura**

Estos fueron los principios que dieron orientación para la creación del taller **Historia de Vida y Trayectoria Laboral**. En este caso se utilizaría la metodología de los talleres de implicación como base para abordar el tema específico del trabajo.

Los objetivos del taller fueron:

- Que el participante realizará un análisis sobre su trayectoria laboral.
- Contribuir al fortalecimiento de la identidad institucional
- Conocer las problemáticas de los participantes en su desempeño cotidiano.
- Promover la noción de que el trabajador es también universitario.

Para cumplir con estos objetivos se plantearon las siguientes temáticas a desarrollar.

- Historia de vida
- Trayectoria laboral
- Incorporación a la UNAM
- Desempeño en la UNAM
- Identidad Universitaria

Cada uno de estos temas se desarrollaba en una sesión, cada sesión tenía una duración de 2 hrs. Con ello el taller tenía una duración de 10 hrs en total, esto debido de manera muy importante al hecho de que los participantes no podían estar fuera de sus áreas de trabajo durante mucho tiempo y este fue el tiempo que se negoció con los jefes de servicio para poder llevar a cabo los talleres.

La estructura básica de cada sesión consistía en:

- Iniciar con una presentación del objetivo y el tema de la sesión
- Presentar el dispositivo a utilizar para detonar la elaboración de los relatos
- Presentación de cada participante de su producto
- Análisis por parte de los participantes de los productos encontrados y por último;
- Establecimiento de las conclusiones de la sesión. En una sesión con un nuevo tema se hacía al principio un espacio para abordar las resurgencias y para retomar de manera general las conclusiones de la sesión anterior.

Presentación de objetivos:

Al inicio tanto de cada sesión como del taller mismo la presentación de objetivo era un aspecto crucial pues permitía delimitar las intenciones del taller y su orientación, era muy común que los participantes llegaran con poca claridad sobre lo que se realizaría en el taller o que sintieran que los temas no tenían importancia, incluso algunos no tenían interés inicial en participar en la actividad. La presentación del objetivo debía entonces aclarar el objetivo del taller, su procedencia e intención y mostrar los beneficios de realizar el ejercicio completo para evitar la deserción durante el taller. En esta primer etapa de apertura del taller se utilizaron también actividades de ruptura de hielo como juegos, ejercicios de presentación, dinámicas grupales y ejercicios de relajación, a ellos se les dedicaba poco espacio pero cumplían con la finalidad de generar un mejor disposición para el taller, pero muchos de los participantes estas actividades resultaban novedosas y motivadoras por lo cual sirvieron como un apoyo inicial importante.

Presentación de dispositivos:

Una vez logrado el esclarecimiento del objetivo y generada disposición para participar se procedía a implementar el dispositivo que nos permitiría la elaboración de los relatos. A continuación se hará una descripción de los dispositivos que fueron utilizados para cada uno de los temas que se desarrollaban en el taller:

Historia de vida:

El tema de historia de vida se planteaba en el taller de manera general, sin llegar a profundizar en el demasiado, la idea era poner de manifiesto como cada uno de nosotros se construye en devenir y como la historia de vida nos da respuesta sobre lo que somos en la actualidad y su retrospectiva nos permite tomar decisiones sobre lo que hemos sido y lo que somos y seremos. También el tema nos permitía generar un estado de contacto diferente entre los participantes.

Para este tema a los participantes se les pedía que en una hoja blanca tamaño carta utilizando ambas caras escribieran de manera sintética su autobiografía,

señalando los aspectos más importantes de su vida, tomando como punto de referencia el momento y lugar de su nacimiento y la constitución de su familia.

Para esta actividad se daba un tiempo de 20 a 30 minutos.

Trayectoria laboral:

Para abordar el tema de trayectoria laboral se pedía a los participantes que realizaran un listado cronológico de los trabajos que han tenido a lo largo de su vida, aún aquellos que no eran remunerados o que correspondían a negocios familiares, esta lista se acompañaba de una descripción general del trabajo y de las actividades que realizaban en él. Esta actividad se hacía por escrito en hojas blancas tamaño carta y podía usar ambos lados si era necesario. El tiempo que se daba para esta actividad era de 20 a 30 minutos.

Incorporación a la UNAM:

Cuando se tocaba este tema se pedía a los participantes que escribieran un relato de cómo fue que ingresaron a la UNAM y que describieran como había sido su primer día de trabajo en la FESI. El relato era escrito en una hoja blanca tamaño carta. El tiempo que se daba para la actividad es el mismo que el de las anteriores actividades.

Desempeño en la UNAM:

Aquí lo que se proponía a los participantes es relatar como es un día de trabajo cotidiano para ellos. También se les solicitaba que hicieran un listado con los momentos más significativos que han vivido dentro de la FESI, tratando de ponerlos en orden cronológico. Para el relato se agrupaban equipos de parejas en donde por turnos cada uno de los participantes tomaba el rol de escucha y el de relator, en el caso de la lista de los momentos más significativos dentro de la FESI se les pedía que lo hicieran en una hoja de papel tamaño carta, utilizando ambos lados de la misma si era necesario.

Identidad Universitaria:

En este tema lo que se solicitaba a los participantes es que contestaran por escrito las siguientes preguntas:

¿Cuales son las ventajas de trabajar en la UNAM?

¿Que diferencias existen con mis anteriores trabajos?

¿Que significa para mí la UNAM?

Una variante; que se comenzó a utilizar en la última etapa del proyecto; como dispositivos para tocar los temas señalados fue el uso de dibujos el cual resulto muy efectivo para el desarrollo de las temáticas.

Se pedía a los participantes que realizaran los dibujos bajo los siguientes temas:

- Quien soy?
- Como era antes de trabajar y como soy ahora? ¿Cómo ha transformado mi vida el trabajar?
- Autorretrato en la FESI
- ¿Qué significa par mi la UNAM?

Estos dispositivos resultaron muy efectivos para comenzar los análisis de los participantes, en muchos de los casos los participantes del taller tienen ciertas limitaciones para realizar sus relatos por escrito y el dibujo facilito esta tarea en forma significativa.

Cabe mencionar en este punto que existen diferencias importantes del uso de estos dispositivos al uso que se hace dentro de los talleres de implicación e investigación a continuación se señalarán esas diferencias y las razones de las mismas.



Antes de llegar a este formato arriba descrito el taller tubo una serie de pilotos para probar cual sería la mejor forma de llevar lo más fielmente posible estas metodologías de trabajo a la práctica dentro de la FESI, se realizaron 3 pilotos antes de darle forma al taller definitivo y se hicieron los siguientes cambios. El primero y muy significativo fue el del tiempo, normalmente una sesión dentro de un taller de implicación e investigación es de 4 hrs. En el taller de Historia de Vida y Trayectoria Laboral de la FESI se tuvo que reducir a 2 hrs. Por sesión, la primer razón de este cambio fue la imposibilidad de convocar a los trabajadores durante este tiempo ya que esta establecido que toda actividad formativa tiene que realizarse dentro de los tiempos de la jornada laboral y por la carga de trabajo las personas no podían abandonar por 4 hrs, sus funciones.

Por otra parte una razón importante extra es que cuando se hicieron sesiones con estos tiempos se notaba un importante agotamiento de los participantes que terminaba en desinterés, distracción, falta de atención a los compañeros. Esto se adjudica a que para la mayoría de los participantes esta era una experiencia a la cual no estaban habituados, muchos de ellos nunca habían tomado ningún curso o taller antes de este, el hecho mismo de estar sentados y escuchar a otros compañeros ya exigía un alto grado de dificultad para ellos. Por esto se tomo la decisión de que el taller debería ser con sesiones cortas en donde se aprovechara el tiempo al máximo y que este no rebasara sus capacidades para mantenerse interesados y concentrados en la actividad.

Otra diferencia importante esta en el tipo de dispositivo que se usa, en los talleres de implicación se usa por ejemplo los familiogramas, trayectorias de vida, mediante el uso de gráficos o esquemas que se realizan en hojas de papel bond tamaño rota folio las cuales son pegadas en las paredes del aula al ser terminadas y se exponen a todos los miembros del grupo. En este caso el taller de Historia de Vida y Trayectoria Laboral de la FES Iztacala tiene tres cambios importantes. Uno es que en lugar de usar hojas de rota folio se usaron hojas tamaño carta, otro que en lugar de gráficos para la representación se usaron relatos escritos y el ultimo

que en este caso no se pegaron los relatos en la paredes a disposición de los demás integrantes del grupo si no que en una parte del taller los participantes leían sus propios relatos. ¿Por qué estos cambios? En primer lugar el uso de relatos escritos en lugar de esquemas se decidió dado que este resultaba demasiado complejo para los participantes, abstracto, y que además consumía más tiempo del que se disponía para la actividad. El uso de hojas blancas tamaño carta en lugar de las de tamaño rota folio que se pegaban se debió a que en los pilotos el exponer los trabajos generaba mucha ansiedad en los participantes, en algunos casos se llegaban a negar rotundamente a que sus productos fueran expuestos o nos encontrábamos con productos muy limitados con un bajo nivel de implicación por parte de los participantes, es decir se limitaban a exponer información muy general y superficial de si mismos, la resistencia era muy clara y fuerte, esto llevo a la decisión de cambiarlo por un dispositivo que le diera la sensación de control al participante. Al hacer su relato por escrito se hacía un ejercicio de organización cognitiva que exige la misma narración escrita, lo cual nos daba productos mas organizados y claros, el participante se encuentra consigo mismo y se mira a sí mismo mediante el esfuerzo de hacer un decir de Si, elaborado por sí mismo, en el segundo momento se les invitaba a leer este relato a los presentes con la consigna de que tenía el control de leer aquello que deseara compartir con los demás y de que si deseaba omitir algo podría hacerlo sin ningún problema. Este segundo momento el de la lectura de si de lo que había dicho de sí, ponía al participante en un segundo plano de análisis de si mismo, pues leerse no es lo mismo que escribirse, la distancia entre el decir de si y la lectura de si producida por si mismo permitía al participante tomar distancia consigo mismo, además el momento de la lectura al ser ya un espacio colectivo ponía al participante en el lado de los otros, es decir verse desde los otros, o desde el ojo de los demás, desde lo que lo otros pueden decir de lo mió y al mismo tiempo involucraba a los demás participantes al terreno de lo íntimo del relator, poniendo en juego su propia historia dentro del relato escuchado. Esto genero mucha identificación entre los participantes pues cada historia hacia eco dentro de la personal.

En cuanto al uso del dibujo en los talleres como un tipo de dispositivo diferente, este se implementó como un cambio meramente intuitivo, es decir, sin contar con el conocimiento preciso de que el dibujo se utiliza cuando el objetivo del taller es poner en juego el imaginario de los participantes y no aspectos cognitivos como es en el caso del otro tipo de dispositivos, estos comenzaron a usarse en una decisión que básicamente responde a la pregunta ¿y que pasaría si? Bueno pues lo que pasó es que el caso del uso de los dibujos para tocar los mismos temas que hemos señalado los participantes se mostraron más interesados en la actividad, la ansiedad que despertaba el poner ante todos los participantes que encontrábamos en los pilotos usando los otros dispositivos no aparecía en el caso de los dibujos, tal vez por que el dibujo les resultaba menos amenazador a los participantes y mucho más lúdico. Por otra parte en el uso de los dibujos notamos que la actividad era mucho más rápida y por ello nos permitía mayor economía del tiempo, por otra parte la riqueza de los relatos al usar los dibujos fue mucho mayor, en estos casos lo que se hacía era que todos los participantes elaboraban sus dibujos en papel tamaño rotafolio, cada hoja se encontraba desde el inicio pegada en la pared, así que todos realizaban la actividad simultáneamente y al terminar podían ver el trabajo de sus demás compañeros. Luego por turnos cada uno de los participantes pasaba al frente de su dibujo y lo explicaba a todo el grupo, se daba luego un espacio para que los demás compañeros hicieran comentarios del dibujo presentado. Comparando el uso de los dos tipos de dispositivos considero que aquellos en donde se ponía en juego más el aspecto cognitivo resultaban más complicados y con mayor resistencia por parte de los participantes.

#### Presentación de los productos:

Una vez que los participantes terminaban sus productos: relatos, dibujos, cronogramas etc. Se pasaba a la parte de la presentación de los productos, para

ello se explicaba se daría espacio para que cada participante compartiera con el resto del grupo lo que resulto de su labor, dicha participación era voluntaria y se invitaba a que cada participante expusiera aquello que el mismo se permitiera y en la medida de su confianza al grupo, también se acordaba con el grupo, poniendo especial énfasis en este punto, que toda la información que se compartiera en la actividad era de carácter estrictamente confidencial, ya que cada participante expondría partes muy íntimas de sí mismo. Cabe señalar al respecto que a lo largo de los 3 años del proyecto nunca se suscito un caso de falta de respeto a este principio básico del taller y al momento no sabemos de algún conflicto a partir de estas actividades.

Aclarados estos aspectos los participantes por turnos y de acuerdo a su interés por participar iban tomando la palabra y comentando lo que desarrollaron, al cabo de cada participación se habría un espacio para que los demás participantes comentaran lo escuchado y el facilitador realizara algún señalamiento teórico o algún comentario breve.

En esta parte es importante que cada participante tenga la libertad de comentar todo aquello que desee por lo cual no se le interrumpe o limita en cuanto a su intervención y toda la atención del grupo se concentra en quien tiene la palabra.

Análisis por parte de los participantes de los productos encontrados:

Cuando todos los participantes habían tomado la palabra y expuesto sus productos se pasaba a un momento en donde se analizaba el conjunto de lo compartido, se señalan los temas recurrentes en los relatos, las problemáticas expuestas y la forma en que se enfrentan. En esta parte la flexibilidad de la actividad era muy grande pues la temática podía tomar diversos rumbos, marcados por los intereses de los participantes, profundizando en aquellos aspectos que en ese momento fueran más significativos para el grupo, esto sin que se convirtiera en un proceso caótico, aquí la función del facilitador era dar contención u orden a las participaciones y hacer apuntes o señalamientos que

acotaran, sintetizan o resumiendo teóricamente alguna situación recurrente en las aportaciones de los participantes.

Establecimiento de las conclusiones de la sesión:

Al final de la sesión se toma un tiempo para establecer las conclusiones, en este espacio se señalan en forma sintética los aspectos mas relevantes de toda la sesión y se establece una liga con los temas visto anteriormente y con los que se verán en la siguiente sesión. Paralelamente a este aspecto también en esta parte se realizaba un sondeo del estado emocional de cada uno de los participantes y de su sensación al final de la actividad. En algunas ocasiones de acuerdo a la forma en que se desarrollaran las actividades y si el tiempo lo permitía se realizaba alguna pequeña actividad de cierre que pudiera generar una sensación de alivio con respecto a las emociones contenidas durante las actividades y que propiciara que en el participante se fuera con una sensación general de agrado.

Continuación de las sesiones:

Ya entrados en las temáticas al inicio de cada sesión se daba espacio para poder expresar lo que es llamado dentro de los talleres de implicación las resurgencias que hace referencia a aquellas ideas, recuerdos o elaboraciones posteriores entre el transcurso de la siguiente sesión. Una vez que se concluye este espacio donde los participantes tienen la libertad de intervenir, se hace un breve resumen de las actividades del día anterior y sobre las conclusiones, luego se establece la relación con el tema que se verá en el día.

En cuanto a la infraestructura que se utilizo para la impartición de los talleres fue variada. En la mayoría de los casos se realizaban en aulas normales de la Facultad donde toman clases los alumnos, estas tienen capacidad para 30 o 60 participantes, la designación de estos espacios dependía en mucho de la disponibilidad que se tenía de ellas de acuerdo a las solicitudes generales de la

institución. En las aulas siempre se trabajó ordenando las sillas en forma circular de tal manera que todos los participantes pudieran verse unos a otros e interactuar sin dificultad. Además de estos espacios que fueron el común denominador en el transcurso del proyecto, también se realizó el taller en otro tipo de espacios, como salas de juntas, aulas de la unidad de seminarios y el salón de ensayos del centro cultural de la FESI. Al respecto cabe señalar que el uso del salón de ensayos del centro cultural se hizo muy frecuente al final de proyecto pues resultó ser un espacio muy apropiado para las actividades debido a que es un espacio ubicado en un área lejos de donde se desarrollan las actividades escolares cotidianas, es un espacio en general desconocido para los participantes lo cual ayuda a generar un clima de sentirse en un espacio ya actividad especial y diferente dentro de una Facultad que se conoce en gran medida, además es un espacio bien iluminado y ventilado, el hecho de que este espacio no tuviera pupitres como en los salones también tenía importantes ventajas por que se utilizaban solo las sillas necesarias para el número de participantes lo cual nos permitía contar con mayor espacio para las actividades de dibujo o las dinámicas que se utilizaban.

En general la periodicidad de los talleres era de 4 replicas semestrales. En la etapa inicial 2003-2005 se hacían hasta 4 replicas por mes, luego una por mes. Con el paso del tiempo los talleres se fueron programando más hacia las dos últimas semanas del semestre por que es el periodo donde la carga de trabajo es menor para las áreas y en donde se pueden realizar con menor distracción y nivel de deserción de los participantes.

También se realizaron replicas de acuerdo a las necesidades de cada área y en 2 casos se llevo el taller y las actividades fuera del campus central a clínicas periféricas de odontología.

El número de participantes por taller era de 5 a 10 por cada grupo.

El horario que se ha fijado para los talleres desde el inicio es de 11:00 a 13:00 hrs. Por que se delimito como el horario en donde existe menor carga de trabajo e inclusive hay tiempo muerto de parte de los trabajadores. Se trabajo principalmente con el turno matutino y aunque se llegaron a realizar replicas de los talleres por la tarde estos fueron muy pocas.

Estos fueron los fundamentos y generalidades que fundaron este proyecto a continuación se presentan las actividades realizas durante el periodo 2003-07 en forma cronológica, describiendo el tipo de actividades, y numero de participantes. Una vez terminado esto se pasará a la parte del análisis de estas actividades y los resultados hasta el momento arrojados por el proyecto.

# **Reporte Cronológico de Actividades**



**Unidad responsable: Secretaria de Desarrollo y Relaciones Institucionales.**

**Nombre del responsable: Roque Jorge Olivares Vázquez.**

**Nombre del proyecto: Eficidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.**

**Número de metas 2004: 5**

**Número de indicadores: 12**

**Número de actividades del programa 2004: 18G**

<b>Meta Al finalizar el año 2004</b>	<b>Indicador de impacto</b>	<b>Actividades para cumplir el indicador</b>	<b>Observaciones</b>
1.- Se habrá realizado una investigación que permitirá generar estrategias y acciones concretas, identificando necesidades y focos de alta demanda en el sector de los trabajadores de apoyo administrativo.	-Listado de demandas y necesidades del área de trabajadores auxiliares administrativos.	-Entrevistas con informantes claves: se realizaron 4 entrevistas con informantes claves, jefes de las áreas de Mantenimiento, Súper Intendencia y Secretaria Administrativa. (Anexo 1 listado de necesidades detectadas) -Análisis sociodemográfico de los trabajadores de apoyo administrativo: en este se obtuvo información sobre edad, sexo y antigüedad de los trabajadores de apoyo administrativo, se generó una base de datos con la cual no se contaba anteriormente	Las líneas de investigación de acción trazadas serán los ejes de las actividades en los próximos ciclos.

		<p>(anexo 2 resultado del análisis).</p> <p>-Desarrollo de líneas de investigación-acción: Se desarrollaron 4 líneas de investigación-acción:</p> <p>a) Identidad universitaria del trabajador de apoyo administrativo de la FESI; b) Características del trabajador de apoyo administrativo de la FESI; d) La vida cotidiana del trabajador universitario;</p> <p>e) significación y relación con la autoridad del trabajador universitario. Sobre estas se esta obteniendo información que dirija las acciones del proyecto y que al mismo tiempo genere cambios en el área que nos interesa impactar.</p>	
<p>2.- Se habrá creado e impartido un taller que vincule al trabajador universitario con el resto de la</p>	<p>-Significación de la administración por parte de los trabajadores auxiliares administrativos.</p> <p>-Nivel y</p>	<p>-Diseño e impartición del taller "Historia de Vida y trayectoria Laboral": el taller fue creado para impartirse en 5 sesiones con un total de 10 horas. Se impartió por primera</p>	<p>El taller de "Historia de vida y trayectoria laboral" aunque fue dirigido principalmente</p>

<p>comunidad y que resalte la importancia del desarrollo personal y la identidad institucional.</p>	<p>fortalecimiento de identidad del trabajador universitario hacia la institución. -Actitud de cooperación y calidad. -Número de talleres impartidos. -Número de participantes en los talleres impartidos</p>	<p>vez del 1 al 5 de diciembre de 2003, luego se comenzó una serie de reproducciones a partir del 17 de mayo de 2004. Hasta el momento el taller se ha reproducido en 7 ocasiones con una asistencia de 62 participantes entre los que se cuentan 8 Jefes de Servicio y 54 auxiliares de intendencia. -Cuestionario de evaluación del taller "Historia de vida y Trayectoria Laboral" (anexo 3).</p>	<p>a los trabajadores integro también como participantes a estudiantes de la Facultad.</p>
<p>3.- Se habrá creado e impartido un taller que fomente el trabajo en equipo, así como el desarrollo de habilidades sociales.</p>	<p>-Actitud de cooperación y calidad en el trabajo. -Cambio en la percepción del trabajo en equipo y habilidades de los trabajadores de apoyo administrativo. Número de talleres impartidos.</p>	<p>-Diseño e impartición del taller "Relaciones interpersonales en el ámbito laboral": este taller fue diseñado para impartirse en un total de 10 horas a lo largo de 10 sesiones, se contó con la asistencia de 8 jefes de servicio y se impartió del 23 al 27 de febrero de 2004. Cuestionario de</p>	

	Número de participantes en los talleres impartidos.	evaluación del taller "Relaciones interpersonales en el ámbito laboral"	
4.- Se desarrollarán, ejecutarán y evaluarán campañas que promuevan entre la comunidad universitaria de la FES Iztacala la resignificación positiva del trabajador de apoyo administrativo.	-Satisfacción de usuarios. -Significación de los trabajadores auxiliares administrativos por parte de la comunidad. -Número de instrumentos de medición de impacto creados.	-Campaña de dignificación del trabajador universitario Cartel "Yo también soy orgullosamente universitario": fue creado el cartel de la campaña del cual se realizaron 500 reproducciones, las cuales se pegaron durante el mes de mayo en lugares claves de la FESI.  -Spot previo a cada proyección de películas en el centro cultural": se creó un spot que apareció a partir del 21 de abril y que se continúa presentando, a la fecha se ha lanzado en 19 funciones. Estimamos que fue visto por más de 4000 personas asistentes a estas funciones. (Anexo	La campaña que fue llevada a la carrera de psicología será extendida a toda la comunidad en el próximo ciclo también se presentaran cuatro nuevos spot que ya están preparados.

		<p>4 spot gravado en CD).</p> <p>-Saloneo: se realizó durante el mes de mayo dirigido por el momento a los estudiantes y profesores de la carrera de psicología, se abordaron 20 grupos con un estimado de 700 alumnos y 20 profesores. (Anexo 5 impacto de la campaña realizada)</p>	
<p>5.- Se creará un espacio de formación para futuros investigadores, promotores y facilitadores de talleres, que brinden apoyo voluntario al proyecto.</p>	<p>-Número de promotores de identidad reclutados y en activo.</p> <p>-Número de talleres impartidos.</p> <p>Número de participantes en los talleres impartidos.</p>	<p>-Seminario sobre "análisis institucional": Durante el semestre se desarrollo a lo interno del proyecto este seminario con una duración total de 32 hrs., con una participación de 7 alumnos de la carrera de psicología que prestan su servicio de forma voluntaria para el desarrollo de las actividades.</p> <p>-Creación del grupo de voluntarios "Promotores de identidad": se reclutaron 10 alumnos voluntarios para el</p>	

		<p>desarrollo de las actividades, actualmente los 10 se encuentran en activo en el proyecto, con responsabilidades y actividades definidas cada uno.</p> <p>- Taller de "formación de facilitadores": se creó e imparte este taller a los promotores de identidad, del 7 al 25 de junio. el taller tiene una duración de 30 hrs. y esta repartido en 15 sesiones de 2 hrs. cada una.</p>	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**  
**SECRETARÍA DE DESARROLLO Y RELACIONES INSTITUCIONALES**

Fecha de  
elaboración:  
3/10/05

**PROGRAMA** Extensión Universitaria y Difusión Cultural  
**SUBPROGRAMA** 4.4 Relaciones Institucionales y Comunicación.  
**PROYECTO** 4.4.2. Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.  
**Nombre del responsable del proyecto:** Ricardo Jonathan Elizalde Ortega  
**Nombre de los corresponsables:** Secretaría de Desarrollo y Relaciones Institucionales  
**Periodo que se reporta** Enero a noviembre de 2005

Actividad	Descripción de la acción	Fecha en que la se llevó a cabo
1.1 Realización de una investigación que permita generar estrategias y acciones concretas, identificando necesidades y focos de alta demanda laboral en el sector de los trabajadores de apoyo Administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Detección de necesidades de capacitación en el área de vigilancia.</li> <li>- Detección de necesidades de capacitación en el área de intendencia.</li> <li>- Resultados de los talleres impartidos al área de vigilancia.</li> <li>- Inicio de la investigación del proyecto "gestión de calidad y contexto institucional"</li> <li>"Recolección completa de 16 entrevistas en profundidad para el proyecto de "gestión de calidad y contexto institucional"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 al 18 de febrero.</li> <li>- 7 al 18 de febrero.</li> <li>- 2 al 6 de mayo.</li> <li>- 27 de junio.</li> <li>-27 de junio al 20 septiembre.</li> </ul>
1.2 Creación de instrumentos de medición del impacto de cada una de las acciones ejecutadas a fin de evaluarlas y reorientarlas constantemente según se obtenga nueva información y se detecten nuevas necesidades y	<ul style="list-style-type: none"> <li>- instrumento de medición de impacto de los talleres impartidos al área de vigilancia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 de febrero al 28 de abril.</li> </ul>

problemáticas a resolver.		
2.1 Diseño e impartición de talleres que vinculen al trabajador con el resto de la comunidad y que resalten la importancia del desarrollo personal y la identidad institucional, que fomenten el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades sociales y asertivas entre los trabajadores de base de la facultad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller "vigilando y aprendiendo en la FESI Iztacala" 4 talleres 20 asistentes.</li> <li>- Capacitación en habilidades sociales con trabajadores de la FES Iztacala (área vigilancia) 4 talleres, 24 participantes.</li> <li>Taller "Historia de vida y trayectoria laboral" asistencia general de trabajadores de base, 15 asistentes.</li> <li>- Taller "calidad en el trabajo", clínica el molinito, 20 asistentes.</li> <li>- Taller "trabajo en equipo", para CUSI FESI, 10 asistentes.</li> <li>- Taller "Calidad en el trabajo" para clínica Ecatepec (por iniciar el 4 de julio).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 de febrero al 28 de abril.</li> <li>- 21 de febrero al 28 de abril.</li> <li>-20 de junio al 1 de julio.</li> <li>- 29 de junio al 1 de julio.</li> <li>- 27 de junio al 8 de julio.</li> <li>- 4 de julio al 8 de julio.</li> </ul>
2.2 Planificación y ejecución de campañas que promuevan entre la comunidad universitaria de la FESI la resignificación positiva del trabajador de apoyo administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Video conmemorativo del 30 aniversario.</li> </ul>	1 al 18 de abril.
3.1 Creación de un espacio de formación continua de futuros investigadores, promotores y facilitadores que brinden apoyo operativo al proyecto mediante la impartición de talleres, ejecución de las campañas, desarrollo de las investigaciones y elaboración de tesis con temas propios del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller de formación de capacitadores y facilitadores, 10 participantes.</li> <li>- "Taller entrevista en profundidad e introducción al contexto institucional", 8 participantes.</li> <li>- Taller de formación de capacitadores y facilitadores, 40 participantes.</li> <li>- Se integro un equipo de 3 tesistas al proyecto que desarrollaran temas sobre cultura laboral, características de los trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 de abril al 18 de mayo.</li> <li>- 13 al 17 y 24 de junio.</li> <li>- 13 de septiembre al 1 de diciembre.</li> <li>-Inicio de trabajo con los tesistas 13 de septiembre, las tesis tendrán que estar</li> </ul>



	<p>universitarios e impacto de los programas de capacitación en los trabajadores de base de la FESI.</p> <p>- Integración de una nueva red de colaboradores para el trabajo, debido a la salida del más del 80% de colaboradores debido a su término de carrera. Se integro una red de 150 alumnos de la carrera de psicología para apoyo del proyecto en diferentes niveles. Se integro la red y se le da seguimiento mediante una página en internet en donde se le mantiene informados sobre las actividades y sus formas de participación.</p>	<p>terminadas a más tardar en mayo del siguiente ciclo escolar.</p> <p>- Todo el mes de Septiembre.</p>
<p>4.1 Búsqueda de programas, foros, cursos y apoyos gubernamentales que puedan vincularse con el proyecto y establecer el enlace institucional necesario para fortalecer el proyecto además de promoverlo y difundirlo al exterior.</p>	<p>- Taller "trabajo en equipo" en colaboración con STPS. Impartido a personal de base de la CUSI FESI. 15 participantes.</p> <p>Taller "liderazgo en el trabajo" se impartirá a personal de base de la FESI.</p>	<p>-27 de junio al 1 de julio</p> <p>-28 de noviembre al 2 de diciembre</p>
<p>Elaboración y montaje de la ofrenda para la participación de la FES Iztacala en la megaofrenda de CU 2005</p>	<p>-Se elaboraron 22 piezas para el montaje de la megaofrenda con apoyo del taller de cartonería de la FES, alumnos participantes en el proyecto y alumnos del proyecto PUMA, integrando un total de 23 personas.</p> <p>- Se llevo a cabo un taller de elaboración de calaveras de cartón en el marco de la megaofrenda CU 2005 en las islas , carpa refugio de exequias, se impartió el taller a 95 personas,</p>	<p>28 de octubre al 2 de noviembre de 2005</p>

	publico en general.	
--	---------------------	--

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**  
**SECRETARÍA DE DESARROLLO Y RELACIONES INSTITUCIONALES**

	Fecha de elaboración: 3/10/05
<b>PROGRAMA</b> <u>Extensión Universitaria y Difusión Cultural</u>	
<b>SUBPROGRAMA</b> <u>4.4 Relaciones Institucionales y Comunicación.</u>	
<b>PROYECTO</b> <u>4.4.2. Eticidad, Desarrollo Humano y Cultura del Trabajo.</u>	
<b>Nombre del responsable del proyecto:</b> <u>Ricardo Jonathan Elizalde Ortega</u>	
<b>Nombre de los corresponsables:</b> <u>Secretaría de Desarrollo y Relaciones Institucionales</u>	
<b>Periodo que se reporta</b> <u>Enero a junio de 2006</u>	

Actividad	Descripción de la acción	Fecha en que la se llevó a cabo
2.1 Diseño e impartición de talleres que vinculen al trabajador con el resto de la comunidad y que resalten la importancia del desarrollo personal y la identidad institucional, que fomenten el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades sociales y asertivas entre los trabajadores de base de la facultad.	Impartición de los siguientes talleres: <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Taller de inducción para trabajadores” 10 participantes</li> <li>• Taller “historia de vida y trayectoria laboral”, 3 replicas, 20 participantes</li> <li>• Taller “Desarrollo Humano en el Ámbito Laboral” 2 replicas 24 participantes</li> <li>• Taller “Relaciones Humanas en el Ámbito Laboral” 4 replicas, 40 participantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7,8,9,13 y 14 de marzo de 2006</li> <li>• 17 al 21 de abril y 24 al 27 de abril</li> <li>• 7, 21 y 28 de abril</li> <li>•</li> </ul>
2.2 Planificación y ejecución de campañas que	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recolección de testimonios “Iztacala en mi vida”,</li> </ul>	

<p>promuevan entre la comunidad universitaria de la FESI la resignificación positiva del trabajador de apoyo administrativo.</p>	<p>recopilación escrita de la memoria iztacalteca.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de video "Iztacala en mi vida"</li> </ul>	
<p>3.1 Creación de un espacio de formación continua de futuros investigadores, promotores y facilitadores que brinden apoyo operativo al proyecto mediante la impartición de talleres, ejecución de las campañas, desarrollo de las investigaciones y elaboración de tesis con temas propios del proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartición del taller "Formación de Facilitadores" 4 participantes</li> <li>• Impartición del taller "Historia de vida y Trayectoria Institucional", 5 participantes</li> <li>• Elaboración de tesis "Proyecto de inducción a trabajadores de la FES Iztacala"</li> </ul>	

Reporte condensado:

Talleres Impartidos a trabajadores	32	Participantes	300
Talleres impartidos a alumnos	7	Participantes	83
Reportes de trabajo e investigaciones	5		
Tesis en proceso de elaboración	1		
Talleres diseñados	11		

# **Retrospectiva Crítica**

Si bien las cifras nos dan cierta idea de las acciones realizadas en el proyecto la verdadera riqueza la encontramos en la dimensión cualitativa de estas. Por ello para poder rescatar, al menos los aspectos más relevantes pues el describir al detalle todo lo experimentado esta fuera de los alcances de este reporte, en esta parte del trabajo veremos para comenzar, en forma general, cual fue el curso de las acciones, luego se tocará el tema de la evolución que han tenido las dos actividades más importantes del proyecto, el taller de historia de vida y la actividad de formación con los colaboradores, una vez terminado este aspecto y haciendo un esfuerzo de síntesis se presentarán las conclusiones más importantes que se obtuvieron, terminado este esfuerzo pasaremos a la parte crítica sobre el mismo trabajo evaluando las áreas de oportunidad, los retos más importantes que se enfrentaron y las posibilidades que tiene este proyecto a futuro. Una vez concluido estos puntos terminaremos con la conclusión del reporte enfatizando el papel del psicólogo en esta institución.

## **El curso de las acciones**

Al dar inicio con este taller se tenían más ideas que cosas concretas, claridad sobre los aspectos teóricos pero muy poca experiencias práctica, el proyecto en sí mismo ha sido un gran experimento. Por una parte por que nos aventuramos a crear un proyecto innovador, con metodologías que no se habían aplicado antes en esas áreas en la FESI. Por otra parte al ser la primera vez que se intervenía a este nivel no se tenía un antecedente de la forma en que el proyecto sería recibido por parte de los usuarios. Como se menciona anteriormente luego de realizar las primeras entrevistas con informantes clave y conocer las características generales del sector con que se trabajaría el primer paso fue la creación del taller Historia de vida y trayectoria laboral, el cual se impartió en principio al área de auxiliares de intendencia. Las razones de esto fueron las siguientes:

En primer lugar por que de las diferentes áreas de trabajadores esta es la que concentra al mayor número de ellos. En segundo por que se considero que al ser el área que se encuentra jerárquicamente en el nivel más bajo, eran también el área más olvidada, relegada y descuidada de todas. En varias ocasiones tanto trabajadores como alumnos al referirse al personal de intendencia comentaban: “son invisibles, nadie los ve ni reconoce su trabajo”. En uno de los talleres con los jefes de servicio de esta área decía sobre su actividad:

“A nosotros nadie nos toma en cuenta, solo se acuerdan de nosotros cuando las cosas están mal, y si se acuerdan es para regañarnos”

Esto motivo a comenzar en este sector con el trabajo. A la par de la implementación de este taller la incorporación de alumnos de la carrera de psicología fue una característica muy importante, pues matizo de forma muy especial el trabajo desarrollado. Los alumnos no solo son importantes en el proyecto por que nos permiten hacer el servicio con mayor cobertura, si no por

una razón aún más importante. Desde las primeras veces que se impartió el taller los estudiantes no solo se han incorporado como facilitadores de los talleres, también como participantes de los mismos. Al participar en un solo grupo trabajadores y alumnos se generó un sentido diferente del taller.

Por una parte los trabajadores veían en los estudiantes el reflejo de sus hijos y de sí mismos a esa edad, despertaba en ellos sentido de identificación y afiliación hacia estos. Por otra parte los estudiantes al ser escuchas de las historias de los trabajadores se volvieron en forma espontánea portavoces de reconocimiento tanto de las historias de supervivencia que escuchaban como también del trabajo cotidiano de los trabajadores. Para los estudiantes el ir conociendo, a través de los relatos de los trabajadores, todo lo que está detrás del funcionamiento cotidiano de la Facultad era todo un descubrimiento sobre el cual, como lo decía una de las participantes “nunca me di cuenta de todo lo que hay más allá de las clases”, este reconocimiento impacta de forma muy positiva al trabajador quien escuchaba por primera vez en voz de los mismos usuarios de su servicio un reconocimiento y felicitación explícito por su trabajo y un agradecimiento por sus años de servicio y trabajo para la FESI. Otro aspecto interesante que se dio en los alumnos fue el de volverse más concientes y responsables del uso de las instalaciones, de su trata hacia los trabajadores y de su cultura de higiene. Para el trabajador se hizo muy importante el ser reconocido por alguien de la institución, es decir se cancelaba con esta declaración personal de los alumnos su sentido de invisibilidad institucional. Esta característica ha sido conservada y promovida a lo largo de las diferentes actividades que se han desarrollado en el proyecto. La participación de los alumnos ha sido el pilar donde se sustenta la vida y viabilidad misma de este y sin ellos este trabajo jamás se había logrado.

Tanto alumnos como trabajadores generan en este taller un sentido de reconocimiento mutuo en donde ambas partes dejan de verse en oposición, indiferencia y con recelo, y se reconocen como personas, pasando de lo que pareciera una experiencia individual a una experiencia colectiva. El sentido de



pertenencia y comunidad se finca de forma arraigada en los participantes. En más de una ocasión las relaciones gestadas dentro del taller fueron más allá del espacio formal y trabajadores y alumnos continuaban frecuentándose aún pasado tiempo de su participación en la actividad.

El taller permite ante todo un encuentro humano, fuera de todo terreno formal, en donde los participantes no solo se involucran en el análisis de su propio discurso, si no que se involucran también con el otro, al escuchar y ser escuchados los relatos se generan lazos muy fuertes que combaten la indiferencia y la pérdida de lazo social otorgándonos sentido de pertenencia, nos da memoria colectiva y sobre todo la esperanza de que podemos confiar en el otro. Es imposible mirar a los ojos al otro, y seguir indiferente a su existencia.

Hasta el momento se han tocado los aspectos que ocurrieron en la relación alumnos-trabajadores, ahora abordaremos el tema de lo sucedido en las relaciones trabajador-trabajador. A lo largo de los 4 años de existencia del proyecto algo muy frecuente en los relatos de los trabajadores es que comparten muchas historias de lucha social, historias en donde los protagonistas han vivido una serie de dificultades sociales, económicas, a lo largo de su vida, un patrón muy común en estas historias es que los trabajadores provienen de familias que en su primera o segunda generación arribaron a la ciudad de México en las décadas de los 30 a los 50's, dichas familias provenientes del interior de la república llegaron a la ciudad en busca de nuevas oportunidades laborales, sociales y educativas. Al llegar muchas de ellas enfrentaron una serie de problemáticas, como la falta de empleo, pobreza extrema, falta de servicios básicos, falta de atención en servicios como salud y educación etc.

Algo que llama especialmente la atención de estos relatos es que en muchos de los casos el protagonista expresa un sentir de vergüenza por este pasado doloroso, que al ser expuesto y compartido con otros más el relator llega a la cuenta de que su problemática no es solo en su caso, si no que esta corresponde

también a contextos y circunstancias sociales, al compartir las historias, la carga individual también se comparte y genera en muchos casos un sentido de alivio para el participante, que al darse cuenta de que la responsabilidad de lo sucedido no solo corresponde a el mismo y su familia, si no que existen factores a nivel macro social que generan estas problemáticas. La escucha de otros relatos permite percibir la propia historia desde otra perspectiva. Muchas veces el comentario “pensé que esto solo me pasaba a mí” se dejó escuchar en las sesiones de estos talleres.

Al analizar los contextos macro-sociales, culturales y políticos proveemos de explicaciones que suplen a los fantasmas del castigo, culpa y auto responsabilización de las problemáticas. La posibilidad de explicar nuestro entorno y como afecta esta nuestra propia existencia nos provee de elementos para resignificarnos a nosotros mismos y en algunos casos disolver esta “neurosis de clase” como la denomina De Gaulejac (2005).

Otro aspecto a destacar en las relaciones entre los trabajadores que han participado de estas actividades es que los participantes descubrían que pese a años de convivencia cotidiana conocen poco de sus compañeros y que cada uno encierra una historia compleja con la cual comparten muchas experiencias, sentidos, miedos, creencias, se gesta un sentido de pertenencia. Al descubrir a través de las actividades planteadas la riqueza del contacto social nace un entusiasmo palpable.

### **Evolución del taller Historia de Vida y Trayectoria Laboral y del taller Formación de Facilitadores**

A lo largo de estos 4 años el trabajo en el taller y su estructura han cambiado, se han realizado variantes, y aunque en la esencia ha sido la misma desde entonces los cambios se han dado principalmente en el tipo de apoyos y las actividades que se realizan, los objetivos y las temáticas a desarrollar han permanecido intactas.

En cuanto a las variantes del taller este se ha implementado creando grupos en donde participan:

- Alumnos-trabajadores
- Trabajadores de una misma área
- Trabajadores de diferentes áreas

En cada una de estas variantes se encuentran cosas particulares y se llegaban a tocar diversas temáticas. Pese a que el taller se ha replicado en muchas ocasiones por las características del trabajo cada uno de ellos fue diferente a los demás y cada uno generó sus particularidades especiales.

Las variantes que se incluyeron dentro del taller en cuanto a actividades fueron principalmente actividades que nos permitían aprovechar más el tiempo y hacer de las actividades algo más atractivo para los participantes. En las primeras aplicaciones el grueso de las actividades se desarrollaban mediante el diálogo en grupo y la escritura, lo cual resultaba para algunos participantes tedioso e inclusive aburrido, se realizaban sesiones prolongadas en donde cada uno de los participantes podía hablar libremente mientras los demás escuchaban, esta actividad de forma continua hasta por 3 horas. Las modificaciones incluyeron en el taller actividades para dinamizar el trabajo, hacerlo más lúdico y dar oportunidades de descanso a los participantes que en general no tenían el hábito de realizar este tipo de esfuerzos de atención. Actualmente el taller incluye pequeñas actividades de relajación y juego para disolver la tensión generada y para mantener la atención e interés del participante. En cuanto a los apoyos una forma que ha resultado muy efectiva es el uso del dibujo en lugar de la escritura como plataforma para comenzar los relatos y las discusiones.

Se ha comentado la importancia de la inclusión de estudiantes dentro del proyecto y esto también ha tenido su evolución. Al comenzar con esta acción se tenía por objetivo incluir alumnos de los últimos semestres de la carrera de psicología para poder hacer las actividades con mayor cobertura, por una parte se les da a los

participantes voluntarios del proyecto formación en forma gratuita y ellos participan de las actividades en forma de retribución a la institución. Se ha tenido claro que este proyecto para los alumnos es un campo donde pueden ganar experiencia profesional y académica. La forma en que se han involucrado los voluntarios al proyecto es muy variada:

Participación en los talleres como asistentes

Participantes de los talleres de formación

Colaboradores para el desarrollo de las campañas

Facilitadores de los talleres

Diseño de talleres

Elaboración de reportes de los trabajos realizados

Para poder hacer extensivo los talleres a mayor número de participantes se requería de la formación de facilitadores capacitados para impartirlos por tal motivo se crearon espacios de formación en dos niveles, el teórico, que provee de los elementos básicos sobre los que se sustenta la práctica, y el nivel pragmático en donde se promovía principalmente el desarrollo de competencias para la impartición de los talleres. En relación a este primer nivel se generaron seminarios y cursos de sociología clínica y talleres de historia de vida exclusivos para los estudiantes. En el segundo nivel se desarrollo el taller de formación de facilitadores el cual ha sido el más ampliado y que ha sufrido más cambios. En los inicios de este taller de formación de facilitadores primero que nada se detecto que dentro de la formación que recibimos dentro de la FESI pese a que la exposición es una actividad cotidiana en realidad no se fomenta el desarrollo de las habilidades necesarias para dar una buena presentación. Así que se comenzó a tratar de crear un espacio donde se formaran este tipo de habilidades, en sus inicios las temáticas de este taller casi fueron escogidas intuitivamente, en la actualidad contamos con un taller formal de 50 hrs. Basado en una norma de competencias laborales llamada “diseño, impartición y evaluación de cursos de

capacitación”. Con este taller el participante adquiere las competencias necesarias en el rubro y además cubre una necesidad más de la institución que es la falta de espacios de formación en dicho ámbito, el cual se encuentre estrechamente ligado al campo de la psicología organizacional.

## **Conclusiones del trabajo realizado**

Extraer las conclusiones de una labor tan amplia y rica como la de este proyecto no es una tarea fácil y se corre el riesgo de dejar de lado algunas cosas importantes, sin embargo se hará en este apartado un esfuerzo de síntesis tratando de puntualizar aquellos aspectos más importantes que se encontraron en la experiencia de trabajo.

Durante la existencia del proyecto se han realizado diversas actividades pero el trabajo desarrollado en la implementación de los talleres de historia de vida es considerado como la columna vertebral del proyecto, por eso esta parte del reporte se centrará en señalar con más detalle lo hecho y logrado a este respecto. Dentro de las diversas temáticas que se desarrollaron en los talleres los más relevantes fueron:

Costumbres de los trabajadores

Historia de Iztacala

Problemas cotidianos de cada una de las áreas

Percepción de los trabajadores sobre su labor dentro de la UNAM

Percepción de los trabajadores sobre los estudiantes y los profesores

Percepción del trabajo en la UNAM

Significación de la UNAM

Vida sindical

Cada una de estas temáticas nos remite a la historia y dinámica de la FES Iztacala como institución, nos da cuenta de un lado poco explorado de la UNAM, de lo que para los trabajadores significa su trabajo, su permanencia en la institución, la forma en que se vinculan con la UNAM más allá del plano laboral y formal si no en el subjetivo. Estas temáticas fueron desarrolladas con personal de las áreas de intendencia, vigilancia, servicios escolares y trabajadores de dos clínicas periféricas.

En relación al tema de las costumbres de los trabajadores en lo referente al ámbito laboral en las primeras aproximaciones se ha encontrado que existe una tendencia generalizada a de trabajar a los niveles de menor esfuerzo posible, hacer lo menos que se pueda y nada que este fuera las funciones establecidas para el puesto, esta es la tendencia y el discurso generalizado que encontramos cuando los trabajadores nos relatan como son sus días en lo correspondiente al aspecto laboral, una intendente nos decía” yo llego muy temprano hago mi lugar, como en una hora, luego me voy rapidito a tomarme un cafecito, regreso a ver que falta y me voy al mercado, ya cuando llego en la tarde le doy otra revisada y ya me voy”. Este tipo de relatos es ejemplo de muchos casos en donde el trabajador desarrolla sus actividades laborales en los mínimos niveles de exigencia, durante la jornada de trabajo se tiene mucho tiempo de inactividad, las actividades se realizan en general a un ritmo muy bajo y se mezclan muchas actividades que no corresponden al espacio laboral tales como salir de compras o por sus hijos durante las horas de trabajo, no estar presenten en sus áreas de trabajo, etc, El trabajador dentro de la FESI lleva un rito de trabajo muy relajado, excesivamente relajado y se mueve en un entorno muy permisivo. Esto nos lleva a pensar inevitablemente en la siguiente pregunta ¿Qué factores intervienen para que esto suceda? Para dar cuenta de esto se tienen que considerar como es que el trabajador significa el trabajo, la UNAM, la FESI y por otra parte aspectos más específicos de la vida de la comunidad de trabajadores especialmente en relación a la vida sindical. Cuando preguntamos en los talleres por que creían los trabajadores que existen esta actitud en general hacia el trabajo no dejaba de saltar el tema del sindicato. De entrada tocar el tema es siempre un tema delicado, en una ocasión en uno de los talleres cuando se comenzó a tocar el tema en una forma muy explícita uno de los participantes paro la actividad y advirtió al grupo sobre la gravedad de lo que se estaba diciendo ya que si se enteraban las comisiones sindicales de lo que estaban diciendo seguramente tendrían problemas, los participantes estuvieron de acuerdo en mantener la confidencialidad de lo expuesto y se pudo continuar con la actividad. El asunto es una verdad a voces, todos saben como funcionan las cosas y en muchos casos

no se esta de acuerdo con lo que sucede, pero nadie habla abiertamente del asunto. En los talleres se pudo generar espacios en donde el tema se toco de frente y con mucha franqueza por parte de los trabajadores. Aquí se comentará que visión tienen los trabajadores de su sindicato. Para comenzar a tocar el tema usaré el ejemplo de un trabajador de nuevo ingreso que es donde se nota mejor la influencia de este gremio en la forma de trabajo, “ cuando entre a trabajar me apuraba a hacer mi trabajo y todo lo que mi jefe me pedía, y mis compañeros me empezaron a decir que no me apurara tanto y que cuando mi jefe me pidiera algo de que ir a cargar algo o así que no lo hiciera, yo no les hice caso y un día me vinieron a ver los de la comisión sindical y me dijeron que si no hacia lo que decían me levantaban una acta administrativa”. En otro caso una jefa de servicio nos contó: “ Tengo un chavo que no hace su trabajo, llega tarde todos los días y falta mucho y además no hace lo que le digo y cuando le levanto un reporte me cae la comisión sindical y me acusa de ser patronal y me amenazan con quitarme mis derechos sindicales”. Un trabajador con 25 años de laborar en la FESI decía “se supone que están para defender los derechos de los compañeros, pero no hay nada que defender, aquí se nos trata muy bien, nomas andan buscando pretextos para hacer pensar que son necesarios y se la pasan defendiendo a los que no hacen nada”. En general los comentarios al respecto del tema conciben al sindicato como un grupo radical, que busca la confrontación y promueve abiertamente la cultura del mínimo esfuerzo y la idea de que existe una constante lucha entre los trabajadores y las autoridades de la FESI en la cual ellos juegan el papel de defensores del trabajador. Analizar el tema del sindicalismo en la FESI y en la UNAM sería un trabajo completo para todo un tratado, y el tema completamente fuera de los alcances y pretensiones de este trabajo sin embargo su influencia tan fuerte en las actitudes de los trabajadores hace necesario mencionarlo y se puede decir en conclusión, a partir de lo que se la experiencia muy particular de este trabajo, que el sindicato es un sistema articulado para mantener la inmovilidad y los cotos de poder. Esta dinámica nos pone en una problemática muy compleja, por un lado los trabajadores que participaron en estos talleres comentan sobre su concepción del sindicato pero sin embargo son parte



de este y tiene en muchos casos que someterse a las imposiciones que este les hace, tenemos en la UNAM una organización que promueve abiertamente el trabajo ineficiente y lo hace muy eficientemente. ¿Frente a esta problemática que se puede hacer desde lo que como psicólogos sabemos hacer? En este caso la vía que se tomo no fue a realizar talleres que busquen convencer al trabajador de que cambie su forma de vida, si no más bien a la generación de espacios en donde se analice y ponga en perspectiva, si bien darnos a la tarea de confrontar los mecanismos utilizados por el sindicato de manera directa, además de que es imposible desde un proyecto de este tipo, es algo que va mas allá de las posibilidades mismas de la institución, lo que se puede hacer es apostar a la individualidades a construir desde el análisis de las trayectorias particulares otro tipo de discursos y en ello promover otras actitudes hacia el trabajo.

Por esto en el taller de Historia de Vida y Trayectoria laboral se tocaron los temas de: significado del trabajo, trayectoria labora, historia de vida, significación de la UNAM y la FESI. ¿Que encontramos ahí?

Si bien en el plano macro encontramos un sector de la comunidad que tiene arraigadas costumbres, hábitos y creencias negativas hacia el trabajo, a nivel de las individualidades encontramos cosas muy diferentes. Al mirar desde este otro ángulo nos encontramos en primer lugar con que no todos los trabajadores son flojos, negativos y poco productivos, se conoció a muchas personas que realizan su trabajo con alto grado de responsabilidad, más allá de las exigencias normales y con una actitud de servicio.

Cuando tocamos el tema de las trayectorias laborales era muy común encontrarnos con que la mayoría de los trabajadores tuvieron otras experiencias de trabajo antes de ingresar a la FESI, muchos de estos eran trabajos muy mal pagados, con condiciones de seguridad muy malas y en general con explotación, uno de los trabajadores nos contaba “ yo comencé a trabajar desde que tenía 10 años, como yo era el mayor mis papas me dijeron que tenía que ayudarles con dinero para mis demás hermanos, trabajaba de lo que sea, ya más grande entre a trabajar en un fabrica, me pagaban bien poquito y entraba a las 6 de la mañana y

salía hasta las 10 de la noche”, otro trabajador de recién ingreso contaba “ antes de trabajar aca, hace como un año me metí a un trabajo en donde me tocaba descargar camiones en un rastro, cuando entre ni botas me dieron me llenaba todo de sangre y me dijeron que si duraba mas de un mes me las daban, si no no, y todo el día llegaban y llegaban camiones era muy pesado” Una trabajadora nos platicaba “yo trabaja en una fabrica de ventanas, hacía unas ventanotas de cómo 2 metros y nos tocaba cargarlas, ni guantes nos daban y a veces nos cortábamos y si rompíamos u vidrio no los descontaban, además había mucho abuso de los jefes por que éramos puras mujeres”. La mayoría de los trabajadores habían tenido alguna experiencia de trabajo antes de ingresar a la FESI y en algunos casos se supo de trabajadores para los cuales este era su primer experiencia laboral, fenómeno que se esta acrecentando y en muchos de estos casos son hijos o familiares cercanos de trabajadores que ya llevan varios años en la FESI.

La trayectoria laboral nos permitirá poner en perspectiva cuales han sido las experiencias laborales de los participantes, caracterizándolas y describiéndolas, el siguiente tema que se trataba era el de lo que significo para ellos haber ingresado a la UNAM, poner en análisis este antes y después permite hacer una comparación importante que tenía un efecto muy positivo. Al tocar el tema sobre lo que significo ingresar a la FESI indistintamente los trabajadores coinciden en que ha sido lo mejor que les ha podido pasar y que ha sido una oportunidad para mejorar sus condiciones de vida, durante el taller se les preguntaba ¿Cuáles son las diferencias entre los otros trabajos que han tenido y este? Uno de los trabajadores decía: “ no pues un montón, en otros trabajos te hacen estar todo el día y aquí no, te pagan bien mal y aquí no, tienes que estar todo el día dandole si no te corren, no puede llegar tarde y no te dejar salir, aquí en la UNAM tienes todo y todas las oportunidades para mejorar”

La concepción que se tiene es de que el trabajo de la UNAM esta lleno de ventajas y comodidades que en otros lugares no existen, esto puede generar diferentes actitudes, decía una participante de los talleres:

“ no pus aquí el que quiere trabaja y el que no no y de todos modos cobra, ya esta en uno si hace su trabajo y lo cuida”

También al respecto de este tema se preguntaba: ¿que significado para ustedes ingresar a la UNAM?

Las respuestas se daban en dos tenores, quienes ven en la universidad una oportunidad para mejorar que implica un compromiso y que se tiene que cuidar el trabajo o aquellas en donde se opina que entrar a la UNAM es garantía de un trabajo seguro y por tanto no tienen que hacer ningún esfuerzo extra. Un ejemplo del primer caso es el siguiente:

“Para mi ha sido lo máximo entrar a esta escuela, a mi edad ya no me daban trabajo en ningún lado y aquí me recibieron y quiero echarle todas las ganas y cuidar mucho mi trabajo”

Un ejemplo del segundo caso es el siguiente:

“pues yo estoy muy contento por que yo aquí me voy a hacer viejito, ya estoy grande y aquí pues hago mi trabajo bien tranquilo y pues aquí me la voy a llevar tranquilo hasta que me haga viejito y me jubile”

El ingreso de un trabajador a la FESI puede ser por diferentes formas, aunque todas cruzan por el sindicato, algunos de los trabajadores, la mayoría, ingresan gracias a una recomendación, esto consiste en el hecho de que luego de un periodo de trabajo se tiene derecho a recomendar a alguien para que ingrese, en la mayoría de los casos el recomendado es un pariente cercano, por lo cual existen familias enteras entre los trabajadores de la FESI, en algunos casos cuando el trabajador no tiene a quien recomendar se llega incluso a vender la plaza. Otra forma de ingresar según los relatos es solicitando el trabajo directamente en el sindicato de la UNAM, uno de los trabajadores contaba:

“yo me pase mas de un año yendo a las oficinas del sindicato, un amigo me dijo que fuera, llegaba todos los días desde las 10 hasta como la 4 o 5, llegaba a preguntar si había algo me decían espérese y le decimos, así todo el día, y como 6 meses así estuve, luego ya iba no más tres veces por semana, luego una, luego hay de vez en cuando, ya estaba bien desesperado pero luego de todo eso si me dieron trabajo”

Una de las trabajadoras del área de intendencia relataba lo siguiente:

“Pues yo iba casi todos los días a las oficinas y me decían que si los apoyaba pues que era posible que me dieran una plaza, iba las asambleas, a las marchas y a donde me dijeran, hasta que ya me dieron mi plaza aquí en iztacala”

Una forma más en que los trabajadores ingresan a la FESI es al heredar la plaza cuando el trabajador que la tiene fallece, en Iztacala tenemos varias mujeres que han enviudado e ingresado a la FESI en esas condiciones.

Al tener en sus manos el poder para elegir a las personas que pueden o no ingresar al trabajar en la UNAM mantienen una poderosa influencia en los trabajadores y en general sobre la UNAM.

Dentro de las ventajas que marcan los trabajadores de la vida laboral entre la UNAM y otras organizaciones o empresas señalaron las siguientes.

Horarios flexibles, posibilidad de tener a los hijos en el trabajo, facilidad para poder pedir permiso para poder salir temprano o faltar, grandes beneficios al acumular años como en el caso de los días económicos, trabajo fácil y no excesivo, oportunidades para poder continuar con sus estudios, posibilidades de escalar, oportunidades de trabajo en horas extras, posibilidad de combinar el trabajo en la UNAM con otras actividades laborales fuera de esta.

Cuando se hace este balance en los talleres, luego de hacer una retrospectiva de la trayectoria laboral, su forma de entrada a la UNAM y sobre las ventajas de esta muchos trabajadores expresaban que muchas veces no valoran su trabajo y se olvidan de todas las ventajas que les da. Una trabajadora comentó al respecto:

“nunca me había dado cuenta de todo esto, ni me había dado la oportunidad de ver así mi trabajo, desde que era chiquita, hasta ahorita y me doy cuenta de lo importante que es mi trabajo aquí, y que la verdad el que no aprovecha todo esto y no cumple con su trabajo pues es por pura flojera y está muy mal”

Una vez que terminábamos con este tema y ligado a este mismo se comienza dentro del taller a tocar el tema sobre que significa la UNAM para los participantes. En este punto la significación que tienen los trabajadores acerca de la UNAM es más que clara y generalizada, existe un gran sentido de pertenencia y aprecio por la institución, los relatos a este respecto son muchos y en cada uno de los participantes que participaron en estas actividades siempre se escucho expresiones muy positivas, una de las trabajadoras nos decía cuando le preguntábamos que significado tiene para ella la UNAM:

“no pues para mi significa todo, todo, aquí crecieron mis hijos, aquí conocí a mi esposo, y gracias a esta escuela yo he podido sacar a mis hijos adelante, he podido comprarme mi casa y si no fuera por esta UNAM que nos da tanto no se que sería de mi vida”

En este punto la mayoría de las intervenciones estaban muy cargadas de emotividad y aunque este tipo de ideas es muy común entre los trabajadores cuando se pregunta si habían en algún otro espacio hablado de esto entre compañeros o con alguien más, la respuesta era igualmente generalizada, “no nunca lo había hecho” “no pues nunca lo había pensado” “no me había puesto a pensarlo”

## **Apuntes finales**

Para poder referirnos a lo que se ha encontrado en este proyecto y para facilitar la comprensión de la información se hará una descripción general de la población de trabajadores de apoyo administrativo. Esta información corresponde al 2003 cuando dio comienzo el proyecto por lo cual en este momento pueden haber variantes. Al comenzar este trabajo en Iztacala se contaba con 857 trabajadores de apoyo administrativo, entre los que se cuentan, intendentes, jardineros, oficiales administrativos, secretarias, mantenimiento y laboratoristas. De estos el 51 % son mujeres y el 49% hombres. La edad promedio de los trabajadores fluctúa entre los 45 y 55 años. Y un 45% de los trabajadores lleva en trabajando en Iztacala más 25 años. Tenemos entonces que se ha trabajado con personas que se encuentran la mayoría en la última etapa de su vida laboral que han pasado más de 20 años en la institución, esto tiene muchas implicaciones importantes muy particulares de la FESI, en un sentido muchos de los trabajadores han pasado conviviendo durante muchos años a lo interno de sus áreas y con otras más, a lo largo de estos años han arraigado muchas costumbres y hábitos muy particulares como por ejemplo, cuando es día de pago los trabajadores cumplen con sus actividades durante la mañana, salen regularmente a medio día para recoger su cheque, salen de la FESI a cobrar al banco y solo regresan a la hora de su salida para firmar. Otro ejemplo es la hora del almuerzo, todos tienen un horario específico de entrada, llegan hacen sus labores y en promedio alrededor de las 11:00 a.m. toman de 1 a 2 hrs. Para salir a desayunar!!. Estas dos costumbres son prácticamente imposibles de cambiar para los jefes de las áreas. Otras particularidades más del personal de la FESI son que existen muchos trabajadores emparentados ya sea vertical u horizontalmente, no existe

un tope de edad para la admisión de nuevos trabajadores, existen más plazas de las necesarias, los jefes de áreas no cuentan con ningún medio en la práctica para poder ejercer su jerarquía en las áreas, es decir no tienen ningún medio para hacer que el trabajador cumpla con su labor en caso de que este no lo haga y por último: para la institución prácticamente imposible despedir a un trabajador de base.

Mis conclusiones a todo esto están en dos temáticas principalmente, en primer lugar desde el ángulo de lo macro en relación a la institución y el sindicato y por otro lado en lo micro en relación a los individuos y las subjetividades.

Al primer respecto, sin ser un experto en sindicalismo en la UNAM me parece que si bien estas organizaciones fueron fundamentales para un momento histórico y decisivo en el desarrollo de nuestro país me parece que en la actualidad ya no operan con el mismo sentido e intereses y que en gran medida las instituciones como la UNAM, SEP, PEMEX, IMSS han arrastrado hasta la actualidad los vestigios de organizaciones que para las necesidades actuales de este país son un verdadero lastre y que tienen estranguladas a nuestras instituciones. En mi corta experiencia en la FESI me parece que las estructuras sindicales están dispuestas para generar el discurso de que se continúa con una lucha post revolucionaria por la defensa legítima de los derechos de los trabajadores, que ya no existe, se busca la confrontación contra un adversario que no existe y bajo cualquier pretexto se justifica la existencia de un gremio que en aras del cuidado del trabajador genera efectivos cotos de poder. En la actualidad para poder estar a los niveles de calidad necesarios en relación a los niveles mundiales y para un funcionamiento más productivo de las instituciones es necesario un cambio en estas viejas estructuras. El poder que han alcanzado estas estructuras y sobre todo el abuso que se hace de este está consumiendo nuestras más importantes instituciones y organizaciones y aunque es un tema bien conocido por analistas e intelectuales del país pareciera que en las esferas políticas no se tiene ni siquiera como un punto de discusión, la libertad sindical ha sido campo fértil para la corrupción, el abuso de poder y la imposibilidad de seguir actualizando a las

instituciones. Es realmente triste y penoso observar a una institución tan noble como la UNAM maniatada frente a un gremio con la bandera de defender derechos, pervierte el fin de su existencia y solo busca la estabilidad y fortaleza de su poder usada arbitrariamente solo para el interés de unos cuantos.

Lo realmente sorprendente frente a este panorama tan sombrío es que pese a todo esto la UNAM funciona y lo hace muy bien, particularmente en Iztacala pese a este tipo de problemáticas se ha gestado una forma de convivencia con estos problemas que pese a su complejidad y gravedad hacen posible el funcionamiento cotidiano, pese a lista casi interminable que podríamos hacer sobre las irregularidades en el área de intendencia, por ejemplo, la escuela luce limpia y habitable en general, es muy común que en visitas de otras dependencias nos hagan el comentario de que las instalaciones son muy agradables y se encuentran en buen estado. Pese a las dificultades se hacen los procesos, se atiende a los alumnos, se imparten las clases, se realizan los tramites administrativos, se mantiene las instalaciones. ¿Como es esto posible? Me parece que esto solo puede explicarse en el terreno de lo micro, es decir que esta institución funciona gracias a las sumas de muchas individualidades, de muchas voluntades que juntas tal vez sin saberlo en colectivo, quieren y aprecian esta facultad. Aunque no se les nota existen muchas personas que con orgullo trabajan cada día aportando lo mejor de si mismas. En los relatos de historia de vida encontramos a muchas personas que han llegado a la UNAM luego de haber estado luchando por mejorar sus condiciones de vida, enfrentando todo tipo de adversidades sociales, económicas, familiares etc. Y que han encontrado en esta institución un espacio para su desarrollo y que con mucho éxito y solo a lo largo de muchos años de trabajo han logrado mejorar su calidad de vida, en Iztacala existen muchas personas de gran espíritu que en conjunto aún sin conocerse, silenciosa y casi inadvertidamente le dan vida y soporte a esta institución que día a día nos permite a aquellos que tenemos sueños, alcanzarlos poco a poco, en Iztacala día a día casi imperceptiblemente se construyen grandes sueños. Los proyectos profesionales, académicos, laborales y personales están en la base de aquello que hace de nuestra universidad una institución tan especial. El valor sustantivo



de nuestra Facultad se encuentra en las personas que pertenecen a ella y que con orgullo y plena convicción asumen el ser universitario.

Y si bien la riqueza de esta información es amplia también existe otra veta de igual riqueza que aparece frente a quienes nos hemos dado a la tarea de ser participes de este proyecto, me refiero al aspecto de las vidas individuales, al hecho de que en estas actividades los participantes comparten su propia historia, lo cual implica ahondar en el aspecto más íntimo de los quienes conforma la organización. A este respecto cabe puntualizar que este tipo de trabajo expone en medida de la disposición de los participantes sus preocupaciones y sentimientos más íntimos, en muchas de las sesiones nos enfrentamos a relatos dramáticos, tragedias, pérdidas, felicidades, disgustos, que a lo sumo ponen a quienes se implican en el trabajo en el mismo nivel. El nivel humano, aquel que nos es invisible en la cotidianidad y que obviamos, el trabajo realizado nos pone al tanto de la existencia del otro como un igual, que al ser experimentado no se puede tratar de la misma manera, en muchas de las sesiones nos sorprendíamos del grado de empatía, y adhesión que se generaba en los grupos, una vez que se hace contacto con la dimensión íntima del otro no se le puede vivir de la misma manera. En muchas de las sesiones las historias nos remitían a momentos trágicos que develaban el sufrimiento de los relatores y quienes participamos de este proyecto hemos sido testigos de las formas en que cada uno de estos participantes vivieron, afrontaron y resolvieron sus adversidades, y estoy seguro de que ser testigos de estas historias genera en los participantes algo dentro del bagaje de sus propias historias, se dan cuenta de que comparten experiencias, de que no son los únicos y algo muy importante en muchos de los casos, que ellos nos son los responsables únicos de lo que le ha sucedido, por otra parte al escuchar estas historias genera una forma de aprender sui géneris, ¿por qué es tan especial?, me parece especialmente por que no solo es el hecho de generar un espacio de confianza en donde los participantes se sientan en capacidad de relatar sus historias, gracias al respeto que se tuvo en el desarrollo de las actividades y el respeto por la regla de confidencialidad si no por que la experiencia no solo se queda

en el plano del relato, al abrir el espacio a todos los participantes y que estos puedan preguntar y comentar sobre lo que escuchan es fundamental, sobre todo debido a que el formato del taller evita que sea una simple charla de café, o algo similar a las reuniones realizadas por algunas asociaciones con AA, en estos espacios se busca un nivel de comprensión del otro, de escucha atenta y retroalimentación respetuosa. Me parece que la confrontación colectiva del sufrimiento además de generar una sensación de acompañamiento también disuelve la idea de evitar y esconder el sufrimiento y permite entender este como parte de la existencia misma, y a este como una forma de aprendizaje y generador de cambio, nos permite aprender mediante la conmoción. Al respecto de las historias y sus matices dramáticos: no podemos cambiar nuestro pasado, pero podemos decidir como asumirlo y podemos incidir sobre nuestro presente y nuestro futuro.

A 4 años de haber iniciado el proyecto y retomado los principios del Enfoque Socio Clínico e implementarlos en los talleres realizados dentro de la FES Iztacala y tomando en cuenta lo que esta aproximación busca una comunicación dialéctica en explicaciones que tomen en cuenta aspectos sociales y subjetivos como parte de una misma realidad, se parte de la noción de que el ser humano es precedido por lo social, pero que al mismo tiempo este no es determinado por esta herencia si no que este se esfuerza por hacerse dueño de su propia existencia el enfoque ha sido de gran utilidad en las actividades realizadas, por que nos ha permitido tejer de alguna manera el rastro de la historia de la institución mediante el rastro de las memorias colectivas de cada uno de los participantes en el proyecto. Al mismo tiempo los participantes encontraron un espacio en donde se les devolvió la palabra, donde se les escucho, un espacio en donde la institución volteo la mirada hacia ellos.

Tomando en cuenta los principios señalados por De Gaulejac (2005) del Enfoque Socio Clínico podemos hacer los siguientes apuntes con respecto al trabajo desarrollado en el proyecto:

“Salir de la oposición entre individuo y sociedad, entre la subjetividad del hombre y las regularidades objetivos de los social.” (op. Cit. Pag. 21)

Esto nos permitió en cada uno de los talleres escuchar las historias y analizarlas salvando dos precipitaciones posibles si no se tuviera señalado el riesgo. La primera consiste en caer en el extremo de depositar en cada uno de los participantes el peso absoluto de su existencia, responsabilizarlos arbitrariamente de todo lo que les ha sucedido e ingenuamente devolverles el discurso de que todo depende solo y nada más de ellos. Por el otro lado el otro extremo igual de peligroso es caer en la idea de que cada uno de los relatos y en si los participantes no son sino meros productos sociales y que todo lo que han devenido es mero resultado de su contexto. La aplicación de este principio en la práctica evita caer en estos puntos extremos acerca de la comprensión del sujeto.

“Captar “eso” que escapa a la norma estadística, a las regularidades objetivas dominantes, a los determinismos macro sociológicos.” (op. Cit. Pag. 22 )

El detalle que se puede contactar mediante el uso de los talleres ha permitido no solo conocer aspectos importantes de la colectividad dentro de la institución si no que también ha permitido que dentro de lo que se consideraba un solo gremio amasado y muy regular surgieran las personas en toda la complejidad de su circunstancia y singularidad. Si bien muchos de los relatos que se dieron a lo interno de los talleres comparten elementos e inclusive patrones de cierta regularidad se pudo captar como cada una de estas es vivida, sentida y entendida por cada uno de sus actores.

En este momento coincido con la idea de que:

...”la historia de vida produce un material que expresa a la vez el peso de las determinaciones sociales dentro de las trayectorias individuales y la relación de los actores en estas determinaciones.” (Op. Cit. pag.23)

Cada uno de los relatos permitía tanto a quien lo elaboraba como a quienes lo escuchaban a conocer aquellos factores y situaciones que condicionaron la historia, tales como lugar de nacimiento, condiciones económicas, aspectos macro sociales etc. Y por otra parte como cada persona asumía, vivía y actuaba en relación a cada uno de estos aspectos. Fue muy enriquecedor conocer como cada persona asume una posición frente a su circunstancia, como la enfrenta y se esfuerza por hacerse dueño de su circunstancia. Una de las conclusiones de los talleres a la que llegábamos regularmente es que nadie puede cambiar los hechos en sí mismos pero si determinar la forma en que los asumimos y la forma en que nos afectan.

Por otra parte en este mismo sentido cuando al calor de los diversos relatos los participantes se daban cuenta de que sus historias guardan similitudes, por ejemplo el rol de la mujer en décadas como los 60 o 70 y su transformación, se generaba un sentido de pertenencia al grupo diferente, y puedo decir que una comprensión mucho más clara de lo que a cada uno sucede como sujeto. Eran esos los momentos en donde surgían las hipótesis que explicaban lo sucedido y este estatus se generaba como señala Guallellac (op.cit pag. 51):

“No adquiere el estatus de hipótesis teóricas sino a partir del momento en que su pertinencia sobre una historia singular, se ve producida en las otras. Poco a poco “lo personal” se decanta para dejar aparecer en la construcción teórica, una problemática que cobra sentido para cada uno.”

Poniendo en práctica la idea de que:

“A los participantes se les permite abordar la relación con su historia explorando los diferentes aspectos que han contribuido a determinar sus decisiones, así mismo les ayuda a aclarar como en su vida han buscado transformarse en sujetos de su propia historia. La hipótesis de bases es que la historia personal es el producto de factores Psicológicos, sociales, ideológicos y culturales en interacción constante.” (Op. Cit. Pag. 235)

Se encontró que entre los participantes era una verdadera sorpresa el notar que su historia tiene que ver con aspectos que corresponde a dimensiones que no había notado, un sensación de alivio es lo que puedo describir al respecto, y por otra parte una sensación de éxito al señalar en las historias aquellos momentos en que la persona hizo algo para adueñarse de su circunstancia, las decisiones que tomo y los beneficios que le ha traído. En muchos casos también era de sorpresa para los participantes notar que ellos mismos han hecho algo de sí, es decir que han participado activamente en la constitución de su existencia.

Tomando en cuenta que la identidad es un factor que fortalece a la institución y que se orienta hacia el trabajo humanizante, constructivo, y como se señalo

“La construcción de un compromiso institucional, de la motivación y el mejoramiento de la salud y la orientación de los intereses personales para vencer la apatía y la desmotivación laboral, es un asunto de la competencia de la institución misma. El fortalecimiento de nuestra identidad institucional, la definición de nuestros valores dentro de una cultura del trabajo y responsabilidad, son condiciones necesarias para que cada uno de los sectores, tanto los académicos, como los estudiantes y trabajadores, encuentren en su escenario de trabajo un espacio para la realización de su ethos individual.”

(Sandoval 2003)

El proyecto permitió que mediante el tejer de estas articulaciones por los mismos actores de la institución:

“Estas articulaciones que “dan vida a los conceptos y conceptos a las vidas”, puede contribuir al rescate de una memoria que fortalezca las identidades individuales y colectivas, aportando así al desarrollo de una convivencia social más humana en que la diversidad y la pasión tenga un espacio privilegiado” (De Gaulejac 1993).

Se fortalecieron las identidades individuales al poder señalar en las actividades los momentos, decisiones y acciones que hace el sujeto para SER, y con ellos hacer un reconocimiento social, grupal e institucional a su esfuerzo, se fortalecieron las identidades colectivas al poner en juego los aspectos compartidos de las historias tanto a nivel personal como institucional y en cada uno de los momentos de estas actividades se apostó por la diversidad no por la regularidad o la estandarización de las subjetividades, la convivencia que nos permita aprender de las experiencias de los otros y al mismo tiempo compartir de la propia en beneficio de los otros, y por otra parte se puso especial énfasis en considerar la dimensión pasional de la existencia, su cara dramática como elemento esencial de la connotación humana, el cual debe también ser considerado, socializado, escuchado y no esconderlo o negarlo, por que de hacerlo sustraeríamos a la existencia misma un elemento esencial, somos seres que sentimos, queremos, odiamos y también amamos.

Me parece que el trabajo nos permite la elaboración colectiva de formas de significar el sentido de la vida, la socialización de la existencia humana puede fructificar cuestionamientos de nuestros modos de vida, sobre aquello que hacemos cotidianamente y asumir críticamente nuestras acciones, nos permite encontrar coincidencias y diferencias, y en ello encontrarnos en el otro, con el otro, aquel que me es íntimo y desconocido, aquel que busco y rechazo, con el que nos cocostruimos. La frontera del otro apareció como un tema recurrente, es decir, se problematizaba constantemente sobre hasta donde se conserva y debe ser defendida la individualidad, hasta donde debemos implicarnos e incidir en la vida de los demás. Ese me parece un gran tema que debe ser tratado por la psicología en la actualidad y que se encuentra en el fondo de muchas de las problemáticas, sociales, personales, familiares y existenciales de este milenio, debemos advertir sobre los peligros de la ruptura de los lazos sociales y los riesgos del narcisismo. Las organizaciones y sobre las instituciones como la UNAM pueden ser campos para sembrar lazos con el otro, estructuras dinámicas en donde las personas puedan identificarse, reconocerse y diferenciarse, es decir promover la libertad, no

construir pequeños imperios de cotos de poder, en donde las personas son consumidas por la organización, tragados por falsas identidades, .

El proyecto ha sido un acercamiento sui generis en la historia de la FESI, a permitido un acercamiento único a un sector muy importante para el funcionamiento de la UNAM, mediante la devolución de la palabra al trabajador, y la escucha de sus opiniones, relatos, sugerencias, quejas, anécdotas, etc. nos hemos acercado como iguales promoviendo un sentido de pertenencia institucional y un sentido colectivo del trabajo y su importancia, sobre el papel fundamental que jugamos cada uno de los actores de esta organización.

Por otra parte también el proyecto ha servido como un gran campo en el cual se han podido poner a prueba diversas teorías y metodologías.

En otro sentido el hecho de incorporar a los estudiantes dentro del proyecto permitió por una parte generar espacios de aprendizaje, experimentación, vivencia que nutren la dinámica institucional y complementan la formación de los alumnos al poder tener dentro del mismo espacio institucional una oportunidad de aprender y ejercitar habilidades y competencias dentro de un espacio protegido. La participación preactiva y entusiasta de los alumnos fueron clave fundamental para la planeación y el desarrollo de las actividades sin quienes este proyecto jamás hubiera logrado tener los alcances y cobertura que alcanzo. Cada una de las actividades realizadas en este proyecto estuvo firmemente respaldada por los alumnos quienes dedicaron tiempo extra a sus actividades curriculares para concretar las ideas que en muchos casos tuvieron génesis en sus propias sugerencias.

La labor realizada en los talleres de historia de vida permite conocer a través de los relatos individuales la historia misma de un grupo, de una institución y más allá nos da luz sobre aspectos de la misma sociedad a la que pertenecen los participantes, sus estructuras y dinámicas. Fueron notorios diversos problemas, comunes en muchos de los relatos, hablamos en muchas ocasiones sobre el ritmo que llevamos de urgencia en nuestras vidas, sobre la desconfianza

generalizada con que percibimos a los demás, sobre la sensación de soledad y asilamiento que viven muchas personas, sobre el excesivo acento que se hace en el individuo, sobre la competencia exagerada en todos los ámbitos sociales. En muchas ocasiones llegamos a preguntarnos ¿qué sucede en nuestra sociedad? ¿En las formas en que establecemos nuestras relaciones? Pareciera que nuestras formas de establecer contacto con los demás que nos ha llevado a una ruptura con el otro generando una imposibilidad de comunicarnos, lo cual esta en contradicción con un deseo y anhelo de ser amados, queridos y aceptados.

Dar cuenta de esto no es propiamente una de las finalidades de este trabajo pero no puede dejarse pasar y debe ser señalado, cualquier psicólogo, especialmente el psicólogo organizacional tiene que ser conciente de esta problemática y debe buscar formas para entender lo que sucede, fomentando en las empresas, las instituciones y todo tipo de organizaciones formas de convivencia que impidan asfixiarnos en el vacío de la ruptura de los lazos sociales. El psicólogo organizacional no solo debe atender a las demandas de su organización, es decir solo reducir su labor a la mejora de la productividad o la calidad de la empresa o institución, también debe considerar constantemente al trabajo como un fenómeno y desde esa perspectiva observar y analizar como el hombre se desarrolla en esta actividad, siendo críticos frente a lo que sucede en esta tendencia actual de hacer del trabajo una prioridad que llevada al límite pone a esta actividad en el pináculo de la existencia, cuando es solo una de las tantas actividades o facetas de nuestra existencia. El trabajo debe ser observado como un fenómeno psicosocial y desde una perspectiva que se encuentre por encima de la misma organización o empresa en que se labora. Al respecto de la dinámica en que nos desenvolvemos y a modo de reflexión me parece que vivimos en una sociedad atravesada por una terrible paradoja que esta irrumpiendo en todas las esferas de nuestra sociedad. Dicha paradoja es la siguiente:

“Los mensajes construidos culturalmente nos indican que todos podemos ser los mejores y tener lo mejor, pero la contradicción es que solo unos cuantos lo serán y lo tendrán”



Es decir se nos ofrece a través de las formas de ser que produce la cultura la posibilidad o mejor dicho el deber de ser mejores y tener lo mejor, concretando esta posibilidad en el desarrollo laboral y aún más en la producción de dinero, pero al mismo tiempo las oportunidades culturales, educativas y económicas son completamente desiguales. De donde están surgiendo estos discursos, modelos u ofertas de “como ser”?. La cultura y sociedad proponen modelos de “ser” y “como ser” el sujeto asume y reproduce estos introyectandolos hasta construir un ideal del yo sin embargo la carrera por tratar de completar ese modelo, de alcanzar en forma definitiva, a lo sumo el sujeto esta condenado a alcanzar la desesperanza de quienes persiguen el horizonte, es decir, existe una incompatibilidad intrínseca entre los modelos socialmente ofertados y las posibilidades del sujeto debido a que la cultura y el entramado social generan modelos ideales, irreales, ficticios fuera de contexto y circunstancia que si bien son necesarios para orientar el sentido de sí de cada sujeto son inalcanzables al estar desprovistos de las condiciones de la existencia humana. La trampa consiste en asumir esos modelos ideales como posibilidades reales y ser arrastrados a vivir al otro como objeto y no como sujeto, El sujeto al no lograr llenar los enormes zapatos de estos modelos casi celestiales puede alcanzar frustración que se llega a cristalizarse odio, envidia, rencor, indiferencia y estas pasiones pueden estar direccionadas hacia sí mismo, la familia o la sociedad a quien puede llegar a culpar por no haberlo provisto de lo necesario para alcanzar lo que esta misma promete u ofrece a todos los que la componen. En muchos de los relatos era constante el reclamo de algunos participantes hacia las instituciones, sus padres, la sociedad en general, por no haberles dado estas oportunidades.

En los talleres realizados dentro de este proyecto se ponen a flote esta y otras problemáticas sociales e individuales y permite al participante visualizar su vida desde el ángulo de lo macro social y analizar como se juega individualmente entre los constructor sociales y el deseo, entre lo social y lo psíquico, esto nos permite decidir e incidir sobre nosotros mismos y nuestro entorno.

El drama humano esta, en mucho, en este debate constante y agudo entre lo social y lo individual y generar estrategias que nos permitan conocerlo, analizarlo, socializarlo son clave en el desarrollo de nuestras organizaciones si no de nuestra sociedad misma.

## Bibliografía

De Gaulejac, Vincent (1993): **“El coste de la excelencia”** Ed. Paidós, Barcelona.

De Gaulejac, Rodríguez y Taracena (2005) **Historia de Vida, Psicoanálisis y Sociología Clínica**. Universidad Autónoma de Querétaro. Querétaro, México.

Furlan, Alfredo (1998) **Iztacala: Su Tiempo y su Gente**. Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala. Edo. Mex. México.

Jesús, Ramiro (2003) **Primer INFORME DE ACTIVIDADES Correspondiente a la GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA 2003**. Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala. Edo. Mex. México.

Jesús, Ramiro (2004) **SEGUNDO INFORME DE ACTIVIDADES Correspondiente a la GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA 2004**. Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala. Edo. Mex. México.

Jesús, Ramiro (2005) **TERCER INFORME DE ACTIVIDADES Correspondiente a la GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA 2005**. Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala. Edo. Mex. México.

Jesús, Ramiro (2007) **CUARTO INFORME DE ACTIVIDADES correspondiente a la GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA 2003-2007**. Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala. Edo. Mex. México.

Jesús, Ramiro (2003) **PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA 2003-2007**. Universidad Nacional Autónoma de México. FES Iztacala. Edo. Mex. México.