

The background of the cover is a warm, golden-yellow color with a soft, out-of-focus bokeh effect. In the corners, there are branches with autumn leaves in shades of orange, red, and brown. The title is centered in a dark red, serif font.

DESARROLLO DE LA IDENTIDAD Y EL BUEN CARACTER EN EL SIGLO XXI

Coordinadores

CONCEPCION NAVAL

JUAN LUIS FUENTES

LUZ DAYANNA ROJAS

Dykinson eBook

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

© Copyright by
Los autores
Madrid

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>
Consejo Editorial véase www.dykinson.com/quienessomos

ISBN: 978-84-1122-661-5

Índice

EN EL CORAZÓN PEDAGÓGICO: PENSAR Y EDUCAR EL CARÁCTER DE LA PERSONA QUE SE PUEDE LLEGAR A SER.....	9
--	---

Concepción Naval - Juan Luis Fuentes

PARTE I IDENTIDAD Y CARÁCTER

EL AUTOCONOCIMIENTO Y LA INTEGRACIÓN DEL PENSAR, SENTIR Y OBRAR A LA LUZ DE TOMÁS DE AQUINO	21
---	----

Arnaldo Alvarado

EDUCACIÓN LIBERAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA (2010-2020)	31
--	----

Mónica Argemí

LA ESTRUCTURA DEL CARÁCTER.....	53
---------------------------------	----

Álvaro Balaguer

¿UNA FORMA BELLA DEBE SER BUENA? RELACIONES PEDAGÓGICAS ÉTICAS Y ESTÉTICAS EN LAS AULAS.	78
---	----

Martín Caeiro Rodríguez

¿SINGULARIDAD EDUCATIVA? FRONTERAS ENTRE EL TRANSHUMANISMO Y EL FLORECIMIENTO HUMANO	93
--	----

Paloma Castillo

RECONSTRUCCIÓN Y PROYECCIÓN DE LA IDENTIDAD PERSONAL EN LA ADVERSIDAD	104
---	-----

Antonio Ramón Cárdenas Gutiérrez

PANORAMA GENERAL SOBRE LA EDUCACIÓN DEL CARÁCTER EN LA
LEGISLACIÓN EDUCATIVA ARGENTINA..... 116

Florencia Teresita Daura - María Cecilia Barni

LA APERTURA DEL TIEMPO PARA LA VIDA BUENA: LA EDUCACIÓN Y LA
FORMACIÓN DEL CARÁCTER INDIVIDUAL Y SOCIAL..... 130

Marcela Dubini

IDENTIDADES MORALES VERSUS IDENTIDADES POLÍTICAS 138

Fernando García-Cano Lizcano - Luis Espino-Díaz

LAS IDENTIDADES INTERCULTURALES COMO CONQUISTA MORAL Y
PEDAGÓGICA DE LA MODERNIDAD..... 147

Vicent Gozálviz

LA EDUCACIÓN DE ADULTOS EN MARTIN BUBER Y PAULO FREIRE:
FORMACIÓN DEL CARÁCTER Y CONCIENCIACIÓN DESDE LA UTOPIA
PROFÉTICA..... 161

Gonzalo Jover - David Luque

LA DIALÉCTICA DE LOS VALORES Y LA FORMACIÓN DEL CARÁCTER.
CRÍTICA EPISTEMOLÓGICA. 174

Emilio López-Barajas Zayas

IRIS MURDOCH Y LA FORMACIÓN DE LA IDENTIDAD. VÍAS DE
INTERPRETACIÓN DESDE LA RELACIÓN ENTRE LITERATURA Y MORAL..... 188

Sara Manzano Carretero

LA IDENTIDAD RESILIENTE DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO EN
SITUACIONES ADVERSAS: COMPETENCIAS PARA EL DESARROLLO
PERSONAL..... 197

*Elisabet Montoro-Fernández - Ángela Martín-Gutiérrez -
Ana María Montero-Pedreira*

SENSUS COMMUNIS Y EDUCACIÓN: DEL BUEN CARÁCTER DIALÓGICO 208

Anna Pagès

BASADOS EN LA IDENTIDAD PERSONAL, LA EDUCACIÓN HA DE SER
COHERENTE PARA LOGRAR UN BUEN CARÁCTER..... 223

Salvador Peiró i Gregòri

FILOSOFIA, EDUCAÇÃO E CURRÍCULO 235

Liliana Rodrigues

PERSONA Y PERSONAJE: UNA REFLEXIÓN EN TORNO A “LA EDUCACIÓN
DE LA PERSONA A TRAVÉS DEL PERSONAJE VIRTUAL” 247

Almudena Santaella Vallejo - Ana Romero-Iribas

EL ALTER FUTURO EN LA CONSTRUCCIÓN PRESENTE DEL ETHOS JUSTO 257

Teresa Yurén

PARTE II

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

LA IDENTIDAD EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA BAJO
EL AMPARO DE LA CONCEPCIÓN LEVINASIANA 274

José Miguel Espinosa Torres

AUTOENAJENACIÓN Y FORMACIÓN EN LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES
DEL INVESTIGADOR EDUCATIVO 283

Ma. Dolores García Perea

EL INVESTIGADOR EDUCATIVO EN LA GESTIÓN DE CONVENIOS
ACADÉMICOS Y ESPACIOS DE INVESTIGACIÓN ESTUDIANTIL 297

Ma. Dolores García Perea - Leticia del Carmen Ríos Robles

LOS ACADÉMICOS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO. PRINCIPALES RASGOS DE SU IDENTIDAD
INSTITUCIONAL 311

Ana Hirsch Adler

COMPROMISO CON LA EDUCACIÓN DE LOS DOCENTES: IDENTIDAD
Y CIUDADANÍA MUNDIAL DESDE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE (ODS) 324

M. Pilar Martínez-Agut - Anna Monzó-Martínez

LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO DOCENTE EN EL MARCO DE UNA
ESCUELA INCLUSIVA 334

Anna Monzó-Martínez M. Pilar Martínez-Agut

PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN DEL CARÁCTER EN EL ÁMBITO
ESCOLAR. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA 344

Inmaculada Rodríguez Gómez - María Luisa Barceló Cerdá

Belén Poveda García-Noblejas - Ernesto López Gómez

LA FORMACIÓN DE LA IDENTIDAD Y EL CARÁCTER A TRAVÉS DEL CINE:
UNA EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA 361

María José Salar Sotillos - Sara Martínez Mares

CULTIVANDO EL CARÁCTER EN LA UNIVERSIDAD: UN ESTUDIO DE CASO
PRELIMINAR DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN REINO UNIDO 373

Edward Brooks - Tom Harrison - Jorge L. Villacís

LOS ACADÉMICOS DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. PRINCIPALES RASGOS DE SU IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Ana Hirsch Adler

Universidad Nacional Autónoma de México Ciudad de México, México

I. INTRODUCCIÓN

Consideramos que la identidad institucional es un tema significativo para las universidades. Por ello, recuperamos, con base en una revisión de literatura especializada algunos trabajos que la definen y caracterizan y elegimos como ejemplo a la Universidad Nacional Autónoma de México y especialmente algunas ideas expresadas por sus académicos de posgrado.

II. IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA

a) Primera parte

En este apartado damos cuenta de tres artículos y de un capítulo sobre el campo temático. En ellos se define en qué consiste la identidad universitaria y se presentan investigaciones que se llevaron a cabo al respecto, varias de ellas sobre México y la cuarta se ubica directamente en una universidad de carácter público y federal en México. Se exponen a continuación:

1. Con base en la revisión de la literatura sobre la identidad institucional universitaria, el primer trabajo que queremos presentar, es el de Xavier Dumay, Hughes Draelants y Aubépine Dahan (2017)¹, que afirman que hay numerosas investigaciones sobre el concepto de identidad organizacional por el interés que tienen con respecto a las transformaciones

¹ Dumay, X., Draelants, H. & Dahan, A. (2017). Organizational Identity of Universities: A review of the literature from 1972 to 2014. En J. Huisman y M. Tight (Eds.). *Theory and Method in Higher Education Research* (pp.99-118). Emerald Publishing Limited. <http://doi.10.1108/S2056-375220170000003006>

que se están produciendo en las universidades. Decidieron, por ello, dar sentido a la enorme diversidad existente sobre el tema con el fin de clarificar dicho concepto.

Tomaron principalmente en cuenta a Hatch y Schultz (2002, en Dumay et al., 2017, p. 4)², pues para estos autores “la identidad organizacional es un proceso de diálogo y comparación entre imágenes externas de la organización y su cultura interna”.

También integraron las contribuciones teóricas de la literatura Neo Institucional, basados en la propuesta de Glynn (2008, en Dumay et al., 2017, p. 4)³, “de modo de enfatizar la naturaleza institucional y relacional de dicha identidad”.

Se realizaron tres tipos de operaciones: una extensa búsqueda bibliográfica en *Scopus* en el campo de las Ciencias Sociales, una revisión de las referencias utilizadas en esas publicaciones y una selección basada en criterios que conciernen a la información de las publicaciones y al tipo de investigaciones realizadas. Se priorizaron los trabajos empíricos y la síntesis de casos empíricos. Se revisaron aportaciones de 1972 a 2004. Las palabras clave fueron: universidad y cultura organizacional, identidad organizacional, imagen organizacional, reputación organizacional y marca organizacional. La lista final fue de 120 artículos.

El procedimiento de codificación tomó en cuenta las siguientes variables: el estatus del concepto; el proceso estudiado con base en la tipología de Hatch y Schultz (2002, en Dumay et al., 2017, p. 4)⁴, la teorización del concepto de identidad organizacional de acuerdo con Glynn (2008, en Dumay et al., 2017, p. 4)⁵, la disciplina académica, la postura epistemológica y la metodología.

El interés radicó en el uso del proceso de conformación de la identidad al combinar la noción de identidad con las de la cultura y la imagen, que con frecuencia se encuentran separadas en la literatura especializada.

Entre lo encontrado está el concepto de cultura organizacional, que: “describe valores, creencias y estándares que comparten los miembros de la organización, cuestiones que generalmente se toman por sentado, pero que permiten a dichos miembros aceptar lo que están experimentando y que le dan sentido a la organización [...]” (Dumay et al., 2017, p. 6)⁶.

Agregan que “la identidad organizacional se construye por medio de la intersección de dos procesos: uno de Espejo y de Reflejo y otro de la Expresión Propia y de la Presentación Propia. Se describen brevemente a continuación:

² Ibid., p.4

³ Ibid

⁴ Ibid

⁵ Ibid

⁶ Ibid., p.6

1) El Espejo (*Mirroring*) consiste en que los valores individuales fuera de la organización tienen representaciones al respecto y se convierten en un espejo para los de adentro; 2) Con respecto al Reflejo (*Reflecting*), la imagen reflejada que tienen los demás afecta la manera en que los actores de la organización perciben y se definen a sí mismos; 3) la Expresión Propia (*Self-expression*) implica que con el tiempo, las organizaciones constituyen sus identidades a partir de sus propias narrativas, que ya se han sedimentado en la cultura organizacional; y 4) en la Presentación-Propia (*Self-presentation*) se proyectan las imágenes de la organización hacia el público, tanto deliberadamente o sin intención (Dumay et al., 2017, pp. 6-7)⁷.

Después de una larga tarea de selección, los autores escogieron seis tipos de estudios:

Tipo 1 (38 trabajos): “Imagen”. Son los más representados en la literatura y tratan la percepción que tienen varios públicos acerca de la universidad. Más de las dos terceras partes de los artículos en este tipo estudian la imagen o la reputación como una variable independiente que tiene influencia en las decisiones y comportamientos.

Tipo 2 (21 publicaciones): “Creación de Sentido”, que engloba la literatura sobre la identidad como un filtro, que involucra posturas que tienen que ver con la necesidad de cambios.

Tipo 3 (14 referencias): “Negociaciones sobre la Identidad”. Se centra en las discusiones, conflictos y luchas de poder que se generan dentro de la universidad. Varios autores dirigen la atención a la creciente corporatización de las universidades y al estrés que se produce para conciliar el lenguaje y las limitaciones del marketing con la identidad institucional.

Tipo 4 (26 aportes): “Marca”. Se refiere a las maneras en que las universidades construyen su imagen, a través de la comunicación y de las actividades con respecto a su marca, que son generalmente para el exterior de las instituciones.

Tipo 5 (7 productos): “Lógica Institucional”. Presupone un entorno complejo, porque hay diversas lógicas (inclusive contradictorias) que se dan al mismo tiempo en el campo organizacional. Esto permite responder a los cambios y tener una capacidad estratégica para trabajar sobre la identidad.

Tipo 6 (14 artículos): “Posicionamiento Institucional”. Esta categoría se coloca más claramente en la definición neo-institucional de la identidad, que busca situar a las organizaciones en los regímenes normativos.

Todas las investigaciones analizadas en los seis tipos de estudios refieren que en el contexto de las presiones sociales y políticas, la educación superior se ha ido convirtiendo en

⁷ Ibid., pp. 6-7

un espacio competitivo en el que el control y la protección de la identidad e imagen organizacional se ha convertido en una preocupación estratégica.

2. Tomamos en cuenta el trabajo de Andrés Valdez Zepeda, Delia Amparo Huerta Franco y Miguel Flores Zepeda (2019)⁸, que aunque se refieren a su propio establecimiento en la Región Occidente de México, plantean el tema de la identidad y de la identificación universitaria fundamentalmente desde el aspecto teórico. Indican que en el caso de algunas instituciones de educación superior en México, aunque hay acciones aisladas para el fomento de dicha identidad, no existe una política institucional sobre este asunto. La conceptualizan como:

[...] el conjunto de repertorios culturales compartidos por una comunidad universitaria a partir de los cuales se definen a sí mismos, orientan sus acciones y otorgan sentido a sus prácticas cotidianas”. También puede ser definida como “el conjunto de elementos, caracteres y circunstancias propias de una universidad que la hacen distinta, diferente a las demás universidades, y que [...] se manifiesta a través de símbolos que representan los valores que aspiramos hacer nuestros como universitarios”. (Valdez Zepeda et al., 2019, p.80)⁹

Resulta [...] de un proceso social que implica conocer y compartir la misión, los objetivos, los valores, la filosofía, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas, y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la universidad. (Valdez Zepeda et al., 2019 p.80)¹⁰.

Afirman que el proceso de formación de identidades incluye las siguientes fases o etapas: conocimiento, análisis, asimilación (interiorización), adopción y disolución:

a) La primera se refiere al conocimiento que tenemos acerca de diferentes procesos como son los académicos y administrativos, la historia, los símbolos, la misión, los objetivos, los principios y los logros, además de las insuficiencias y carencias y, además, lo que sabemos acerca de otras instituciones similares;

b) En cuanto a la segunda: “El universitario inicia el proceso de análisis de la institución en la que está inscrito a partir de su participación en sus procesos académicos y administrativos, así como analiza sus características distintivas, hace una comparación con

⁸ Valdez Zepeda, A., Huerta Franco, D.A. y Flores Zepeda, M. (2019). La construcción de identidad universitaria: propuesta de una metodología para las instituciones de Educación Superior. *Espirales, Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(31), 74-92. <https://doi.org/10.31876/er.v3i31.694>

⁹ Ibid., p. 80

¹⁰ Ibid

las características propias de otras instituciones y las compara también con las suyas”. (Valdez Zepeda et al., 2019, p.81)¹¹;

c) La interiorización implica “el proceso de asimilación e identificación con las características distintivas de su institución, sus símbolos, logros y, sobre todo, de sus procesos académicos y administrativos, actúa sobredimensionando y resaltando sus aspectos positivos y ventajosos, aminorando las acciones, posicionamientos y características controvertidas que se suceden al interior de la institución”. (Valdez Zepeda et al., 2019, p. 82)¹²;

d) En el proceso de adopción, los universitarios aceptan lo que llevaron a cabo en el proceso de interiorización; y

e) en la disolución: “El universitario encuentra disonancias y diferencias importantes respecto de su ideal institucional (lo que esperaba encontrar). En consecuencia, muestra un desafecto y distanciamiento con la institución [...]. (Valdez Zepeda et al., 2019, p.82)¹³

Agregan que existen tres niveles de identificación universitaria: fuerte, moderada y débil. La característica central de la fuerte es que no sólo se asume, sino que realizan acciones para defenderla y propagarla. La moderada se genera cuando el sentido de pertenencia es parcial, y la débil no genera un involucramiento pues se trata de una identidad pasiva.

Además, indican, con base en Abramson (1983, en Valdez Zepeda et al., 2019, p. 83)¹⁴ cuatro funciones que cumple la identificación: influir en el afecto y la aceptación de los universitarios sobre su institución y sus procesos académicos y administrativos; incidir sobre las opiniones y percepciones [...]; fomentar la participación y el involucramiento [...] en los procesos; y generar legitimidad e incidir en la gobernabilidad de la institución.

3. La tercera publicación que recuperamos es la de Elizabeth Martínez-Orozco y Joaquín Gairín Sallán (2020)¹⁵. La interesante investigación se llevó a cabo en México con académicos de tres universidades de carácter público (una de ellas la UNAM) y dos privadas.

Con base en una amplia revisión de la literatura especializada, los autores, se centran en la relación entre identidad e identificación y en la identidad desde el ámbito

¹¹ Ibid., p. 81

¹² Ibid., p. 82

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid., p. 83

¹⁵ Martínez-Orozco, E. y Gairín Sallán, J. (2020). Factores que limitan la identificación organizacional de los académicos con su universidad. *Revista Espacios*, 41(20), 243-257. <https://www.revistaespacios.com>

organizacional, con el fin de analizar “cómo los académicos universitarios han experimentado los cambios en la misión, gestión y funcionamiento de las universidades [...]” (Martínez Orozco y Gairín Sallán, 2020, p. 244)¹⁶.

Con respecto a la metodología, emplearon el paradigma cualitativo interpretativo, con un enfoque fenomenológico, llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas y entrevistas a profundidad con 25 académicos de universidades particulares de diversas áreas y experiencia y a cinco académicos expertos en política de educación superior. Se tomaron en cuenta tres tipos de factores: externos, internos y personales.

Los externos se relacionan “con las políticas de evaluación, el sistema por recompensa y mérito principalmente en la investigación; también, con el aumento de la multifunción o multitarea en el académico [...]” (Martínez Orozco y Gairín Sallán, 2020, p. 250)¹⁷. Consideran que ello provoca una orientación hacia afuera de la institución y hace predominar la búsqueda de remuneraciones complementarias al salario, fundamentalmente a partir de la investigación. Indican que esto provoca una identificación individualizada con la institución.

Hay una mayor carga de trabajo en las universidades, pues además de las funciones sustantivas, se han multiplicado, por ejemplo, las actividades en comisiones y comités y en la búsqueda de financiamiento. Podemos agregar el incesante llenado de informes – cada vez más largos y complicados - para las propias universidades y para los órganos nacionales e internacionales de financiación.

Son más conocidos los factores externos, por el gran número de publicaciones que se están produciendo en los últimos años que se refieren a ellos, pero son igualmente relevantes los internos. Martínez–Orozco y Gairín Sellán (2020)¹⁸ expresan que tienen que ver con el estilo de la organización universitaria, que puede producir falta de reconocimiento del trabajo académico e incongruencia entre la identidad personal y los valores propios de la institución.

Los factores personales derivan de los externos y de los internos. Se ponen como ejemplos la tensión, la insatisfacción y la desmotivación. Tienen que ver con las exigencias y multiplicidad de funciones ya mencionadas.

Concluyen que hay una adecuada articulación entre la literatura existente y las creencias compartidas por los académicos en la investigación que se llevó a cabo.

¹⁶ Ibid., p. 244

¹⁷ Ibid., p. 250

¹⁸ Martínez-Orozco, E. y Gairín Sallán, J. (2020). Factores que limitan la identificación organizacional de los académicos con su universidad. Op. cit.

4. Con respecto al tema de la identidad institucional universitaria retomamos el artículo de Daniel Cortés Vargas (2011)¹⁹ que se refiere al creciente impacto que tiene el contexto de globalización e internacionalización en las universidades y cómo ello influye en el debilitamiento o reforzamiento de dicha identidad.

Emplea una propuesta teórico–conceptual y metodológica de primer orden llamada “Nuevo Neoinstitucionalismo” (Rouleau, 2007, en Cortés Vargas, 2011, p. 81)²⁰, principalmente desde una perspectiva sociológica, y toma como ejemplo a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) a la que define “como una institución civil, secular, autónoma, moderna, nacional, ciudadanizada y ahora globalizada²¹”, con base en dos ejes: cultura organizacional y responsabilidad social (Cortés Vargas, 2011, p. 78)²². El enfoque utilizado es el histórico-institucional, el cual se inscribe en la perspectiva del Nuevo Neoinstitucionalismo (Cortés Vargas, 2011, p.85)²³.

Cortés Vargas (2011) proporciona una significativa definición de la identidad institucional universitaria:

[...] tiene como referencia primera el espacio físico en el cual la identidad cobra forma, se constituye y adquiere explicación: sus instalaciones. [...] se encuentra asimismo inscrita en la manera como [...] se define a sí misma y actúa en un contexto determinado; se encuentra también en sus marcos valorativos, en sus repertorios culturales y en sus formas de organización; en sus antecedentes históricos, así como en los elementos que son parte integrante y dan sentido a su definición, como el proyecto de Estado, el reconocimiento de su autonomía o los proyectos de internacionalización que sirven de guía a sus tareas; y, por supuesto, en su responsabilidad social. Esto significa que los rasgos o características de identidad que una universidad decide asumir y fortalecer son aquellos que obligatoriamente se empatan, tanto con un proyecto institucional (marco local) como con un proyecto de sociedad (marco ampliado). (Cortés Vargas, 2011, p. 83)²⁴

¹⁹ Cortés Vargas, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. *Perfiles Educativos*, 33, número especial, 78-90. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258008>

²⁰ Ibid., p. 81

²¹ El autor retoma esta clasificación de la UNAM en una publicación anterior del 2004 y la presenta de nuevo en el escrito de 2011.

²² Cortés Vargas, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. Op. cit., p. 78

²³ Ibid., p. 85

²⁴ Ibid., p. 83

Como ya se mencionó, el autor tomó como modelo a la Universidad Nacional Autónoma de México, principalmente sobre los ejes de la cultura organizacional y la responsabilidad social. Con base en su enfoque histórico-institucional, relata la refundación de la universidad en septiembre de 1910²⁵, con el nombre de Universidad Nacional de México²⁶, “como partícipe de una política de Estado” (Cortés Vargas, 2011, p. 85)²⁷.

Considera que en la actualidad, “la UNAM ha logrado proyectar un fuerte sentido de identidad institucional” (Observatorio Ciudadano de la Educación, 2010, en Cortés Vargas, 2011, p. 87)²⁸.

La UNAM encuentra en la cultura organizacional y en la responsabilidad social que ha asumido como institución (marco local), aquellos aspectos que la caracterizan como una universidad que ejecuta, proyecta y representa plenamente una identidad institucional que se entretiene con la historia política, social y cultural de México (marco ampliado), y con un contexto caracterizado por la globalización e internacionalización, que también modela las características de sus intercambios y colaboraciones, su trabajo de formación y científico, así como la redefinición de sus fines. (Cortés Vargas, 2011, p. 88)²⁹

b) Segunda parte: el trabajo empírico con los académicos de posgrado de la UNAM

Además del artículo de Daniel Cortés Vargas (2011)³⁰ que se refiere directamente a la UNAM, recuperamos el de Hirsch (2021)³¹ acerca de la pregunta abierta *¿Cómo puede contribuir la universidad para mejorar el trabajo académico de los profesores del posgrado?* que

²⁵ La institución tiene una larga historia, pues la Real y Pontificia Universidad de México se inauguró el 25 de enero de 1551 y se diluyó hacia 1867, <https://www.pontificia.edu.mx>

²⁶ Se refundó en 1910 y adquirió la autonomía en 1929, con el nombre de Universidad Nacional Autónoma de México.

²⁷ Cortés Vargas, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. Op. cit., p. 85

²⁸ Ibid., p. 87

²⁹ Ibid., p. 88

³⁰ Cortés Vargas, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. Op. cit.

³¹ Hirsch Adler, A. (2021). La contribución de la universidad para mejorar el trabajo académico de los profesores de posgrado. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 29 (9), 1-18. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5594>

se aplicó en total a 34 profesores e investigadores que dan clases y tutorías en ese nivel de la enseñanza, en 2017 y 2018³².

Se construyeron dos apartados: una revisión de literatura sobre publicaciones mexicanas acerca del papel que desempeñan las universidades para apoyar las funciones sustantivas y lo que respondieron los entrevistados. Se consideró que sus respuestas y sus propuestas son de utilidad para la mejora de la institución.

Con respecto a la revisión de literatura especializada se encontró que en las universidades hay:

- Condiciones diferenciadas de trabajo de los académicos, tanto por su situación laboral, como por su elección de priorizar las tareas de docencia y/o de investigación.

- El uso del tiempo para poder cumplir con las funciones sustantivas y con las diversas actividades que se han agregado a dichas labores.

- La falta de personal de apoyo para realizar las diferentes tareas.

- La incesante búsqueda de financiamiento para poder apoyar las tareas de docencia e investigación y para complementar el salario base.

- Los sistemas de mérito de las propias instituciones y de los organismos nacionales e internacionales.

- La dificultad para participar en la toma de decisiones que les atañen.

- La variedad de conflictos entre la administración y la academia; y

- La relación entre los estudiantes y los tutores.

Las respuestas que dieron los 34 académicos de posgrado de la UNAM a la pregunta abierta ya mencionada, se analizaron y con ellas se construyeron las siguientes categorías:

- Buscar soluciones para los diversos problemas burocrático–administrativos.

- Mejorar las condiciones de trabajo.

- Tomar en cuenta el cuestionamiento a los sistemas de mérito.

- Promover apoyos para la docencia y para los estudiantes.

- Facilitar la comunicación.

³² Es parte del proyecto: “Estudio sobre la Excelencia del Profesorado del Posgrado de la UNAM”.

- Mejorar los procesos de evaluación; y
- Fomentar la madurez de los cuerpos colegiados y revisar las políticas generales del posgrado.

Con respecto a dichas categorías se concluyó lo siguiente:

Los entrevistados, con base en su experiencia y con una actitud propositiva, dieron cuenta de diversidad de problemas que consideran que la universidad debe atender. Expresaron asuntos que tienen que ver con instancias de distinto nivel, como son la institución en su conjunto, los órganos colegiados, los coordinadores administrativos, los coordinadores de posgrado, los profesores, los investigadores, los estudiantes, los técnicos, los órganos financiadores internos y externos y los sindicatos. Los más mencionados son las dificultades administrativas y de organización, las condiciones desiguales de trabajo y los sistemas de mérito que priorizan en mayor grado las labores de investigación y en menor medida el trabajo docente. (Hirsch, 2021, p. 16)³³

Encontramos una mención directa en Hirsch (2019, pp. 152-153)³⁴ acerca de la fuerte identidad institucional que expresan los académicos de posgrado de la UNAM, como respuesta a la pregunta abierta ¿Cuáles principios éticos guían su desempeño como académico del posgrado de la UNAM?

Se indicaron los siguientes testimonios:

“Creer en el proyecto de la UNAM” (entrevista 5, 2017, posgrado: Ciencias Físicas).

Somos parte de una sociedad [...] tenemos que dar el ejemplo, especialmente si estamos en esta universidad que es la Universidad Nacional, finalmente que es la depositaria del proyecto de nación (entrevista 6, 2017, posgrado: Ciencias Físicas).

“En realidad es la identidad institucional, conocer su visión y misión y el objetivo con que se fundó la Universidad Nacional (entrevista 6, 2018, Posgrado: Psicología).

³³ Ibid., p. 16

³⁴ Hirsch Adler, A. (2019), Principios éticos que guían el desempeño de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 10 (29), 143-157. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.528>

La universidad tiene la obligación de luchar por los valores éticos más importantes, más fundamentales, y lo hace en la medida de sus posibilidades. Los profesores deberían también hacer eso (entrevista 9, 2017, posgrados: Física, Filosofía e Ingeniería).

Esa es una pregunta muy difícil, por ejemplo, en estos momentos el posgrado de Ciencias Físicas se está replanteando su propia identidad, se está preguntando qué es enseñar Física, a un nivel muy práctico, cuáles son esos temas, esas materias que un estudiante debe saber (entrevista 4, 2018, posgrado: Ciencias Físicas).

Acerca de las condiciones necesarias y de los problemas (Hirsch, 2019, pp. 154-156)³⁵, en el primer aspecto los profesores e investigadores de la UNAM afirmaron que para desarrollar un buen trabajo se requieren: espacio, tiempo, financiamiento y recursos, y publicar trabajos originales e inéditos. Algunos de los problemas que marcaron son: falta de tiempo para modernizar las clases, presión por publicar y llenar diversos informes para las dependencias universitarias y nacionales, las conductas no éticas y que la moral social se ha deteriorado.

Presentamos un ejemplo de lo que informaron en las entrevistas: “A veces la UNAM puede ser muy laxa [...] profesor que viene o no viene, no avisa o manda a su ayudante o llega media hora tarde. Uno de los mayores problemas del país es que las normas no se cumplen, los compromisos no se cumplen” (entrevista 13, 2017, posgrados: Filosofía de la Ciencia y Ciencias Políticas y Sociales).

Se manifestaron cuestiones negativas, tales como la falta de interés de la institución en la docencia (entrevista 5, 2017, posgrado: Ciencias Físicas), el rezago de los reglamentos y la necesidad de reorganizar las estructuras académicas. Se dijo que la UNAM se mueve lentamente y que hay procesos que son muy difíciles de cambiar por las consecuencias políticas internas que se producen cuando se busca hacer transformaciones relevantes (entrevista 10, 2017, posgrados: C. Químicas, C. Bioquímicas e Ingeniería de Materiales).

En otras preguntas de las entrevistas, como es el caso de la de ¿cuáles son valores que intervienen en la formación de nuevos investigadores? hallamos una mención acerca de la identidad: “Yo también, creo que deben tener identidad profesional y ética, honestidad, responsabilidad, puntualidad, compromiso, etcétera; porque si no estoy a gusto con lo que hago, es difícil que yo pueda contagiar, influir de alguna manera en mis investigaciones”.

³⁵ Ibid., pp. 154-156

III. A MODO DE CIERRE

Consideramos un asunto significativo el haber encontrado ideas similares sobre la identidad universitaria, sobre todo con respecto al trabajo que se desarrolla en estas instituciones, entre los dos elementos que se desarrollan en este trabajo: 1) La revisión de las publicaciones que se refieren a dicha temática (Cortés Vargas, 2011; Dumay et al., 2017; Martínez-Orozco y Gairín Sallán, 2020, y Valdez Zepeda et al., 2019)³⁶, y 2) Las conclusiones de la revisión de literatura especializada en Hirsch (2021)³⁷, sobre la contribución de la universidad para mejorar el trabajo académico de los profesores de posgrado y las categorías empíricas generadas con base en las respuestas proporcionadas por 34 académicos de posgrado de la UNAM sobre dicha contribución.

Entre el primer aspecto y el siguiente encontramos algunas diferencias. Se trata de la mención acerca de los repertorios culturales, los símbolos, la misión, la filosofía, la historia y las tradiciones, que se consideran una parte importante de la identidad universitaria.

Por otro lado, encontramos similitudes con respecto a las prácticas cotidianas, los compromisos sociales, el conocimiento de los procesos académicos y administrativos, los problemas, el conocimiento de instituciones similares, la importancia del espacio físico y las formas de organización.

Consideramos relevante, además, la mención de la propuesta teórica Neo Institucional en dos de las publicaciones analizadas: (Dumay et al., 2017, y Cortés Vargas, 2011)³⁸, lo que da pie para buscar profundizar en dicha conceptualización, además de enriquecer el conocimiento sobre la identidad institucional universitaria, tanto a nivel internacional como en México.

El 22 de septiembre del 2010 se cumplieron los 100 años de la refundación de la UNAM. El documento del Observatorio Ciudadano de la Educación (2010)³⁹ resaltó su

³⁶ Cortés Vargas, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. Op. cit; Dumay, X., Draelants, H. & Dahan, A. (2017). Organizational Identity of Universities: A review of the literature from 1972 to 2014. Op. cit; Martínez-Orozco, E. y Gairín Sallán, J. (2020). Factores que limitan la identificación organizacional de los académicos con su universidad. Op. cit; Valdez Zepeda, A., Huerta Franco, D.A. y Flores Zepeda, M. (2019). La construcción de identidad universitaria: propuesta de una metodología para las instituciones de Educación Superior. Op. cit.

³⁷ Hirsch Adler, A. (2021). La contribución de la universidad para mejorar el trabajo académico de los profesores de posgrado. Op. cit.

³⁸ Dumay, X., Draelants, H. & Dahan, A. (2017). Organizational Identity of Universities: A review of the literature from 1972 to 2014. Op. cit; Cortés Vargas, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. Op. cit.

³⁹ Observatorio Ciudadano de la Educación (2010). La educación a Debate 34. Los 100 años de la UNAM. *Revista Este País*, 226. Recuperado de la Revista Electrónica de Investigación Educativa Sonorense, Año II, núm. 5, pp. 77-83. <https://rediesonorense.files.wordpress.com/2011/08/redies5.pdf>.

tarea de interés público, su relación con el Estado y su carácter internacional. Se consideró en ese año que “Ha logrado proyectar un fuerte sentido de identidad institucional que promueve pautas de acción valorativas, profesionales, científicas y culturales en quienes participan de su dinámica interna cotidianamente, y en la sociedad que mantiene vínculos con ella” (Observatorio Ciudadano de la Educación, 2010, pp. 82-83)⁴⁰. A la fecha se sigue reconociendo su fuerte identidad institucional.

Se trata de una macro universidad que no esta exenta de fuertes conflictos y problemas. Por ello pensamos que es necesario escuchar lo que tienen que decir sus integrantes, entre ellos los académicos de posgrado, pues todas las instituciones académicas deben atender y resolver, lo mejor posible, los obstáculos y las dificultades, con el fin de buscar soluciones a los múltiples asuntos que se dan en su complejo entorno.

⁴⁰ Ibid., pp. 82-83