

Socialización de la Perspectiva de Género como una Acción Innovadora de Gestión Institucional en el Centro de Formación e Innovación Educativa del Instituto Politécnico Nacional

M. en C. Martha López Díaz de León
Centro de Formación e Innovación Educativa
Instituto Politécnico Nacional

Resumen

El Plan Estratégico de Desarrollo del Instituto Politécnico Nacional, vislumbra como una nueva oportunidad de generar una cultura institucional que considera a una comunidad educativa de gran diversidad y complejidad interesada en participar en procesos modernos, eficientes, descentralizados, integrales, ágiles, oportunos y transparentes.

Como una forma de operar esta intención, se efectuó recientemente un convenio de participación e intercambio con el Instituto Nacional de las Mujeres celebrado el día 27 de junio de 2007, cristalizado a partir del “Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género”.

Este programa de gestión, tiene como objetivo desarrollar e impulsar la equidad de género en el Instituto Politécnico Nacional, que permita una formación integral de su comunidad politécnica”; este programa se expresa de manera concreta para su operación en el Programa Institucional de Mediano Plazo 2007-2009.

El Centro de Formación e Innovación Educativa del Instituto Politécnico Nacional, pretende efectuar una instrumentación integral del Programa de Gestión sobre Perspectiva de Género entre sus colaboradores, a través de la organización de diversas actividades entre las que se encuentran programas continuos con contenidos derivados de investigación y estudios de valores y temas de masculinidad.

Palabras clave:

Cultura Institucional, Perspectiva de Género, Equidad, Gestión, Socialización, Clima Organizacional

Abstract

The Strategic Plan of Development of the Instituto Politécnico Nacional, glimpses as a new opportunity to generate an institutional culture that considers to an educational community of great diversity and complexity interested in participating in efficient, modern processes, decentralized, integral, agile, opportune and transparent.

As a form to operate this intention, and performed recently a covenant of participation and exchange with the Instituto Nacional de las Mujeres celebrated the day June 27, 2007, crystallized from the “Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género”.

This program of management, has as an objective to develop and to prompt the equity of kind in the Instituto Politécnico Nacional, that permit an integral formation of its community technical

college"; this program itself express train in a concrete way for its operation in the Programa Institucional de Mediano Plazo 2007-2009.

The Centro de Formación e Innovación Educativa of Instituto Politécnico Nacional, intends to perform an integral orchestration of the Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género among their collaborators, through the organization of diverse activities among the ones that are found you program continuous with derived contents of investigation and studies of values and themes of masculinity.

Keywords:

Institutional culture, Perspective of Kind, Equity, Management, Socialization, Climate Organizacional

Introducción

El Instituto Politécnico Nacional se encuentra actualmente cursando por una profunda metamorfosis que implica construir y reconstruir estructuras y por ende procesos, para dar respuesta a los planteamientos sobre educación establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 para alcanzar mayores niveles de calidad y pertinencia encomendados por la sociedad a través de la implantación gradual de un Modelo Educativo y de un Modelo de Integración Social que permitan alcanzar las metas y los objetivos trazados considerando las necesidades y capacidades diferenciadas de hombres y mujeres a través de la institucionalización de un "Programa de Gestión con Perspectiva de Género".

Los modelos antes señalados, sustentan la importancia de conseguir una institución educativa innovadora, flexible, centrada en el aprendizaje; fortalecida en su carácter rector de la educación pública tecnológica en México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con capacidad de gobernarse a sí misma; enfocada a la generación, difusión y transferencia del conocimiento de calidad; con procesos de gestión transparentes y eficientes; con reconocimiento social amplio por sus resultados y sus contribuciones al desarrollo nacional; con una posición estratégica en los ámbitos nacional e internacional de producción y distribución del conocimiento.¹

Es por ello que, la reforma del Instituto requiere de explorar y transitar por nuevos rumbos, amén de una intensa transformación y organización de las labores cotidianas como un insumo principal que propicie el desarrollo de una *nueva cultura institucional* en todas sus unidades y

¹ INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL (2003). Un Nuevo Modelo Educativo. Materiales para la Reforma. Tomo 1. IPN, México, p. 41

abordar tanto la labor sustantiva como la adjetiva; de tal manera, que proporcione una respuesta acertada a las demandas sociales y contribuya al desarrollo armónico de su comunidad educativa y por ende al desarrollo sustentable del país.

Para conseguir la citada la Reforma Académica, se requiere desarrollar el talento humano en todos los niveles de nuestra institución desde el personal de apoyo a la docencia, personal docente y personal directivo de todas las Unidades, ya que son ellos los actores responsables de articular productivamente las funciones de docencia, investigación, extensión y esfuerzos institucionales encaminados hacia diferentes formas de operación de actividades y responsabilidades y por ende de gestión.

La cultura institucional y la perspectiva de género

El Plan Estratégico de Desarrollo del Instituto Politécnico Nacional, se vislumbra como una nueva oportunidad de generar una cultura institucional constituida a través del Programa Institucional de Mediano Plazo 2007-2009, que considera a una comunidad educativa de gran diversidad y complejidad interesada en participar en procesos modernos, eficientes, descentralizados, integrales, ágiles, oportunos y transparentes.²

Bajo esta óptica y con el gran interés que existe de desarrollar una naciente cultura de trabajo y convivencia, el Instituto Politécnico Nacional efectuó un convenio de participación e intercambio con el Instituto Nacional de las Mujeres celebrado el día 27 de junio de 2007, cristalizado a partir del “Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género”.

El “Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género” tiene como prioridad desarrollar e impulsar la equidad de género del Instituto Politécnico Nacional, que permita una formación integral de su comunidad politécnica³, esto se expresa de manera concreta para su operación en el Programa Institucional de Mediano Plazo 2007-2009 a través de dos líneas estratégicas:

- Línea Estratégica 5 “Apoyo a las actividades académicas “

² <http://www.dpo.ipn.mx/contenidos/documentos/S10000/proyecto%2037.pdf>. Disponible 8 de octubre de 2007.

³ http://www.secacademica.ipn.mx/genero/nuestro_hacer.jsp. Disponible 4 de octubre de 2007.

Proyecto estratégico 033:

“Promoción y protección de los derechos de los miembros de la comunidad politécnica e inclusión de la perspectiva de género”

Objetivos estratégicos:

- Atender integralmente a los miembros de la comunidad politécnica.
 - Asegurar un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades académicas, mediante el reforzamiento de las acciones de seguridad y protección a la comunidad.
-
- Línea Estratégica 6 “Consolidación y modernización de la gestión institucional”

Proyecto estratégico 037

“Mejora, simplificación e innovación de la gestión administrativa”

Objetivo estratégico:

- Asegurar que el gobierno interno se apegue a las normas institucionales y promover un clima organizacional que consolide un ambiente creativo, nuevos procesos académicos y una cultura institucional innovadora.⁴

Vale la pena acotar, que para conseguir exitosamente la institucionalización del Programa de Gestión sobre Perspectiva de Género, se requiere el desarrollo de políticas y una instrumentación integral que faciliten su inserción en nuestra comunidad educativa.

Un elemento primordial para esta instrumentación se refiere al desarrollo de una nueva cultura organizacional, concebida como un sistema de significados compartidos por una gran parte de los colaboradores de la institución y distingue a una organización de otras, a través de un conjunto de valores, creencias, conocimientos y normas de conducta comunes.

La cultura organizacional es “un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas, que de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo, y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros”.⁵

Una cultura institucional sólida y bien definida facilita:

⁴ <http://www.sectecnica.ipn.mx/>. Disponible 6 de octubre de 2007.

⁵ Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración, p. 636.

- Integración de todos sus colaboradores
- Identificación de los colaboradores con la misión, visión, filosofía y valores de la institución
- Los colaboradores poseen sentimientos de seguridad y armonía
- Los colaboradores reconocen lo que la institución espera de ellos y ellos que pueden esperar de la institución

La cultura ejerce varias funciones dentro de la organización:

1. Define límites:

Marca la diferencia entre una institución y otra.

2. Refleja la identidad de los colaboradores con la institución:

Se entiende que los rasgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura, en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social.

3. Genera el nexo entre los colaboradores y la institución a partir de lealtad y compromiso:

Cada individuo posee una serie de habilidades innatas que lo hacen característico y diferente a todos los demás, pero también la cultura le imprime su sello a partir de la adquisición de costumbres, normas, valores, actitudes, etc.

4. Refuerza la estabilidad social:

Se define a las instituciones de éxito como aquellas que cuentan con una cultura comparativamente fuerte, con rasgos definidos por su propia cultura institucional y que permiten a cada uno de sus colaboradores identificarse y autclasificarse dentro de ellas, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima.

5. Mecanismo de control:

Permite señalar las reglas del juego como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de acción establecidos son aplicados por los colaboradores mientras pertenecen a los grupos de trabajo.

Por lo tanto, las instituciones son como las huellas digitales, siempre singulares. Cada una posee su propia historia, patrones de comunicación, sistemas y procedimientos, declaraciones de filosofía, historias y mitos, que en su totalidad, constituyen su cultura. Algunas presentan un ambiente de mucho dinamismo, otras tienen un entorno de tranquilidad; unas son afables y

amistosas y otras dan la impresión de ser frías y distantes. Con el tiempo la cultura de una institución llega a ser conocida por todos los actores de su comunidad y su entorno.

La cultura se perpetua entonces, porque la institución tiende a atraer y conservar a colaboradores que parecen aceptar sus valores y creencias, ya que es una percepción común de sus integrantes.

Casi todas las instituciones grandes como es el caso del Instituto Politécnico Nacional, tienen una cultura dominante y numerosas subculturas. Desde esta tesitura, una cultura dominante expresa los valores centrales que comparten la mayoría de los colaboradores de la institución y por otra parte, las subculturas son miniculturas regularmente definidas por divisiones estructurales de la institución como serían las Secretarías o Direcciones de Área, o bien por separación geográfica como sería el caso de nuestras Unidades Académicas.

En el caso de la cultura de las Unidades Académicas, se generan subculturas en las que predominan los valores centrales de la institución, más los valores propios de los miembros de esa Unidad.

Las culturas también pueden caracterizarse como relativamente "fuertes" o "débiles" según el grado de influencia que tengan en el comportamiento de los colaboradores.

En una cultura fuerte, los valores son sostenidos con solidez y son compartidos, cuantos más colaboradores acepten estos valores y se comprometan con ellos, más fuerte será la cultura, propiciando cohesión, lealtad, compromiso y congruencia de conductas con la institución. Cuando esto sucede, los directivos y funcionarios dejan paulatinamente de establecer reglas y normas que orienten el comportamiento de los colaboradores.

Existe una gran cantidad de subculturas que preponderan unas características sobre otras. A saber:

1. Innovación y toma de riesgos
2. Minuciosidad
3. Orientación hacia resultados
4. Orientación hacia las personas
5. Orientación a los equipos

6. Agresividad

7. Estabilidad⁶

De las anteriores características, el común denominador en nuestro instituto es una combinación entre la orientación hacia los resultados y la estabilidad, mismos que forjan una cultura institucional centrada en la consecución metas y objetivos, poco cuidadosa de las técnicas y procedimientos utilizados para conseguirlos y mínimamente interesados en el desarrollo del talento humano, lo que adicionalmente genera la pauperización de la cultura que mantiene a la institución estática con dificultad para crecer.

Es factible que una institución pueda modificar la cultura y el clima organizacional, pero requiere poseer una capacidad innovadora, reflejada a partir de los siguientes rasgos:

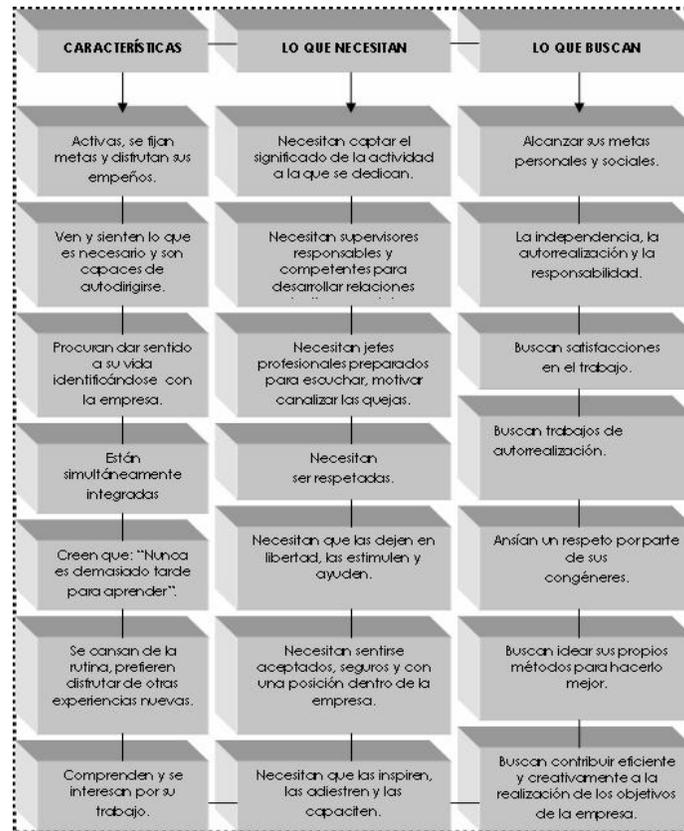
- Adaptabilidad: Capacidad para resolver problemas y reaccionar adaptándose de manera flexible a las características cambiantes e inconstantes de su entorno.
- Sentido de identidad: Los colaboradores deben reconocer y comprender las historia, el presente y futuro de la institución, compartiendo su filosofía y sus valores.
- Perspectiva precisa del ambiente: A partir de una percepción realista enlazada con la capacidad para investigar, diagnosticar y comprender el ambiente.
- Integración de la comunidad educativa: De tal manera que los colaboradores se comporten de manera armónica y holística.

De esta forma, la cultura institucional puede ser susceptible de redefinición y cambio, siempre y cuando se considere la adaptación y modificación de creencias, expectativas y valores de los colaboradores.

Entonces para generar una nueva cultura innovadora, sana y propicia para la inserción del “Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género”, se debe tomar en consideración lo que necesitan y buscan las personas en su trabajo cotidiano, como se muestra a continuación.

⁶ Robbins, S. Comportamiento Organizacional, p.525

Lo que necesitan y buscan las personas en el trabajo



Elaboración propia con datos de:
Quintanilla, I. Empresas y Personas, p. 118-119, 123-124

En este contexto, resulta difícil generar transformaciones innovadoras en general y mucho más cuando se trata de acciones que no sólo incrementen las oportunidades de acceso a las mujeres a espacios y actividades tradicionalmente asignadas a hombres, sino que permitan compartir con ellos los beneficios y costos en el marco de un replanteamiento de roles femeninos y masculinos.

Para lograr la inserción de la perspectiva de género en nuestra institución, se requiere entre otras cosas de un proceso de reconstrucción para reconvertir los referentes laborales, sociales y culturales; además del impulso y legitimización a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres mediante estrategias y mecanismos que permitan llevar a la praxis los conceptos que guían la equidad entre géneros.

Por tanto, para fraguar la perspectiva de género en el Instituto Politécnico Nacional y generar una cultura alrededor de esto, se requieren procesos de desarrollo organizacional en el marco

de la atención adecuada, eficiente y respetuosa de las demandas de la población femenina; así como iniciar por normar, difundir e inducir estrategias bajo cinco ejes principales basados en la adopción de códigos de ética que reconozcan los valores de la equidad de género.

1. Voluntad política y normatividad
2. Diagnóstico institucional
3. Planeación estratégica
4. Procesos de aprendizaje permanentes
5. Evaluación

Estos ejes deben permear a toda la comunidad educativa de nuestro instituto para sensibilizar y habilitar al capital humano de todas las unidades y todos los niveles, para propiciar una cultura con visión de género en el desarrollo de todas nuestras actividades sustantivas y adjetivas.

Adicionalmente, se requiere para la inclusión esta perspectiva, la intervención de todos los hombres que se encuentran a nuestro alrededor y su compromiso para coadyuvar con los procesos de sensibilización reconociendo su papel igualitario con la mujer en diversos ámbitos como el familiar, político, cultural, laboral y profesional.

Perspectiva de Género en el Centro de Formación e Innovación Educativa

Con base en lo anterior, este Centro se encuentra interesado por iniciar acciones que nos permitan socializar la perspectiva de género al interior, teniendo en cuenta que no se refiere a un “enfoque feminista”, ni a la exclusión del sexo masculino, sino a propiciar un clima que favorezca una cultura de equidad y oportunidades iguales para hombres y para mujeres considerando sus necesidades y capacidades diferenciadas.

Desde esta óptica, se está dando inicio a la construcción de un lenguaje común entre los colaboradores del Centro de Formación e Innovación Educativa, sin sesgos sexistas y que resulte coloquial y académico, entendido como un *lenguaje de género*. Y se tiene considerado alcanzar paulatinamente los siguientes retos:

<i>Retos</i>	
A. Eliminar estereotipos	G. Trabajo colectivo
B. Eliminar lenguaje sexista	H. Desarrollo de valores y actitudes y normas
C. Promover los derechos humanos	I. Impulsar los valores humanos desde el enfoque de género
D. Dar valor a la convivencia entre géneros	J. Espacios para difundir derechos y oportunidades de las mujeres
E. Resolución no violenta de conflictos	
F. Promoción del diálogo	

Se está construyendo una instrumentación integral para el período 2007-2008, a través de la organización de diversas actividades entre las que se encuentran programas continuos con contenidos derivados de investigación y estudios de valores y temas de masculinidad, mismos que se hallan detalladas en el siguiente cuadro:

Estrategias para la Socialización de la Perspectiva de Género en el Centro de Formación e Innovación Educativa 2007-2008

<i>Actividad</i>	<i>Observaciones</i>
1. Sensibilización	Dirigido a todo el personal del Centro
2. Cine debate	Con base en cortometrajes
3. Folleto informativo interno	De publicación mensual
4. Carteles	Con mensajes alusivos
5. Mensajes intranet	Con periodicidad semanal
6. Conferencias	Con periodicidad mensual
7. Tablero informativo	Para publicar eventos e información en general
8. Talleres	Para profundizar en el tema
9. Círculo de lectura	Con fuentes sugeridas por los colaboradores
10. Curso en línea	Abierto a toda la comunidad del Instituto
11. Investigación	Inicialmente de tipo descriptivo

Conclusión

El Instituto Politécnico Nacional se encuentra desde el año 2003 cursando por un proceso de transformación debido a la implantación de un Nuevo Modelo Educativo, lo que ha implicado entre otras cosas una serie cambios profundos para los actores de su comunidad educativa, llámense personal docente, estudiantes, personal de apoyo a la docencia, directivos, funcionarios, padres de familia y la sociedad en general.

En este tenor, resulta indiscutible considerar que así como las estructuras administrativas están siendo modificadas para estar en concordancia con los objetivos y metas planteadas por el Modelo Educativo, también debe facilitarse el desarrollo de una cultura y clima institucional

propicios para la inserción del “Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género” en todas las actividades que cotidianamente se realizan en nuestro instituto tanto en el área académica, como en la normativa y de gestión.

La inserción de la perspectiva de género en el Instituto Politécnico Nacional, deberá ser necesariamente el “parteaguas” que transforme el derrotero de nuestra institución para generar una cultura diferente basada en valores, normas y conductas que nos conduzcan hacia la armonización de la vida y las actividades desarrolladas por todos los actores de la gran comunidad que conforma el Instituto Politécnico Nacional.

El Centro de Formación e Innovación Educativa, para operar el “Programa Institucional de Gestión sobre Perspectiva de Género” durante el período 2007-2008, está iniciando una serie de estrategias con la finalidad de socializar esta nueva visión diferenciada entre hombres y mujeres al interior de nuestro instituto, con el objeto de evitar la inequidad de género como un reflejo de nuestros miedos y temores más ocultos como sociedad, ya que responde a preconcepciones oscuras arraigadas en lo más primitivo de nuestro inconsciente colectivo e implica altos costos económicos, sociales y sobre todo emocionales que limitan el desarrollo armónico de la comunidad educativa del Instituto Politécnico Nacional.

Referencias bibliográficas

1. CAMPOS, A. y Salas, J. (2002). *Masculinidades en Centro América*. Instituto Costarricense de Masculinidad, Pareja y Sexualidad. Costa Rica.
2. CHIAVENATO, I. (1999) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ed. Mc Graw Hill, Colombia.
3. HIBER, G. (2001). *Toma de Decisiones en la Gerencia*. Ed. Trillas, México.
4. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2000) *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres. PROEQUIDAD 2000-2006*. México.
5. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2002). *Memorias de los Foros de Consulta. PROEQUIDAD. Síntesis de Resultados*. México.
6. INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. (2003). *Un Nuevo Modelo Educativo. Materiales para la Reforma*. Tomo 1. IPN, México.
7. INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. (2003). *Un Nuevo Modelo Educativo. Materiales para la Reforma*. Tomo 12. IPN, México.
8. MATTHIES, L. (1985). *Recursos Humanos en el Diseño de Sistemas Administrativos*, Ed. Limusa, México.
9. QUINTANILLA, I. (2003). *Empresas y Personas*. Ed. Díaz de Santos, España.
10. ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson- Prentice Hall, México.

Referencias electrónicas

- A. <http://www.inmujeres.gob.mx/>
- B. <http://www.ipn.mx/>
- C. <http://www.pueg.unam.mx/>
- D. <http://www.secacademica.ipn.mx/genero/index.jsp>
- E. <http://www.sectecnica.ipn.mx/>

Socialización de la Perspectiva de Género como una Acción Innovadora de Gestión Institucional en el Centro de Formación e Innovación Educativa del Instituto Politécnico Nacional

M. en C. Martha López Díaz de León
Centro de Formación e Innovación Educativa
Instituto Politécnico Nacional

Av. Wilfredo Massieu s/n
Unidad Profesional Zacatenco
mdiazl@ipn.mx
57.29.60.00 ext. 57150 y 57151

Es Licenciada en Psicología titulada con Mención Honorífica egresada de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, obtuvo el grado académico de Maestro en Ciencias con Especialidad en Administración y Desarrollo de la Educación en la Escuela Superior de Comercio y Administración del Instituto Politécnico Nacional. También es Maestra en Administración con Especialidad en Dirección del Factor Humano con grado obtenido por excelencia académica por la Universidad del Valle de México.

Ha impartido cátedra tanto a nivel licenciatura como maestría, en la Universidad de las Américas Campus Ciudad de México, Universidad de Berkley Campus México, Instituto Politécnico Nacional, Universidad del Valle de México, Escuela Comercial Cámara de Comercio, Instituto de Estudios Superiores de Administración Pública, Universidad Tecnológica de Netzahualcóyotl y Centro Universitario San Ángel.

Facilitadora de procesos formativos, de desarrollo y actualización profesional, por más de 15 años a educadores de Nivel Medio Superior, Nivel Superior y Nivel Posgrado en instituciones públicas y privadas. Asimismo, ha participado en el proceso de desarrollo curricular e implementación del Nuevo Modelo Educativo en el Instituto Politécnico Nacional en las Unidades Académicas del Área de Ciencias Sociales.

Ha desarrollado e impartido diversos programas de capacitación y diplomados para personal directivo y mandos medios para diversas organizaciones productivas, de servicios y sociales en toda la República Mexicana.

Ha realizado procesos integrales de selección de personal directivo en diversas organizaciones públicas y privadas de México y del extranjero.

Ha sido directora y consultora en instituciones educativas de nivel medio superior, superior y posgrado.

Actualmente desarrolla procesos de evaluación institucional en Centro de Formación e Innovación Educativa del Instituto Politécnico Nacional y es directora del proyecto de investigación educativa “Sistematización de Experiencias de la Implantación del Nuevo Modelo Académico en la Escuela Superior de Enfermería y Obstetricia del Instituto Politécnico Nacional”.

También es coordinadora del “Programa de Gestión Sobre Perspectiva de Género” en el Centro de Formación e Innovación Educativa del Instituto Politécnico Nacional.