



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Tesis

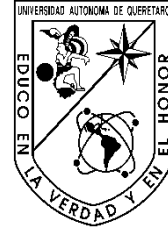
Que como parte de los requisitos para obtener el grado
de Licenciado en Sociología

Identidad en la Facultad de Psicología UAQ. Estudio
de Caso: 1966 - 2012

Presenta: Eva Astrid Kohn Ledesma

Dirigido por: Dr. Víctor Gabriel Muro González

Querétaro, Qro.



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Identidad en la Facultad de Psicología UAQ. Estudio de Caso 1966 – 2012.

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Licenciado en Sociología

Presenta:

Eva Astrid Kohn Ledesma

Dirigido por:

Dr. Víctor Gabriel Muro González

SINODALES

Dr. Víctor Gabriel Muro González

Presidente

Dra. María de los Ángeles Guzmán Molina

Secretario

Dr. Manuel Guzmán Treviño

Vocal

Dra. Sulima del Carmen García Falconi

Vocal

Dr. Alfonso Serna Jiménez

Vocal

Querétaro, Qro. Junio 2014

Esta tesis está dedicada a mi familia que me educó en la libertad y para la libertad, que siempre creyó en mí, que ha dedicado todo su amor, comprensión, tiempo y lo mejor de sí mismos para mi desarrollo integral como mujer.

También está dedicada a toda la Facultad de Psicología, a todos sus miembros académicos, estudiantiles, administrativos y de mantenimiento.

Dedico este trabajo a Manuel Guzmán Treviño (sinodal de esta tesis) por investigar y transmitir la memoria histórica de la Facultad, por ceder su tiempo para esta investigación y proporcionarme su saber a través de su libro *Memoria y Crónica de la Facultad de Psicología*, en su XXX Aniversario.

Dedico esta tesis al Dr. Alejandro Vera Uehara.

Al ex Director Mtro. Augusto Peón Solís.

A la memoria de Carlos Dorantes, mi maestro; fundador de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, siempre lo recordaré como un profesor con el cual tuve la oportunidad de compartir el aula y cuyos conocimientos contribuyeron a formarme como socióloga.

Merece especial mención en este trabajo la Dra. Ana Elisa Díaz Aldret, mi mejor maestra de la licenciatura, una mujer que comprende la realidad social.

A Marilú, una gran mujer y feminista, que me enseñó que ser mujer es un reto pero ante todo es un gran privilegio.

Y agradezco haber nacido en este mundo, para entenderlo y si me es posible mejorarlo en la medida de mis capacidades y habilidades.

Agradezco a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales por enseñarme a través de su personal docente a comprender la realidad social, por medio de los grandes sociólogos y de las grandes teorías la realidad de las sociedades nacionales e internacionales.

Agradezco también a mi director de tesis Dr. Víctor Gabriel Muro González, por siempre prestar escucha a mis inquietudes académicas, creer en mis proyectos y corregir mis pensamientos en base a las teorías sociales, así como apoyarme en todo momento.

Agradezco a mi sinodal Dra. Sulima Del Carmen García Falconi, por sus contribuciones a esta tesis, así como por el tiempo empleado en la misma.

Hago especial mención para el Dr. Alfonso Serna Jiménez por sus conocimientos sobre la investigación; los cuales fueron muy útiles para esta tesis.

Muy especial agradecimiento expreso a la Dra. María de los Ángeles Guzmán Molina por enseñarme el pensamiento de Max Weber, ya que al comprender el actuar social, se explica e interpreta mejor la realidad que se estudia e investiga; por sus conocimientos mil gracias.

Agradezco a mi Alma Mater, el abirme sus puertas para formarme como socióloga, con el mejor personal tanto académico como estudiantil que he conocido; por tener maestros tan valiosos en el área social y apoyarse cuando me fue necesario con el seguro facultativo, los descuentos en transporte, por tener una biblioteca muy completa de Ciencias Sociales y por darme la oportunidad de enseñarme en sus aulas el pensamiento de sociólogos como Max Weber, Anthony Giddens y Pierre Bourdieu.

Índice

Prólogo	7
Introducción	10
Capítulo 1 La formación de la identidad organizacional	13
1.1 Liderazgo	14
1.2 Cualidades y contextos del liderazgo y la identidad	17
1.3 Proyección simbólica	20
1.4 La función de los valores en una organización	22
1.5 La hipermodernidad	23
Capítulo 2 El liderazgo y la articulación ideológica	25
2.1 Liderazgo eficaz	26
2.2 La articulación ideológica de izquierda	28
2.3 Movimiento 8 de Mayo	31
Consideraciones sobre el capítulo	33
Capítulo 3 Orgullo profesional y burocratización de la Facultad de Psicología	35
3.1 Los protagonistas	35
3.2 Las prácticas psicológicas	36
3.3 Acontecimientos significativos	40
3.4 La burocratización	43
Consideraciones sobre el capítulo	47

Consideraciones finales	49
Anexos	50
Anexo 1 Entrevista realizada a los alumnos y entrevista profesores	50
Anexo 2 Fotografías	51
Anexo 3 Algunos aspectos de la productividad en la Facultad de Psicología	64
Bibliografía	75

Prólogo

Un elemento fundamental que permite a las organizaciones lograr sus objetivos es la identidad, que produce como resultado cohesión social, productividad y legitimidad. Si en una organización los miembros tienen identidad, conocerán su historia, valores, misión y visión; se sentirán orgullosos de pertenecer a la organización y ello producirá incremento en la productividad, buen ambiente laboral, logro de objetivos, además de que los miembros se sienten parte esencial de la organización donde están.

A partir de esto, surgió el interés por conocer si en la Facultad de Psicología había identidad y cómo se había desarrollado este proceso como tal, encontrando ritualidad, tradiciones y una memoria histórica registrada en un documento específico. Al observar estos componentes, y al preguntar a partir de qué condiciones surgieron estos elementos, encontré que los símbolos existentes en la Facultad de Psicología, como el mural de Ernesto Che Guevara, se vinculaban directamente al activismo político que caracterizó a la facultad a mediados de la década de 1970 y la de 1980; por lo cual se indagó más sobre el tema.

Así, encontré símbolos, tradiciones, materiales y artefactos, que compartían tanto estudiantes como profesores de la facultad, y que resguardaban la memoria histórica; asimismo, me llevaron a conocer elementos identitarios, como los lugares de reunión y su función social que han desempeñado dentro de la organización, y los valores, relaciones sociales que ahí se han hecho presentes. Todo lo cual me permitió analizar en qué medida han constituido identidad.

La investigación va encaminada a ubicar y explicar las causas estructurales que favorecieron la identidad para explicar la situación actual, mediante la teoría de la hipermodernidad, basada en características como que los sistemas colectivos de sentido ya no tienen una base sagrada, la autoridad como institución se erosiona, lo anterior provoca desconfianza, libre apropiación creando así un régimen de creencias remendadas. Interesa conocer si estos elementos afectaron la identidad existente en los años 1960 y 1970 principalmente. También se ubica la

importancia de conceptos como símbolo, tradición, valor, memoria histórica y la identidad como tal. Lo anterior se realiza mediante un análisis sociocultural para conocer e identificar la relevancia de estos elementos en las relaciones sociales que se desarrollan en la facultad.

Se incluirá la reconstrucción histórica de los sucesos cruciales que dieron identidad en la Facultad de Psicología así como exponer cómo y qué sucedió para que la identidad existente y posteriormente cambiara así como los factores que contribuyeron a ello, una revisión de la historia de la facultad así como señalar las fortalezas que permanecen tanto en el discurso como en la acción de los miembros de la misma que permitieran reconstruir un proceso identitario.

La relevancia de la investigación consiste en sentar un precedente de cómo se construyó la identidad en la Facultad de Psicología mediante los documentos y el relato de los profesores que han dedicado 15 años o más a la enseñanza de la Psicología, estando presentes en cada etapa histórica de la facultad así como los profesores que fueron activistas políticos, los que recuerdan las fases iniciales de la historia así como a los miembros destacados. Incluir a los estudiantes permite conocer el relato de su propia estadía y experiencia personal en la facultad, cómo se desarrollan en la organización, el grado de conocimiento que tienen de la misma y en qué medida se sienten parte de ella.

El fin esencial de la investigación es conocer cómo los actores sociales de la Facultad de Psicología han forjado su propia identidad, cómo ha ido cambiado y el rol que han tenido profesores y estudiantes como miembros de la organización en este proceso; así como explicar el ambiente organizacional, los valores, símbolos, la memoria histórica, los personajes destacados, comprendiendo la trascendencia de procesos, como la hipermodernidad, y cómo ésta contribuye o no a la identidad para situar la importancia del contexto actual tanto externo como interno y generar un proceso identitario a partir de los componentes que existen, para lograr los objetivos y fines de la organización de forma efectiva y duradera; obtener cohesión social, incrementar la productividad académica tanto de los investigadores como de los estudiantes; con el fin de conocer, apasionarse, divulgar y socializar la

historia de la Facultad para generar amor, mayor orgullo, pertenencia por la institución así como vivir de forma genuina el amor por el Alma Mater, de la que forman parte.

La investigación tiene como eje fundamental de lo explicado anteriormente la siguiente hipótesis que se describe así:

Hipótesis: la fuerte identidad organizacional de la facultad de Psicología de la UAQ se forjó con la convergencia de un liderazgo carismático, un discurso ideológico-político y la institucionalización de prácticas sociales de su personal académico.

Esto derivó: en memoria histórica, saberes necesarios, movilización política y una importante ritualización.

Introducción

Dentro de las organizaciones la identidad es un componente relevante ya que permite optimizar el funcionamiento de la organización en sí misma, al cumplir sus objetivos y metas, es decir el fin para el cual existe ésta se logra mejor cuando los miembros de la misma se sienten parte de ella, conocen los objetivos que se persiguen y ayudan a que se logren, hay cohesión entre los miembros y éstos tienen fines similares a los de la organización como tal. Si una organización puede funcionar mejor y la identidad es un medio para lograr este fin, es importante saber si en la misma existe identidad; cómo se manifiesta en sus conflictos, logros, retos, historia, fines, y cómo son y la forma en que se comportan sus miembros.

De este modo, es posible entender por qué la organización está en una situación determinada y si es favorable para el logro de sus fines o no; así mismo comprender en qué contextos se favorecen o desfavorecen la identidad, tanto externos como internos. Esto conduce a identificar los rituales, representaciones sociales, símbolos, actores, héroes organizacionales, mitos, leyendas, etc.

El problema de investigación que se plantea remite al fenómeno social de una fuerte y visible identidad, al menos en el pasado inmediato, de la Facultad de Psicología de la UAQ. Por tanto, se requería saber por qué y cómo ocurrió. En consecuencia, esto implicó formular una pregunta teórica: qué elementos generan identidad en una organización y cómo operan.

De la revisión realizada se desprendió que hay dos elementos importantes (entre otros) que deben considerarse: uno, liderazgo eficaz, consistente y, en el mejor de los casos, carismático; dos, una situación o circunstancia que amerite la necesidad de enfrentar dificultades para subsistir y justificar su existencia. Ambos generan una dinámica social especialmente productiva de acciones colectivas, ideas y componentes simbólicos, en un ambiente de cohesión y sentido de pertenencia.

Esto supuso una revisión de la historia de esta institución, a través de algunos escritos de docentes y de información verbal de varios informantes calificados, que condujeron a establecer la tesis que se pretende mostrar: *la notable identidad de*

la Facultad de Psicología se configuró, en su creación, por un liderazgo eficaz, consistente y carismático, en un medio social adverso, donde se veía con recelo a la nueva organización.

Tal tesis central está articulada con otra: *este liderazgo condujo a la formación de una sólida ideología de izquierda y de un manifiesto orgullo profesional de los integrantes de la organización, que reforzaron y aumentaron su identidad, expresada en discursos, prácticas y proyecciones simbólicas, muy visibles.*

Así pues, el liderazgo, la proyección simbólica y una ideología coherente son elementos que constitutivos de una identidad organizacional, que pueden observarse en a través de un proceso.

Elegí la Facultad de Psicología porque sus símbolos, como el mural del Che Guevara, están relacionados con la historia de la Facultad; también por el contexto histórico en el cual surge, sus personajes destacados, así como por el liderazgo de sus directores. Es un caso relevante por las condiciones adversas en las que surgió y es destacable conocer los medios por los cuales se legitima a través del tiempo; un ejemplo de ello es los CE.SE.CO. (**Central de Servicios a la Comunidad**)¹, factores decisivos en su historia y que dan cuenta de la identidad; por estas razones es un caso relevante que es importante analizar y explicar.

Así pues, este escrito se centra en el proceso identitario, reflejado en una memoria histórica de estudiantes y profesores, que ha generado un “megarrelato” de los personajes célebres y de geosímbolos.

En esta labor, la metodología aplicada, a través de una revisión documental y entrevistas semiestructuradas, sigue la propuesta de Max Weber, en torno a la identificación de las motivaciones de los actores; asimismo, de la sociología de la cultura, para identificar los símbolos y sentidos; y propuestas de José Luis Pariente y otros teóricos de las organizaciones en torno al liderazgo y la identidad organizacionales.

¹ Por comodidad, cuando se mencione esta institución en el texto, se hará como CE.SE.CO.

En cuanto a las limitaciones que tiene esta investigación, debe decirse que no da cuenta de información suficiente de los períodos de los directores y menos aún de una historia completa del periodo tratado. En realidad, sólo se han seleccionado eventos significativos en torno a la identidad; tampoco da cuenta de algunos símbolos muy visibles en la Facultad, como el lugar llamado La Casita y los murales existentes; en buena medida por la carencia de información oficial al respecto, pero también por las limitaciones de tiempo y espacio en este trabajo.

En buena medida, los datos aquí apuntados se basan en una versión oral de los informantes (8 alumnos y 10 profesores) y en la observación de algunos rituales. Sin embargo, de manera especial, el escrito se basa en la memoria histórica registrada en el libro de Manuel Guzmán Treviño, docente y ex director de la Facultad. También debe apuntarse que no fue posible tener más información a través de entrevistas por las agendas ocupadas de informantes clave y lo inaccesible de las minutas del Consejo Estudiantil o del Colegio de Profesores ya que estas no se encuentran de forma escrita registradas en la biblioteca.

La finalidad última de esta tesis es comprender y generar ideas para solucionar problemas de debilitamiento de la identidad y contribuir a una cultura organizacional coherente y cohesionada. Lo cual se logra en la medida en la que los miembros de la organización tengan una articulación ideológica, un liderazgo eficaz y una proyección simbólica, que genere una notable producción académica.

Capítulo 1

La formación de la identidad organizacional

En el presente capítulo se pretende enmarcar teóricamente cómo se configura la identidad organizacional en una institución, como este caso de estudio, con el fin de generar una comprensión suficiente del proceso que ha tenido lugar y sus implicaciones sociales dentro de nuestra universidad.

El punto de partida del análisis es organizacional y cultural, lo cual significa que consideramos los elementos culturales propios de una organización que producen identidad entre sus miembros.

La identidad organizacional, es indispensable remarcarlo, será siempre un aditamento que favorece de manera especial la cohesión social de sus miembros, la definición clara y precisa de sus objetivos, la consecución de sus metas y la superación de su rendimiento. Sin embargo, la construcción de identidad organizacional es normalmente difícil, porque no es claro el número de elementos que intervienen en ello y su utilización consciente supone una enorme capacidad organizativa de quienes guían un proceso con tal fin, para lo cual es necesario tener un equipo interdisciplinar que trabaje sobre estos elementos.

Ante esta afirmación, se ha tomado lo que han propuesto algunos autores al respecto, de tal manera que a través de la cultura organizacional pueda analizarse convincentemente cualquier proceso de construcción de identidad organizacional. La cultura organizacional se define aquí como el estilo adoptado por cualquier organización en torno a la toma de decisiones; a las formas de interacción de sus miembros, y a sus creencias, valores y sentidos, adoptados por ellos dentro de la organización.

Para esta teorización, se han considerado tres elementos, al parecer indispensables en la formación de la identidad organizacional: 1) el liderazgo, 2) la proyección simbólica y 3) la articulación ideológica. Además, aquí se considera

como contextual el aspecto de la hipermodernidad, como un elemento sociocultural que ejerce una fuerza adversa a la identidad sólida y duradera.

1.1 Liderazgo

Un líder es un miembro importante e indispensable en cualquier organización, de él depende todas las decisiones trascendentales; lo que haga y diga favorece o desfavorece a toda la organización; ser líder es una tarea esencial y que se aprende tanto de la familia, la sociedad, el contexto histórico, así como de poseer cualidades psicológicas específicas, como vocación, poder, don de mando, obediencia, imposición, oratoria, exhortación. Un líder conoce sus potencialidades y debilidades; su capacidad de mando influye en la organización y es quien crea, pregunta, cuestiona, delega y hace funcional a la organización. Su función por excelencia es trabajar con, para y por el bien de la organización, así como de él mismo, con el fin de llevar a sus miembros a la consecución de objetivos y expectativas.

Para A.K. Rice, un líder manifiesta en su conducta su capacidad de rodearse de seguidores, de tomar decisiones en su nombre con la colaboración o sin ella de sus seguidores y comunica tales decisiones a los mismos o a otros miembros. (Rice 1977: 36).

A nivel manifiesto, la tarea primaria del líder consiste en establecer entre una institución y su entorno unas relaciones tales que permitan establecer una óptima realización de la tarea primaria de la institución. El entorno de la institución consiste en la totalidad de la situación sociopolítica y económica. (*Ibid*:38).

A nivel inconsciente, el líder expresa en nombre del grupo, las emociones asociadas con las suposiciones básicas predominantes. Los líderes de grupos de trabajo deben tener cierta comprensión de los procesos grupales, aunque sea intuitivamente estar capacitados para movilizar la suposición apropiada a la tarea y a la situación en que ésta debe llevarse a cabo.

A continuación, David Casares (1994) conceptualiza el liderazgo a partir de varios autores y expresa las funciones del líder, así como la importancia de conocer y hacer dichas funciones.

En primer término, liderazgo es la capacidad de influir en los demás, en sus actitudes y conductas y habilidades; de dirigir y orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos; para lograr los objetivos deseados en virtud de su posición en la estructura de poder y promover el desarrollo de sus integrantes.

La teorización de Stodgid apunta que el liderazgo tiene la función de los procesos de grupo, como parte de la personalidad, como arte de buscar consenso, como capacidad de influir y persuadir, como ejercicio de poder para obtener los objetivos de la organización. En síntesis, el liderazgo debe entenderse como la capacidad de tener poder personal y social, con la finalidad de convertirlo en una habilidad de generar resultados positivos para la organización y sus miembros. (*Ibid.*:26-27).

Para John W. Gardner, el líder concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos y las integra en la búsqueda de metas trascendentes y dignas de mejores esfuerzos, y para John P. Kotter, mueve un grupo o grupos hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos. Siliceo lo presenta como agente de cambio, transformador que conoce y maneja las variables de su mundo en continua mutación y evolución; como una mejora continua y como un reto inexorable de la evolución humana. Blanchard ejemplifica al líder como aquel que sirve, que tiene responsabilidad de poner las cualidades, energías y talentos en la tarea de lograr que sus seguidores obtengan éxito, logren sus metas, se desarrollen y cumplan con la misión del puesto. Si ellos tienen éxito, el líder lo tendrá también, lo mismo que la organización o la institución. (*Ibid.*:26 ss.)

La acción del líder es aún más eficaz cuando éste es carismático. Para Max Weber, la dominación de carácter carismático descansa en la entrega extra cotidiana a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona y a las

ordenaciones por ella creadas o reveladas llamada autoridad carismática, cuya legitimación se da de manera más contundente por el alto grado de apreciación, admiración, respeto y amor al líder. Su autoridad se vuelve incuestionable; sus mensajes, pensamientos y palabras, sagradas; en fin, su estilo de vida, absolutamente imitable (1970:172).

En estos términos, el liderazgo carismático es muy eficaz en sus logros, porque ha sido capaz de conformar una estructura simbólica vasta y atractiva, que se proyecta plenamente en todos los ámbitos de la organización, y formula una ideología que se extiende rápidamente y perdura a través de los años.

El liderazgo carismático puede observarse en la conducta simbólica del líder, en sus mensajes visionarios e inspiradores, en la comunicación no verbal, en los recursos a valores, ideología, en el estímulo intelectual de los seguidores y en las expectativas que tiene el líder del auto sacrificio del seguidor y en el rendimiento más allá de la obligación. (*Ibid.*:482).

En fin, un líder con características como las mencionadas facilita el proceso de integración, superación y sublimación de los intereses y necesidades parciales para forjar un equipo humano solidario, que respetando al individuo crea una nueva identidad, ya sea de grupo, de organización o de país. Aglutina energías, expectativas, creencias y fines comunes. Su desempeño es primordialmente un fenómeno social y simbólico. Es el receptáculo aglutinador de deseos y fines más profundos de su equipo; salvaguarda los valores tradicionales fundamentales, mantiene o ayuda a incrementar el autoaprecio y propone nuevos valores trascendentales. (*Ibid.*:30 ss.).

En este caso, se considera el liderazgo del educador y administrador escolar, pues si el profesor es un líder, logra en el aula afecto y eficiencia con sus alumnos; transmite valores e historia de la institución, así como los saberes propios de su asignatura; logra así que el conocimiento sea significativo, y los alumnos se involucren favorablemente en la dinámica organizacional y se vuelvan exigentes, críticos y cooperadores. El maestro es el encargado de socializar todo lo referente

con la organización y sus miembros, si ha sido socializado también, y decide ser un actor fundamental y un líder con cualidades excepcionales.

1.2 Cualidades y contextos del liderazgo y la identidad

Cuando existe un liderazgo fuerte y aceptado, los grupos y las naciones tienen más actitud de colaboración y producción; hay menos conflictos y pugnas entre miembros. La energía es utilizada para las tareas afines a los miembros por lo cual se resuelve el compromiso de relación dual. El líder es sustentado por el poder que los seguidores le confieren y éstos proporcionan lealtad mientras el líder responda a sus necesidades y reclamos. Por ello, es muy importante considerar las circunstancias en que se produce un liderazgo. Las crisis pueden ser vistas como situaciones que dificultan el funcionamiento adecuado de la organización, sean externas o internas; sin embargo, Gardner señala que las crisis producen líderes, a causa de la ingente necesidad de integración, unidad y fuerza que se requiere para superarlas. De este modo, se requiere analizar el liderazgo en un contexto histórico, en donde la interrelación líder–seguidor es un proceso dinámico de influencia mutua que se mantiene con la búsqueda de opciones para lograr la satisfacción de las necesidades y metas de un grupo. (*Ibid.*:37 ss.).

En la medida en la que el dirigente capte y simbolice los deseos y las necesidades conscientes e inconscientes de sus seguidores, contará con su apoyo y será depositaria del poder acumulado de todos los miembros de esa comunidad.

La cultura tiene que ser respetada por el líder, bajo pena de ser desconocido como tal o rechazado. En el fondo de cada pueblo u organización este componente de valores y constantes expectativas y hábitos le dan identidad a cada uno y al conjunto de los mismos (*Ibid.*:53).

Por consiguiente, como señala Senge, los líderes de las nuevas organizaciones son arquitectos o diseñadores de su cultura organizacional. Definen y dibujan las políticas, sistemas y estrategias que asegurarán el desempeño sobresaliente del

grupo o la organización. Blake y Mouton consideran que formulan los principios filosóficos que mantendrán unida y orientada a la institución hacia el futuro. Establecen cuáles rituales recordarán a la organización los valores importantes, cuáles deben ser las prácticas comunes, las normas que todos deben observar en la relación interpersonal, los criterios para tomar decisiones importantes. En fin, producen el marco de crecimiento y desarrollo organizacional, generan creencias y expectativas de la gente; unifican e integran los criterios de actuación, evaluación y reconocimiento de los logros. Son la sabiduría y la memoria organizacional que sirve para educar y orientar el esfuerzo de los nuevos y renueva a los antiguos. (Ibid.:144).

En consecuencia, se podrá generar una fuerte identidad colectiva. Stephen Frosh (1999) apunta que para desarrollar su identidad, la gente echa mano de recursos culturalmente disponibles en sus redes sociales inmediatas y en la sociedad como un todo; por consiguiente, las contradicciones y disposiciones del entorno sociocultural tienen que ejercer un profundo impacto sobre el proceso de construcción de la identidad. (Ibid.: 54 -55).

La identidad se predica en el sentido propio de los sujetos individuales dotados de conciencia y psicologías propias, y sólo por analogía de los actores colectivos (grupos, movimientos sociales, partidos políticos, comunidades nacionales. (Giménez, 2007:60)

La identidad puede definirse como un proceso subjetivo, por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social), mediante la auto significación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo. (Ibid.:61)

Para Néstor García Canclini, la identidad se construye a partir de dos factores fundamentales: la apropiación de un territorio y la independencia. (2002:44) De este modo, la identidad colectiva supone la emergencia de la definición cultural institucionalizada de una sociedad de referencia, este referente es el nosotros. Para que se forme una identidad colectiva es necesario que se articule en torno a

la autoconcepción del grupo, en torno al nosotros, a la idea que la sociedad tiene sobre sí misma y en torno a sus condiciones, límites y bordes de tipo étnico, organizativo, militar, territorial, idiomático, histórico que varían en el proceso de evolución de las sociedades. (*Ibid.*:15-17).

Los individuos y grupos experimentan la desazón y el cuestionamiento de muchas de sus seguridades sobre las que descansaba su visión del mundo y sus comportamientos. Los referentes de sentido se tambalean y con ellos la identidad personal y grupal. (*Ibid.*:47).

Aquí entra el papel de la ideología. La *ideología* es un conjunto de valores, creencias en parte ciertas y en parte falsas, opiniones, actitudes inherentes al comportamiento humano, a la naturaleza del hombre y de la sociedad. (Gallino, 2008:504).

De este modo, se forman las *representaciones sociales*, que son descripciones y reproducciones simbólicas de determinados valores y formas de conducta. (Hillmann, (2001:777). Sergei Moscovici las conceptualiza de la siguiente manera: modalidades de pensamiento práctico orientadas hacia la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. (2008:474).

Con estos elementos, pueden observarse los mitos y/o leyendas en una organización o comunidad determinada. El mito es la leyenda o creencia que provoca en los individuos y colectivos opiniones y actitudes que conducen a determinadas formas de conducta. (Hillmann, 2001:586).

Así, en la medida en que los mitos y leyendas se sedimenten y se mencionen regularmente, se conectan con *la tradición*, elemento cultural fundamental para generar una eficiente transmisión de elementos socioculturales a las siguientes generaciones, como ideas, valores, normas, símbolos, pautas de conducta.

Todos estos elementos pueden confluir en los procesos de construcción de identidad, que se manifiestan en una proyección simbólica de los grupos y organizaciones.

1.3 Proyección Simbólica

Este término alude a un mecanismo cultural que se da en los individuos y grupos cuando pretenden expresar algo significativo, y hacer creer a los demás la conveniencia, pertinencia y legitimidad de ello. Para lograr tales propósitos, la expresión o acción que se emprende debe estar revestida de muchos y potentes símbolos; así, en la medida en que esto ocurra se obtendrá el resultado esperado.

Max Weber (1983) es quien primeramente postula este mecanismo subjetivo para analizar la acción social. Señala que lo más importante del análisis sociológico es descubrir y explicar los procesos de configuración de sentidos en las acciones sociales. Los sentidos son las razones, motivaciones y gustos, conscientes o inconscientes, para realizar acciones sociales.

En consecuencia, la proyección simbólica nos muestra cómo se inicia un proceso social, en términos de lo que realmente pretenden los involucrados en una acción social, y las formas de hacerlo, es decir, la proyección simbólica que ocurre.

Otro analista indispensable de la misma índole es Clifford Geertz, quien propone que el análisis cultural debe basarse en la interpretación de los símbolos, lo cual supone la contextualización del grupo que emite símbolos para poder entender su significado y dar las explicaciones pertinentes del porqué se efectúan determinadas prácticas sociales, pues para toda la gente los símbolos son importantes, primordiales, esenciales, urgentes, vitales. Están dentro de las manifestaciones humanas que conllevan fuertes dosis de sentido: la música, el reconocimiento, el status, la jerarquía, el poder, el amor, la paz, la hermandad, la destrucción (Giménez, 2007).

El mundo simbólico que observa Geertz está armado para significar lo que deseamos. Si deseamos poder, tenemos que demostrar que somos poderosos, a través de discursos, posturas, gestos, posesión de bienes y vestimenta. Estos símbolos transmiten un significado de poder en la medida que los armonizamos en el sentido preciso.

Si deseamos construir identidad, debemos emitir un discurso con suficientes recursos histriónicos, filosóficos, histórico-míticos, que muestren la singularidad, potencialidad, legitimidad, grandeza, del grupo, organización o nación, frente a los demás. El discurso debe sustentarse en símbolos materiales para lograr eficacia, como grandes construcciones, monumentos, instituciones, banderas, logotipos. La identidad será realidad cuando una notable mayoría acepte tal discurso.

Sin embargo, otro elemento que debe tenerse presente en este proceso de construcción de símbolos, ocupa un lugar muy importante: los ritos, que son eventos empíricos con un riguroso orden y regularidad, con el fin de provocar significados, que a su vez generen sentidos. Así, el análisis simbólico de las organizaciones implica el conocimiento de los ritos.

Los ritos y ceremonias son eventos repetitivos que al igual que los símbolos se utilizan para transmitir valores fundamentales de la organización: entrega de premios, reconocimientos, ascensos, etc. De acuerdo con la tipología de Trice y Bexer adaptado por Richard Daft, se pueden clasificar en:

De paso: para facilitar la transición entre los distintos niveles de la organización, por ejemplo: inducción y entrenamiento.

De reforzamiento: para reformar identidades sociales e incrementar el status de sus miembros.

De renovación: para mejorar el funcionamiento de la organización.

De integración: para animar y revivir sentimientos comunes que mantienen unidos a los miembros de la organización. (Pariente, 2001:268)

Los ritos tienen la función de orientar comportamientos y conectarse con actitudes, valores, aptitudes, motivaciones y percepciones de los integrantes, de tal manera que se ejerza un elevado poder de atracción sobre los nuevos miembros que se suman a la organización. (Weitner 1985:334-335) Por tanto, los ritos confieren solidez a la formalidad de los grupos.

La importancia de los grupos formales radica en que socializan a los nuevos miembros, es decir exponen todo el sistema de creencias y la cultura que ahí se maneja y cómo adaptarse a ella para funcionar en esa organización, con sus normas, dirigentes y ambiente organizacional (el trato entre los miembros, las normas de comportamiento y lo que se hace o no dentro de la organización, así el nuevo integrante tiene un manual de cómo funciona la organización y de cómo se comportará dentro de ella para lograr éxito personal y colectivo).

1.4 La función de los valores en una organización

Los valores que se integran a la ideología o filosofía de una organización pueden servir de guía o recurso que permita actuar ante la incertidumbre de eventos intrínsecamente incontrolables o difíciles. (Tristán, 1997: p.11).

Si los valores añadidos guardan una congruencia razonable con las presunciones subyacentes, la articulación de esos valores en una filosofía de actuación podrá ser entonces útil. Para la unión del grupo, al servir de principio de identidad y funcionamiento de acción, como lo han propuesto algunos autores (Nonaka, Ouchi, Pascale, Athos, Peters y Waterman). (*Ibid.*: p.12).

Tales valores predecirán buena parte de la conducta que se puede observar en los artefactos, en el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado, sus producciones artísticas y la conducta de sus miembros. (*Ibid.*:10).

Pero si los valores no están basados en un aprendizaje cultural previo, es probable que sólo lleguen a ser vistos como Argyris y Schon: *valores añadidos*, los cuales consiguen predecir con apreciable exactitud lo que la gente va a decir de una serie de situaciones pero que pueden no tener nada que ver, con lo que hará en las situaciones en las que tales valores deberían de estar actuando. (*Ibid.*: p.11).

1.5 La hipermodernidad

La teoría de la hipermodernidad ha sido considerada para comprender el contexto socioeconómico en que se desenvuelven las organizaciones, especialmente en lo relacionado con la identidad. El ambiente hipermoderno tiende a modificar las identidades sólidamente construidas, de tal modo que pueden perder su esencia y llegar a ser meramente expresiones discursivas que desintegran su proyección simbólica y su articulación ideológica.

Lipovetsky y Seroy (2010) nos muestran de una manera clara y convincente la condición hipermoderna actual: está marcada por una separación de la esfera pública, y a la vez una pérdida del sentido de las grandes instituciones colectivas (sociales y políticas) y una cultura abierta con base en una regulación *cool (genial, de moda)* de las relaciones humanas, personalización de los procesos de socialización, educación permisiva.

Esta visión de la sociedad plantea un neoindividualismo-narcisista: «*la segunda revolución individualista*», centrada la categoría de pensamiento hipermodernidad, que vendrá acompañada de un hiperindividualismo.

Estamos en un momento histórico donde no existen sistemas alternativos al presente y donde el mercado ha impuesto su ley. Es el momento de la hipermodernidad sin oposición alguna, sin normativa o regulación y que tiene el estatus de global.

Esto viene acompañado de la invasión de las nuevas tecnologías y la modificación del concepto de cultura. Vivimos en una sociedad donde el papel de la imagen se ha convertido en un icono, rodeados de una pantalla global (computadoras, teléfonos móviles, televisores,...), una pantalla que ha roto el discurso narrativo continuado a favor de lo plural e híbrido, sin forma definida y con total heterogeneidad. Se ha redefinido el concepto de cultura poniendo el acento en la formación de la misma, a través del capitalismo, del imperio del hiperindividualismo y de la tecnociencia.

Lipovetsky y Seroy (2010) presentan un concepto de cultura del siglo XXI, caracterizado por la cotidianidad en el acceso a las redes informáticas y sociales de modo inmediato, por el hiperconsumo en busca de la novedad (neofilia), por los medios de comunicación a la carta y un tecnocapitalismo global. El clásico concepto de cultura, que diferenciaba entre popular e ilustrado, se ha desvanecido entre las redes y las nuevas tecnologías, y los campos de conocimiento empiezan a entremezclarse.

La cultura ahora es inseparable de la industria comercial y abarca todos los rincones del planeta, tiene aspiraciones concretas planetarias, independientemente del nivel económico. En la concepción del nuevo individualismo (hiper-individualismo) el acento está en una de las características más importantes del tiempo hipermoderno: lo paradójico. El desarrollo de una cultura PSY (incremento del factor "psicológico"), el acceso democrático al lujo, y el hiper-consumo han provocado grandes desequilibrios internos en la relación del individuo consigo mismo.

En conclusión, la identidad organizacional, construida a través de procesos sociales, se sustenta principalmente en un liderazgo eficaz (puede llegar a ser carismático en el mejor de los casos) que imprime una dirección clara y plausible, una gran motivación y energía y una buena lógica de interacción, de tal manera que los miembros de la organización asumen y desempeñan sus papeles de la mejor manera posible. Luego se configura una proyección simbólica, donde muchos elementos sociales de la organización se transforman en símbolos y se crean ritos y tradiciones que conllevan un sentido acentuado de pertenencia.

Finalmente, la articulación ideológica tiene lugar a través de creencias, valores y representaciones sociales en la mayoría de los miembros, que se expresan en discursos vívidos, recurrentes y emocionales. La identidad se afianza y solidifica.

Sin embargo, con la hipermodernidad, la identidad se vuelve frágil. Sostenerla y fortalecerla supone un reto que debe ser consciente en la organización.

Enfrentarlo puede implicar justamente restablecer la identidad. Veamos cómo operan estos mecanismos en nuestro caso de estudio.

Capítulo 2

El liderazgo y la articulación ideológica

En este capítulo, se observan algunos elementos históricos que generaron la articulación ideológica de izquierda de la Facultad de Psicología, tomados principalmente del libro de Manuel Guzmán Treviño, *Memoria y Crónica: Facultad de Psicología en su XXX Aniversario*, y del artículo de Leticia Guzmán Palacios, “Límites y Posibilidades de la Práctica de la Extensión Universitaria”, de la revista *Psicología y Sociedad* (no. 19, septiembre 1993).²

La historia de la Facultad de Psicología para ser debidamente comprendida, requiere ubicarla en el contexto sociocultural de Querétaro en la década de 1970. Querétaro se modifica rápidamente, de una sociedad rural a una urbana, caracterizada por comunicar al Bajío, con el norte y el sur del país, por lo cual adquiere la ubicación estratégica para la industria, el comercio y los negocios.

Como antecedente importante de la Facultad, se tiene la experiencia de 1968, que perfila la educación universitaria de forma dual; no sólo privilegia lo académico sino que se une de forma explícita la política, entendida ésta como la acción de transformar la realidad social. El movimiento estudiantil de 1968 fue un hecho histórico que marcó un precedente, debido a que cuestionó los valores de un gobierno autoritario y con nula disposición al diálogo; también hubo intolerancia a las opiniones que no fueran las legitimadas por el gobierno nacional, tomadas éstas como subversivas. En buena medida, la Facultad de Psicología, en sus primeros años, formó la base ideológica que se caracterizó por unir en lo político al

² Por comodidad en la lectura, se obvia que los hechos aquí relatados, salvo que se advierta lo contrario, pertenecen a estos textos centrales, en este y el siguiente capítulo, y a informantes entrevistados.

marxismo con el psicoanálisis, en lo referente a lo académico, lo cual impregnó la teoría, la práctica, docencia e investigación, ahí desarrolladas.

2.1 Liderazgo eficaz

La Facultad surgió, en 1966, adherida al liderazgo de Hugo Gutiérrez Vega, quien aglutinó a los estudiantes y profesores que estuvieron dispuestos a colaborar con él en el surgimiento de la Facultad. Enfrentó junto con este grupo las adversidades existentes dentro del contexto socio histórico de los años sesentas en esta región. Es posible afirmar que hubo una conexión entre este liderazgo y el de otros bastante recordados en la Facultad: Adolfo Chacón y Carlos Dorantes, ya que durante sus períodos hubo equilibrio entre los grupos de poder, además de que estos líderes dieron continuidad a la línea de acción trazada por Hugo Gutiérrez Vega.

El prólogo de las *Memorias y Crónicas de la Facultad* fue escrito por Hugo Gutiérrez Vega, ex rector de la UAQ y fundador de la Facultad de Psicología; este relato nos permite conocer cómo era este héroe organizacional.

Notamos como este ícono organizacional (Hugo Gutiérrez Vega) recuerda el pasado, el presente y prevé el futuro de la Facultad, aunque ya no está presente en la organización, pero está al tanto de lo que sucede en la misma, que ayudó e impulsó, reconoce sus retos y conflictos, así como sus resultados y todo ello fue productivo. Así mismo, ubica a los actores sociales, maestros y estudiantes del período de la fundación de la Facultad.

Nos relata en el prólogo lo siguiente: los iniciadores de la Escuela de Psicología fueron el Dr. Héctor Kuri, catedrático de la UNAM, la Dra. Amalia Kuri y el Dr. Lauro Bonilla; los tres fueron los autores de un programa dirigido a la psicología y algunos de sus campos y especialidades; deben ser (parafraseando a Hugo Gutiérrez) reconocidos y colocados en el sitio que merecen. Recuerda los conflictos que hubo por la fundación de la Escuela y que perduraron por años,

pues en la escuela tomaron vida todas las preocupaciones humanísticas y sociales que apenas se manifestaban en las otras escuelas. Por eso se le calificó de “cueva de terroristas, provocadores, chamagosos y enemigos del sistema”.

“Creo que este es su principal timbre de gloria (señala Gutiérrez), y pido un rinconcito en esas aventuras del espíritu, ya sin título de fundador ni cosa que se le parezca; nada más como pelear en los primeros momentos y como simpatizante de la escuela, y de sus alumnos y valientes profesores. Sé que ahora varias escuelas de psicología del país son dirigidas por egresados de la UAQ. Sé que casi todos los profesionales de la antes acosada y ahora reconocida institución conservan intactas sus preocupaciones humanísticas y sociales (Freud y Reich pueden darse la mano y eliminar aparentes dicotomías).”

Al fundarse la escuela de Psicología, el entonces rector, Gutiérrez Vega, “fue en sus inicios una institución perturbadora, por las pautas de conducta establecidas por la familia patriarcal y autoritaria. A los estudiantes después de dos décadas de fundada, les dijo en una conferencia: “Ustedes nacieron bajo el signo del conflicto” (Rincón, Trejo y Anaya, 1993:176).

El fundador de la Facultad manifiesta la articulación que ha tenido con ella, en tanto le reconoce sus méritos y prestigio: “Todos por encima del lapsus – pastelazo, soñamos esa escuela que tanto bien ha hecho a la comunidad, aunque ésta siempre mantuvo sus opiniones ambivalentes respecto a la tarea de un grupo de maestros – estudiantes decididos a explorar el campo en el que dio el primer paso Sigmund Freud”.

Por ello, exhorta a no dejar bajo ninguna circunstancia, que el olvido arrase impunemente con los hechos que dan personalidad, presencia y prestigio a esta facultad.

En lo anterior, cabe destacar la preocupación subjetiva no por ello intrascendente de mantener viva la memoria histórica, entendida como la historia que se recuerda con pasión, detalle, importancia y en la cual el actor social adquiere un rol activo,

para sí, por sí mismo y para los demás, en el que se inmiscuye en todo cuanto sucede con el fin de preservar, ayudar y mejorar su organización.

Posteriormente mencionaremos a un ícono de la facultad Adolfo Chacón Gallardo, ex Director de la Facultad; el principal auditorio tiene su nombre. Él se formó en la Facultad, hizo carrera docente y llegó a la dirección en momentos difíciles. Chacón, en su función de líder, recupera el significado de la memoria histórica, anteriormente citado y el de sentido que es el motivo por el cual existe la Facultad.

2.2 La articulación ideológica de izquierda

Los actores sociales que surgieron en este contexto académico-político generaron expectativas en el área de vinculación Universidad-Sociedad, que se cristalizaron en el proyecto de La Central de Servicios a la Comunidad (CE.SE.CO). Este proyecto se aprobó en sesión del Consejo Universitario en 1978; traducía al exterior la concepción de la práctica social del psicólogo cuya base era el asistencialismo, del modelo desarrollista puesto en marcha por Luis Echeverría llamado "Desarrollo Compartido", caracterizado por: gasto público con fin social, aumento de empresas paraestatales, grandes presupuestos a las universidades públicas y servicios públicos subsidiados.

A pesar de las limitaciones que tenía, el proyecto, generaba un contacto con la realidad, y la Facultad se encadenaba con otras facultades de otras universidades que habían emprendido un proyecto popular de universidad, como la de Medicina de la Universidad Autónoma de Puebla y la de Psicología de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como pioneras entre las diferentes universidades del país.

Lo cual produjo la simpatía de algunos sectores sociales, la tenacidad y empeñamiento de maestros y alumnos de la Facultad posibilitaron que este proyecto se reprodujera a lo largo de 15 años.

Prosiguiendo con otros hechos: existe una foto que se tomó el último día de clases a todos los alumnos de la primera generación de psicólogos por especialidad

(1975 -1979). En términos generales los integrantes de esta generación no hicieron mucho aspaviento, fiestas o protocolo al concluir sus estudios universitarios; era fácil leer sus actitudes y antecedentes estudiantiles frases como: “esas fiestas y protocolos son pura ideología”, “todo eso es bastante burgués”, “andar organizando fiestas y gastos suntuosos es una actitud anti – revolucionaria”, “mejor démosle ese dinero a los pobres”.

Se aprecia en esta generación la influencia en sus actitudes del contexto social de esos años; se considera no revolucionario hacer fiestas, gastar; es ideología burguesa; se califica a todo lo capitalista como malo, y bueno lo anticapitalista. Se va conformando así una actitud de izquierda comprometida con las clases más bajas, o se expresaba en la acción y el discurso.

La voz crítica de izquierda era en ese momento la voz cantante. Sin embargo, no quiere decir que en esas generaciones no hubiese individuos que anhelaban hacer los rituales esperados por la familia. Los hubo y a su modo hicieron su fiesta.

Desde luego, no todos en la facultad eran de izquierda: era una generalidad, pero no la totalidad. Así, que otros sí estaban de acuerdo en hacer ritos de paso, como las fiestas para celebrar por la conclusión de estudios.

La ideología que aquí se desarrolló fue muy particular, su carta de presentación y principal idea era el socialismo. Siendo fuentes de inspiración, en lo nacional, los resabios del movimiento del 68, los movimientos guerrilleros protagonizados en el estado de Guerrero por Lucio Cabañas y Genaro Vázquez; los movimientos sindicalistas progresistas tenían especial atractivo en aquellos que pertenecían y simpatizaban con la denominada corriente democrática, lo cual no significa que no hubiera personas que defendieran posturas no socialistas, pero en ese momento el socialismo estaba presente en todos lados, y no estar con él era estar en contra del poder en la Facultad; no era bien visto, aunque se respetó o se toleró que hubiera indicios de otro tipo de conductas. El socialismo entonces formó parte de la cultura organizacional, entendida creencias, representaciones sociales, hábitos, costumbres y tradiciones, de una organización, que se manifestaron en

recurrentes discursos, posiciones políticas, rituales y símbolos visibles en las instalaciones de la Facultad.

Una expresión de ello, fue el comportamiento del Consejo Estudiantil Democrático Universitario de Querétaro (CEDUQ). El informante, ex alumno de la generación 1979-1983, menciona que dicho consejo estaba formado por integrantes de las facultades de Psicología e Ingeniería, el Prepa Norte y no académicos. Esto suscitaba varios problemas con la Facultad de Derecho, caracterizada por sus vínculos con el poder político oficial. Los alumnos de Derecho hostigaban frecuentemente a los de Psicología.

Una actividad significativa era la que organizaba el CEDUQ, la *Semana Estudiantil*, celebrada por estudiantes del área de psicología social. Aunque no eran muchos, pero se hacían notar. En este acontecimiento, se enunciaban y reforzaban los discursos de izquierda, que le daban cohesión y configuraban posturas políticas entre los miembros de la Facultad.

Sin embargo, surgían constantemente conflictos internos alrededor de vida política. Un evento notable fue una asamblea violenta, donde casi se llega a los golpes; se dio en la propia Facultad. Fueron despedidos varios profesores por su ideología; el clima se volvió tenso y de vergüenza. Se despidió a un aproximado de 12 a 15 miembros; entre ellos un profesor argentino (según el informante).

No obstante lo anterior, el desarrollo político-ideológico de la organización mantuvo en general, camaradería y ambiente de comunidad, que la hacían ver compacta y cohesionada.

Todo lo cual favorecía una inercia de los alumnos para participar en procesos sociales y estudiantiles. Sin embargo, también en eventos festivos, como la frecuente invitación de los profesores a los estudiantes a sus casas, y las fiestas en la Facultad, no exentas de ser borracheras y de mariachis. Pero también se ha visto una notable seriedad académica, pues la semana estudiantil, organizada por el Consejo Estudiantil, ha sido un evento que ha generado prestigio a la

organización. Asimismo, se han resaltado los acontecimientos de cine, poesía, y música, sobre todo de protesta.

Por otro lado, se observaba a las posadas de diciembre y fiestas afines como celebraciones de derecha. El área de Psicología Social, por ejemplo, no hacía fiestas, porque eran “burguesas o pequeño burguesas”. En cambio, Psicología Clínica y Educativa sí hacían fiestas de graduación.

2.3 Movimiento 8 de Mayo

Un evento que selló la articulación ideológica fue el movimiento estudiantil del 8 de mayo de 1980, que tuvo repercusiones inmediatas y de largo alcance; fueron sucesos trascendentes y momentos de cooperación de los estudiantes muy significativos en la memoria histórica de la Facultad.

La primera semana de mayo de 1980, el SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación), estaba en relaciones muy tensas con el gobierno, por lo que la Escuela Normal del Estado se fue a huelga sin tener relación directa con el SNTE (sección Querétaro).

La Facultad de Psicología organizó el primer y único Congreso Internacional de Psicoanálisis y Contexto Social; otro sector de la Facultad se mantuvo en sus principios a cierta distancia de los eventos; los clínico–psicoanalíticos seguían de cerca lo de la Normal del Estado y el SNTE.

El 8 de Mayo de 1980, asistiría el presidente de la República, José López Portillo (1976-1982), y los estudiantes lo consideraron buena oportunidad para presentarse ante él para exponerle sus demandas. Bloquearon el camión del Presidente, y estuvieron a punto de ocasionar una severa represión en ese momento.

Después, la policía preventiva judicial, en motocicletas, correteó, detuvo y golpeó a los normalistas. Los jóvenes consideraron un lugar seguro la Prepa Sur, porque

pertenecía a la UAQ; se lanzaron al interior gases lacrimógenos y por este hecho hubo una especie de hermandad entre la Escuela Normal con la UAQ.

La UAQ fue protagonista del movimiento porque vino a ser la parte que resolvió finalmente y de forma favorable la situación de la Escuela Normal del Estado. Hubo líderes y representantes del CEDUQ y los 3 sindicatos de la misma universidad.

Se formó una comisión para indagar si había muertos o desaparecidos de los sucesos del 8 de Mayo de 1980, a cargo de 2 alumnas de psicología, que fueron al registro civil, hospitales y domicilios de la gente desaparecida.

La Facultad de Psicología y la Normal eran los cuarteles de acción, planeación estratégica y logística. La Normal tendría el mando en el Comité de Huelga; una parte significativa de la dirección ideológica del movimiento estaba en alumnos y profesores de nuestra facultad.

El 13 de mayo se citó al H. Consejo Universitario para plantear la propuesta de retirarse del movimiento, el clima en el Aula Forense fue tenso. Se paró el ex director de la Facultad, Fernando Tapia, e invitó a todos “los consejeros honrados y honestos a que abandonaran el recinto por ser indigna e improcedente la propuesta de levantar la huelga de la UAQ y dejar solos a los compañeros normalistas.”

El 12 de mayo se realizó la gran marcha silenciosa en la que participaron 10,000 personas de Querétaro y de varias partes de la república; el último contingente fue el de la Facultad de Psicología, que llegó al Jardín Obregón, ahora Zenea.

Después de 17 días, el movimiento finalizó exitosamente. El pliego petitorio establecía lo siguiente:

- 1.- Cambio de dirección, vía sufragio universal, secreto y directo por alumnos y profesores (como se hace en la Facultad).
- 2.- Biblioteca digna en inmuebles y libros.

- 3.- Unidad de transporte para prácticas.
- 4.- Destitución de la Procuradora General de Justicia del Estado.
- 5.- Destitución del Jefe de Seguridad Pública.
- 6.- Destitución del personal policiaco, no arraigado en Querétaro.

La participación de alumnos y profesores de Psicología en este movimiento estaba en el plano del quehacer y ubicar los blancos y destinos políticos de cada una de las acciones que el Comité de Huelga se proponía. Mucho del carácter del movimiento tuvo que ver con el estilo de la gente de Psicología de aquellos tiempos.

Los alumnos y profesores se hermanaron con la causa de la normal del Estado, ayudaron a planear las estrategias, y se generó a partir de un evento de movilización, camaradería, capital social y los puntos del 4 al 6 se parecen un poco a los del pliego petitorio a los del movimiento de 1968.

Consideraciones sobre el capítulo

Se ha señalado que el nacimiento de la Facultad, en circunstancias adversas, ha sido un elemento que potenció el liderazgo del entonces rector Gutiérrez Vega. Este personaje, talentoso literato y gran político de izquierda, adquirió un gran reconocimiento de la comunidad universitaria, y particularmente de la Facultad, en la medida en que se impuso ante los obstáculos que ponían grupos sociales de derecha al establecimiento de tal organización. Sobre todo, fue un líder que delineó una cultura organizacional específica y transmitió un liderazgo expresado en algunos de los directores.

Con el tiempo, se ha tomado en la memoria histórica de la Facultad este mito fundacional como elemento central de definición política de izquierda y en torno al psicoanálisis, y que ha sido continuado por actores sociales muy reconocidos, que

ejercieron un liderazgo notable. Tal vez los más relevantes sean Adolfo Chacón y Carlos Dorantes.

En este ambiente, se conformaron representaciones sociales y se desarrollaron tradiciones, rituales, prácticas y símbolos, que solidificaron la ideología de la Facultad, de manera generalizada, y que dio coherencia al actuar de los estudiantes, cuyo símbolo tanto en las décadas de 1960 y 1970 fue el del Che Guevara. La elaboración de un mural donde se observa la figura del Che, idílicamente (ver foto en el Anexo 3), constituye un geosímbolo, cuyo significado debe ser interpretado como el ir en contra del capitalismo, principal premisa que puede observarse en todos estos signos y prácticas.

Aunque no tiene hoy en día la misma significación, pues para muchos de los miembros de la Facultad no tiene importancia o no tienen conocimiento de quién fue tan aclamado personaje, sigue siendo un emblema de la articulación ideológica de la Facultad, que derivó en una clara identidad organizacional.

Capítulo 3

Orgullo profesional y burocratización de la Facultad de Psicología

En este capítulo se presentan algunos de los elementos más significativos, en la historia de la Facultad, que fueron producto de la identidad organizacional generada a través del liderazgo y la articulación ideológica lograda por sus integrantes y que, a la vez, produjeron una proyección simbólica notable, que redundó en mayor identidad. Asimismo, se formula una breve consideración sobre el proceso de burocratización, que probablemente ha modificado el estatus identitario de la organización.

3.1 Los protagonistas

El primer director de la Escuela de Psicología fue el doctor Héctor Kuri Cano (1966 -1967), proveniente de la Universidad Nacional Autónoma de México; se le nombró titular de la clase de Psicología, además de ser el encargado del departamento de Orientación Vocacional. (Rincón, Trejo 1993:152 - 153).

Posteriormente, Adolfo Chacón Gallardo, maestro en Psicología Clínica (sin fechas de su período como director); aunque no se logró conocer detalles de su gestión, ha sido reconocido como uno de los principales líderes que ha conducido a la Facultad a un reconocimiento notable. Por ello, el auditorio más importante de la Facultad lleva su nombre.

El Dr. Carlos Dorantes fue también un director muy recordado. En su gestión, los grupos estuvieron bien definidos y la correlación de fuerzas políticas estuvieron estables y equilibradas, por la conducción que Dorantes tuvo, además de fortalecer la infraestructura de la Facultad. También ha sido reconocido por haber

fundado la Escuela de Sociología (posteriormente, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales), en 1984.

El Licenciado Fernando Tapia fue director en 1978; durante su período se construyó el edificio de la dirección y promovió el proyecto de la CE.SE.CO.; no se reelige y participa en el Aula Forense durante el movimiento del 8 de mayo, cuando se planteó la propuesta por parte del H. Consejo Universitario de retirarse de dicho movimiento, Tapia rechazó tal propuesta manifestó su público apoyo a los normalistas.

Posteriormente, fue director Marco Carrillo, economista de formación, quien ganó las elecciones con un margen de diferencia de entre 23 y 25 votos. Durante su gestión hubo una notable división entre los miembros de la Facultad, que comenzó a modificar la cohesión e ideología que había mostrado la institución.

Últimamente, Jaime Rivas (actual director) se ha caracterizado por reequilibrar las relaciones entre los miembros de la Facultad y favorecer un ambiente de colaboración (según opiniones de informantes) y ha realizado mucho trabajo que había quedado pendiente. Por tanto, este director se ha ganado el respeto de los miembros de la organización.

3.2 Las prácticas psicológicas

Las crónicas mencionan que la construcción del segundo edificio de la Facultad fue una gran aventura colectiva que generó la sensación y la evidencia de unificación y pertenencia a la institución. Unificó de manera importante a la comunidad estudiantil y docente.

Esto se reflejó en la actitud de la comunidad de la Facultad ante la rectoría: beligerante y contestataria. Presumía de tener una enorme capacidad para lograr cosas con o sin el consentimiento de la administración. La Asamblea General se volvió la instancia poderosa que convertía el discurso en realidad. Se desarrolló

así una convicción significativa de la fuerza de la psicología profesional, que se justificaba y se proyectaba en las prácticas que desarrollaban sus miembros.

En 1982, la Facultad vive el proceso del Foro de Transformación Político– Académico, que tiene como consecuencia el plan de estudios vigente, así como nuevas formas de organización académica al plantear áreas de especialización.

Para 1983, a raíz del proyecto de investigación “Vinculación Comunitaria Teórico – Práctica Lomas de Casa Blanca”, impulsado por el Área Básica de la Facultad, se crea la CE.SE.CO. Lomas I. Al año siguiente y producto de las investigaciones ahí generadas en el Departamento de Investigaciones Psicológicas, llevada a cabo en San Juan del Río (La investigación “Toxicomanía y Violencia”) se creó la CE.SE.CO. San Juan del Río. En este mismo año, debido a la diversidad, ampliación de actividades de servicio, prevención, difusión y divulgación de los trabajos de la Facultad, se crea el Departamento de Extensión y Servicio Social, en septiembre de 1984.

Este departamento fungió como la instancia de coordinación de los distintos proyectos de servicio a la comunidad que la Facultad tenía hacia la población de la ciudad y hacia el Estado de Querétaro. Para 1986, ante la necesidad de ampliar la necesidad de servicios en la Colonia Lomas de Casa Blanca, se abre una nueva CE.SE.CO Lomas II.

Posteriormente, a partir del proyecto de investigación “La problemática de la mujer y la familia en las zonas suburbanas de la Ciudad de Querétaro” (1987), coordinado por el Departamento de Investigaciones Psicológicas, y desarrollado en la Colonia Santa Bárbara, perteneciente al Municipio de Villa Corregidora, surgió la CE.SE.CO Santa Bárbara.

Estos proyectos se traducían en servicios o programas de intervención comunitaria que ofrecían servicios de educación popular, consulta clínica, teatro guiñol, títeres, guarderías populares y trabajo con bandas.

La CE.SE.CO se formó para que los alumnos de licenciatura hicieran las cosas para las que fueron entrenados, formados, en las áreas que esta Facultad ofrece a sus futuros profesionistas. Ha llegado a ser una institución de atención social relevante no sólo para la población sino para el IMSS y Gobierno del Estado.

El profesor Manuel Guzmán fue su primer coordinador, que tenía las posibilidades de abrir las puertas a la comunidad y ofrecer un servicio psicológico. Después se formó un equipo de trabajo clínico con los alumnos que atendían niños: Grupo con Padres de Familia con hijos en tratamiento. Posteriormente, se abrió el primer grupo de psicoterapia de adultos, donde se proponían e instrumentaba el dispositivo de Psicoterapia Mixta con Objetivos y Tiempos Limitados para trabajar en equipo (estudiantes y profesores).

Alrededor de la CE.SE.CO., los profesores Víctor Cabeza, Horacio Foladori y Alfredo Lede, formaban un equipo reconocido y aceptado, por lo tanto legítimo, que mantenía el ejercicio de la práctica clínica para los alumnos.

Para septiembre de 1993, Manuel Guzmán rescató el trabajo de la CE.SE.CO, con un grupo de 8 alumnos, para monitorear a los estudiantes de las siguientes generaciones. Así, esta instancia de la Facultad fue un espacio de efectividad laboral, así como de investigación psicológica.

Estas experiencias tuvieron orígenes diversos, así como un diagnóstico social de las demandas comunitarias, institucionales y personales, por lo cual no se puede homogenizar el nivel de análisis, a pesar de que constantemente faltaba organización, la planeación era escasa y la discusión, incipiente.

En una “Segunda Época”, las experiencias se acumulan, crece el capital social, que en palabras de Bourdieu es el capital que generan las personas con su cultura; acciones basadas en experiencias organizacionales y personales que les son significativas a ellas mismas y a la organización como tal, así como a sus miembros. Por ello, surge el proyecto de investigación “Articulación de las Funciones Sustantivas de la Facultad de Psicología desde la Práctica y el Servicio,” que se sumó a la necesidad de vincular éstas prácticas a la formación

académica, lo que inicia en 1990 un proceso de evaluación diagnóstica en el Departamento de Extensión y Servicio Social de la Facultad, junto con los de las centrales de Servicio a la Comunidad con la finalidad de normativizar, encauzar y sistematizar las prácticas.

El resultado del diagnóstico de una parte de las organizaciones o instancias, al sistematizar y entregar criterios con juicios de valor, produjo una reflexión que fuera dando elementos para decidir e incidir en la realidad en esas prácticas. Se inició un proceso de transformación–reestructuración, y surgió la intención expresa de vincular el proyecto curricular con las prácticas en las CE.SE.CO, a través de acciones, como la difusión de programas en las áreas y participación en foros académicos, entre otras.

Se puso entonces más atención en la rigurosidad metodológica para formular y presentar programas de organización del trabajo interno, organización para el trabajo externo, consolidación de proyectos colectivos, información y comunicación permanente, reconocimiento de los planteamientos de los programas de la práctica de extensión y servicio de cada CE.SE.CO, dados con base en tres elementos: demandas explícitas e implícitas de la población, demanda a diferentes niveles académico–políticos de la Facultad y de los intereses y capacidades de los miembros de la organización que coordina estos programas.

La idea de reestructuración se encuadra en la lógica de la excelencia académica universitaria y se traduce en el trabajo de extensión universitaria y la búsqueda de excelencia en la atención, la cual tiene un doble camino y propósito: crear una máquina con orden, pero que no esté exenta de la perspectiva psicosocial, que no pierda contexto y tenga perspectiva; es decir, eficiente pero sin perder el sentido humano, psicosocial y sin omitir lo positivo que tiene, tanto externo como interno, que levante la voz para no dejar de oírse ante los acontecimientos sociales externos e internos de la Facultad y del país mismo.

Con ello se insiste en formar profesionales que integren tanto lo micro como lo macro social para generar un proyecto de nación incluyente, poniendo como forma de conducta organizacional el servicio, la práctica, la intervención comunitaria y el cambio. Se emite una consigna que siempre estará presente en el discurso de esta organización: LA PSICOLOGIA PUEDE SERVIR NO SOLO PARA INTERPRETAR SINO PARA TRANSFORMAR.

3.3 Acontecimientos significativos

Quizás el evento más recordado que ha influido en una proyección del orgullo y la práctica de la psicología ha sido la *Semana Cultural de la Facultad de Psicología* (del 14 al 19 de marzo de 1977).

En ésta se configuraron verdaderos espacios de convivencia y aprendizaje: conferencias, deportes y eventos musicales de buen nivel, y se generó en un clima de vasta y amplia diversidad de los alumnos con el resto de las autoridades universitarias.

El Consejo Estudiantil y la base general se apegaron a la tarea de realizar la mejor semana cultural, sin ayuda de la rectoría y la dirección. En lo académico, cada una de las áreas escogió su tema de presentación, destacando la presencia del ex rector de la Universidad de Buenos Aires, Emilio Puigrós. Los organizadores se esmeraron en desarrollar este evento y reunieron una gran cantidad de capital social respetando las áreas; la presencia de este personaje no fue asunto menor y sí meritorio; a esto en consecuencia se unieron los deportes y la música, que tanto ha permeado lo académico como la parte artística de la Facultad.

Los estudiantes, por su parte, lograron una demostración de su potencial organizativo, relativamente independiente, y aprendieron de esta experiencia que se pueden realizar eventos sin necesidad de pedir apoyos económicos a las autoridades.

Otro evento que trascendió en la Facultad fue el Primer Congreso Latinoamericano sobre Psicoanálisis y Contexto Social, en 1980. Se recuerda por el éxito y el impacto que tuvo en el medio universitario local y nacional.

Por otro lado, a partir de una reunión del Colegio Académico, surgió la idea de hacer una Gran Exposición que hablara de la Facultad, sus andanzas y personajes. Se hizo con testimonios y fotos. En octubre de 1993, con motivo del Congreso de Egresados de la Facultad, se exhibieron 45 fotografías en la inauguración.

El 18 de octubre de 1996 dan inicio las actividades del XXX Aniversario de la Facultad. El 5 de diciembre de ese mismo año, en el edificio Fernando Díaz Ramírez, se presentó la Conferencia Magistral del Lic. Hugo Gutiérrez Vega (el líder histórico y moral más reconocido) y se montó en la sala principal de este edificio una exhibición de 150 fotografías.

El Congreso fue un evento “parteaguas”, que se realizó en un momento caracterizado por la convicción y la pasión por el estudio de la psicología así como por la práctica de la misma. El antecedente que origina dicho Congreso fue el Congreso de la Federación Nacional de Estudiantes de Psicología, en el que la Universidad Autónoma de Querétaro fue anfitrión, con la colaboración del Centro de Estudios Freudianos de Guadalajara, el Círculo Psicoanalítico de México y la Revista *Imago* de la UANL. La asistencia que se registró fue de 2000 asistentes y el resultado de ello fue la reafirmación de la Facultad como una institución de gran reconocimiento y admiración nacional.

El evento se caracterizó por estar planeado por alumnos y profesores, así como por el Consejo Estudiantil, lo cual suponía una autonomía importante en relación a la burocracia tanto de rectoría como de la dirección misma.

Por otro lado, el 28 de abril de 1997 se montó la exposición gráfica que llevó por título “Los sueños no sólo sueños son”. La Facultad había cumplido ya 30 años y se reavivó la idea que se ha ido manifestando de manera notable en su historia, cultura y memoria: ser profesionistas de la salud mental. Se expusieron cerca de

900 fotografías: las de grupo—generación, las de eventos culturales, políticos, universitarios y sociales, en los que la comunidad de la Facultad ha intervenido a lo largo de su vida universitaria; el libro de actas del H. Consejo de 1966, carteles que promocionaron en su tiempo cursos y diplomados de psicología clínica (psicoterapia familiar, psicoterapia de grupo), programas y trofeos de primer lugar ganados en tres campeonatos intramuros de la universidad en básquet bol (1978, 1980,1984) y uno de fútbol (1984); uniformes deportivos de los equipos campeones de básquet bol (1978) y fútbol (1984). Reconocimientos y agradecimientos impresos en lámina, con pintura de alumnos del área clínica (1981–1986) a sus profesores (Andrés Velázquez, Adolfo Chacón, Marco Macías, Manuel Guzmán); de esta misma generación de alumnos se rescata del archivo muerto una placa de agradecimiento a la Facultad con fecha de 1987.

Se citan ahí acontecimientos trascendentales: el Congreso de 1980 (ya citado); amenazas contra la viabilidad de la Facultad de Psicología, por el entonces rector Rabell Fernández; declaraciones favorables de Jesús Pérez Hermosillo como rector acerca de la Central de Servicios a la Comunidad (CESECO); festejos de graduación de alumnos de la primera generación de maestría en clínica (Adolfo Chacón y Graciela López F.); una lista de los alumnos de la tercera generación de la licenciatura (1969) que realizaron una cooperación para el sostenimiento de la escuela. Este hecho mostraba ya claramente la identidad que existía en los alumnos, al cooperar con dinero para que continuara la Facultad con sus propósitos, así como su voluntad de participar en los movimientos políticos que promovía.

Por consiguiente, se creó una tradición en la cual los alumnos poseían una relación de afecto mucho más cercana, porque los profesores fueron elegidos padrinos de una generación por un grupo de alumnos; esto fue pedido por los mismos alumnos, lo que permite ubicar aún más la identidad existente, entre los años 1979 y 1984.

Las bienvenidas a las nuevas generaciones constituyen otro elemento identitario, que a la larga se ha ido perdiendo, pues los profesores ya no asisten a estos

eventos; este espacio de convivencia ya no aglutina a los miembros de la organización ni reafirma afectos o relaciones entre alumnos y maestros más allá del aula o de los espacios propiamente académicos, donde el profesor conviva con sus alumnos de manera informal.

Esta y otras situaciones apuntan hacia un cambio en la facultad, que puede formularse como una creciente burocratización, que podría estar afectando su identidad organizacional.

3.4 La burocratización

Puede conceptualizarse a la burocracia como el cuadro administrativo de cualquier organización (formal) en la que hay funcionarios que se encargan de la organización y que ésta cumpla sus objetivos; en este modelo, los funcionarios son libres de decidir trabajar en la organización y de esta misma forma pueden irse. Se establece así un ordenamiento jerárquico que supone relaciones de obediencia y poco diálogo.

Así, la burocratización se puede definir como la extensión de una administración racional y rutinizada en todos los aspectos organizacionales y que, si bien establece marcos específicos y claros de productividad, desarticula estructuras simbólicas y afectivas que han producido sentido en muchos o la mayoría de los miembros de la organización.

El trabajo se vuelve esquematizado, rutinizado, sin tener en cuenta el sentido, los costes y el rendimiento; es el uso de la conciencia y criterio propios de grupos de funcionarios que utilizan sus facultades y su derecho a la sugerencia y sus posibilidades de influir, no para ejercer una reflexión crítica de los factores sociales y de su contexto de trabajo, sino para mejorar su status.

La burocratización puede originarse por fallos de la organización, pero también como consecuencia de una socialización deficitaria, las más de las veces fijada en la autoridad, de la formación de la personalidad y de la experiencia profesional de

las personas que ejercen responsabilidades en la administración pública. (Hillmann 2001: 94).

De esta manera, con base en lo relatado, la Facultad se aprecia como una organización solidaria para lograr un contrato colectivo digno. Lo anterior hace constar que el capital social existente en la Facultad sirvió para acordar cómo se formuló dicho contrato en materia laboral y monetaria, lo que implica un grado de cohesión o entendimiento importantes. El hecho de que se haya elaborado en la Facultad es trascendente por sí mismo y permite ubicar cómo se pueden lograr acuerdos a partir de voluntades similares o divergentes. Sin embargo, es un hecho que define un cambio de actitudes, pues los profesores, en la medida en que se van afianzando laboralmente, van perdiendo ánimo de participar política y académicamente, tanto como gremio, como individualmente.

En la misma tónica, las vacantes para ser profesor de una materia se concursan, lo que elimina problemas para asignar la titularidad de las asignaturas o materias; en los concursos el jurado se integra por los mismos compañeros profesores, pero aumenta la reglamentación y la competencia, que muchas veces ha sido conflictiva y merma lazos de solidaridad y cooperación.

Por otra parte, la situación a la que se enfrenta la Facultad junto con sus retos es la de tener una mayor matrícula, presentar más opciones de estudio, así como reestructurar el área básica. También la situación de que varios miembros de la organización, que son profesores, ya están en edad de jubilarse y se necesita renovar la plantilla de profesores.

Por ahora hay una licenciatura con cuatro áreas que son: clínica, educativa, social y del trabajo. Se está contemplando o hay el proyecto de hacerlas licenciaturas a cada una de las áreas, con una propuesta educativa específica. Se prevé que haya un coordinador por cada licenciatura.

Sin embargo, hay resistencia para que exista una Licenciatura en Educación, no se especifica a qué se debe dicha resistencia de parte de los psicólogos

educativos, así como los posibles argumentos en que se basaría la misma, pero en todo caso es otra fuente de conflicto latente en la Facultad.

Existe sin embargo una nueva Licenciatura en Gestión e Innovación Educativa, que surge de la unión de la psicología con la educación, lo que implica cambiar el lema de la Facultad para incluir la parte educativa. Lema que es *La Psicología no para interpretar sino para transformar*.

Lo que también comenzó a modificar los patrones establecidos que proyectaban el orgullo profesional y, por tanto la identidad, fue en primera instancia la división política de grupos, hecho que supone la pérdida del liderazgo antes ejercido.

Un asunto recurrente es que la dirigencia de la Facultad está compuesta por dos grupos que sostienen una lucha por el poder que se caracteriza por comportarse de la misma forma, actúan igual y se cuestionan de lo mismo.

En la Dirección, están integrantes de ambos grupos de poder, lo que genera equilibrio o un cierto equilibrio, pero en ocasiones se rompe y se genera un conflicto de grandes dimensiones. Es sabido que durante el período de dirección del profesor Jorge Lara (2008-2011), se generó una gran confrontación entre los grupos rivales a tal grado que por primera vez en la UAQ se celebró un plebiscito sobre su permanencia en la dirección. La votación favoreció a Lara, pero por muy poco margen. Como resultado de estas situaciones los alumnos se han sentido afectados en la calidad de la formación que reciben.

Ahora a los Consejos Académicos asisten pocos, ya que los profesores de tiempo libre tienen otras actividades, los contratados por honorarios trabajan en otros lugares, lo que les resta tiempo para acudir a estos espacios. La falta de tiempo, la contractual, así como la monetaria, hacen que los consejos sean espacios poco concurridos, pero quizá lo más significativo es que muchos de los profesores de tiempo completo no se hacen presentes en estas instancias organizacionales.

Este hecho incide en generar poco conocimiento de los colegas miembros de la organización; los ingresos se imponen como una preocupación apremiante y la

participación en los Consejos no interesa o no se puede asistir porque los docentes están ocupados por sus tareas de extensión, difusión, horas ante grupo, investigación. Los que son miembros del SNI (Sistema Nacional de Investigadores) y los que tienen el perfil PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado), que son profesores de calidad, buscan mejorar sus ingresos con los estímulos que estas dependencias otorgan a los profesores con méritos académicos.

Otros elementos internos que inciden en la burocratización están en la división por áreas sobre los logros y problemas de la Facultad, lo cual hace que no se reúnan todas las áreas, por dinámicas académicas o políticas; por otro lado, no hay un espacio en el cual las problemáticas comunes y concernientes a todas las áreas se discutan para el conocimiento de los demás.

Los objetivos de la Facultad no son evaluados porque no hay un instrumento como tal. Tal vez no haya interés por parte de las administraciones en crearlo; lo que existe son reuniones donde se valoran los logros obtenidos durante el semestre, aunque no se tienen datos de dónde y cómo se realizan. Las reuniones al interior son espacios donde se dialoga sobre problemas y se exige cumplir con varias obligaciones dentro de la organización, como entregar productos o asistir a los congresos, pero no permite espacios de interlocución de dichos problemas, además de que los existentes no integran a todas las áreas, sino que se atomizan.

Las condiciones en las que trabajan los profesores son muy demandantes, ya que hay que dedicar un tiempo a la investigación, las tutorías, la docencia, gestión y difusión, además a los espacios sindicalizados como el SUPAUAQ.

Al no asistir todos los profesores, implica que el trabajo es demandante pues deben cumplir con cinco rubros dentro de los cuales la inversión de tiempo es mucha. El Consejo que se realiza es mensual, lo cual indica espacios organizacionales aislados, divididos por áreas que si bien es necesario para aquellos problemas específicos, los profesores no tienen información de la

facultad en su conjunto, sino que se especializan en sus áreas; a pesar de ello las áreas funcionan.

La evaluación se ejerce si va acompañada del financiamiento y los problemas que se resuelven son los inmediatos. En el Colegio de Profesores se llega a acuerdos, pero fuera de esta instancia es donde frecuentemente existe una resolución menos institucional, más informal y se tratan problemas más inmediatos o más urgentes. Pero lo cierto es que no existe el espacio para el trabajo colegiado, y la política laboral sobre determina las horas, las cargas laborales, las clases, lo cual genera un individualismo que menoscaba dinámicas y metas organizacionales.

Al exterior, los factores que burocratizan son el SNI, el PROMEP y las auditorías de la SEP. Así los profesores adquieren más obligaciones, como publicar en revistas indexadas internacionales, dirigir tesis, asistir a congresos, etc.

También, por último, es importante destacar que un elemento en contra de la dinámica identitaria es que en la Facultad no existe un proceso de inducción para los profesores nuevos, donde pudieran conocerse la historia organizacional, así como generar un sentimiento de pertenencia a la organización.

Estos elementos pueden verse como adversos a la dinámica que anteriormente tenía la Facultad y la hicieron sólida, de gran prestigio y de una identidad notable.

Consideraciones sobre el capítulo

En la Facultad, se institucionalizaron varias prácticas que configuraron un estilo y orgullo profesional, que también puede observarse en representaciones sociales y símbolos, que derivaron también en el reforzamiento de la identidad.

La celebración de eventos académicos relevantes en un plano nacional e internacional y la creación de instituciones de ejercicio profesional, en especial la CE.SE.CO., generaron una representación de capacidad y autonomía profesional que no se observaba en otras facultades. Asimismo, se formularon mitos y

tradiciones organizacionales que se codifican en consignas: *La psicología para transformar no sólo para interpretar.*

Un segundo elemento importante es los eventos relacionales, como las reuniones, fiestas, foros y espacios de discusión, donde interactúan sus miembros y se manifiesta una representación de convivencia ejemplar, profesionalismo y calidad académica democrática.

Un tercero, el desarrollo de la investigación, que llevó por un lado al prestigio académico a muchos de los docentes, al ingresar a las instancias oficiales de estímulos y reconocimiento, pero por otro, a un proceso de burocratización.

En estos casos, queda implicado un proceso identitario, que favorece la solidez institucional de la Facultad y su proyección simbólica.

La burocratización y crecimiento de la Facultad apuntan a la generación de un individualismo notable en el personal académico, que tiende a desarticular los sentidos de acciones y compromisos sociales y políticos, muy marcados en el pasado. Podría ser que la identidad se mantiene de otra manera o ha disminuido.

Consideraciones finales

Al finalizar esta investigación, a través del liderazgo del director de la Facultad, Jaime Eleazar Medina Rivas, legitimado por medio de su trabajo y su política de género, hay un intento de reactivar el orgullo profesional y su proyección simbólica, conjuntamente con la vasta producción académica que ahora tiene la institución. Puede verse esto como intentos de incidir en una identidad manifiesta que fortalezca a la institución.

El hecho de que haya investigadoras e investigadores con un gran reconocimiento, como las doctoras Evelyn Diez y Sofía Vernon, con grandes proyectos y publicaciones financiados por instituciones nacionales e internacionales, ayuda mucho a que la Facultad destaque y recupere el orgullo de pertenencia manifiesto de otros tiempos, y que además, se supere el ambiente de confrontación entre los bandos opuestos y visibles en el personal académico.

Parece conveniente, entonces, sugerir que la memoria histórica debe ser difundida para que el presente esté vivo en el día a día, a través de placas que expliquen los geosímbolos ahí existentes, por ejemplo, qué significa el mural del Che, y que haya más ceremonias donde se otorguen premios y reconocimientos a los grandes personajes que componen esta organización. Así como institucionalizar más el trabajo colegiado de los profesores, promover ritos donde participen profesores y estudiantes, como las bienvenidas y las graduaciones.

Un aspecto a destacar al terminar esta tesis es que la identidad se construyó en base a hechos históricos como la Semana Cultural de 1977, La Construcción del segundo edificio de Psicología así como el proyecto de las CE.SE.CO ya que dichos eventos legitimaron a la Facultad tanto al interior como al exterior, y al hacerse cada uno de ellos los miembros de Facultad fueron posicionando a la Facultad de Psicología en el lugar que sus fundadores tuvieron en mente desde que la pensaron.

Anexos

ANEXO 1 Entrevista realizada a alumnos

1. ¿Qué valores explícitos existen en la facultad y cómo se practican?
2. ¿Conoces la misión y visión de la facultad, qué significan para ti?
3. ¿Coinciden tus metas personales con las de la facultad, por qué?
4. ¿Qué eventos realiza la facultad, que te parecen importantes?
5. ¿Estás orgulloso de pertenecer a la facultad, por qué?
6. ¿Tus amigos influyeron en ello, por qué?
7. ¿Qué papel han tenido tus maestros en este proceso?
8. ¿Cómo juzgas la productividad de los alumnos y maestros, por qué?
9. ¿Hay unión entre tus compañeros, por qué?
10. ¿Se evalúa el cumplimiento de objetivos en la facultad y a qué se debe esa situación?
11. ¿Entre los miembros de la facultad hay afecto, por qué?
12. ¿Los profesores se reúnen para platicar sobre los logros y problemas de la facultad, por qué?
13. ¿Hay diálogo sobre problemas y logros entre alumnos y maestros, por qué?
14. ¿Qué significa para ti y para tus compañeros el mural del Che?
15. ¿Existen símbolos que sean importantes para ustedes, cuáles?

Entrevista Profesores

1. ¿Qué valores existen en la facultad y cómo se practican?
2. ¿Los valores han cambiado, por qué?
3. ¿Sus metas personales coinciden con los objetivos de la facultad, por qué?
4. ¿Qué eventos realiza la facultad que le parezcan importantes, por qué?
5. ¿Está orgulloso de pertenecer a la facultad, por qué?
6. ¿Qué procesos hicieron que esto sucediera?
7. ¿Qué papel han tenido los alumnos en este proceso?
8. ¿Cómo juzga la productividad de los alumnos y maestros, por qué?
9. ¿Hay unión entre los profesores, por qué?
10. ¿Hay afecto entre los miembros de la facultad, por qué?
11. ¿Se evalúa el cumplimiento de objetivos en la facultad, por qué?
12. ¿Los profesores se reúnen para platicar sobre los problemas y logros de la facultad, por qué?
13. ¿Hay diálogo de problemas y logros entre alumnos y maestros, por qué?
14. ¿Qué significa para los profesores el mural del Che?
15. ¿Existen símbolos que sean importantes para ustedes, cuáles?

ANEXO 2

Fotografías

Este mural lo catalogué como un geosímbolo porque ocupa un espacio físico y representa al área de Psicología Social, ya que fue pintado por alumnos de esta área y de la Facultad de Bellas Artes según informantes calificados.




Buzón que está a un costado de La Casita, como varios artefactos tiene la Psique como se aprecia en la foto.



El siguiente cartel es sobre el Homenaje Luctuoso a Luis Fernando Flores Olague, viene acompañado de la Psique y muestra reconocimiento a los profesores destacados recordarlos permite conservar la memoria histórica.



UNIVERSIDAD DE ZACATECAS
FACULTAD DE PSICOLOGIA
HOMENAJE LUCTUOSO: LUIS FERNANDO FLORES OLAGUE
ANIVERSARIO FICTICIO
26 de octubre, 18:00 hrs., en la Sala Adolfo Chacón Gallardo
de la Facultad de Psicología



PROGRAMA

- 1.- Bienvenida Director de la Facultad de Psicología M. D. H. Jaime Eleazar Rivas Medina
- 2.- Grupo "Pulsión" generación 91-94 de Psicología Educativa, generación "Luis Fernando Flores Olague"
- 3.- Palabras por Adalberto Rangel Ruiz de la Peña
- 4.- Recital Musico Literario de Familia Flores Olague de Zacatecas, para la Familia de la Facultad de Psicología

El profesor del área educativa Luis Fernando Flores Olague, destacado miembro de la Facultad de Psicología.



Placa del Auditorio que lleva el mismo nombre, del ex Director Adolfo Chacón, miembro destacado de la Facultad.



Espacio conocido como La Casita, se llevan a cabo en su interior los Consejos Estudiantiles, se estudia, se escucha música y es un espacio de socialización de alumnos que permite y da pertenencia.



Cubículo de profesor Luis Rodolfo Ibarra Rivas del área educativa, encontramos una escultura de madera con el puño que indica lucha, como en el Escudo de la Facultad.



Escudo de la Facultad de Psicología a detalle, vemos el lema, los símbolos de la Psique y el puño tallados en cantera, una organización a través de sus símbolos y lemas comunica sus objetivos y comunica a los miembros la ideología de la misma.



Biblioteca de la Facultad de Psicología, aparte de servir como un espacio de consulta, las instalaciones de una organización recuerdan a sus miembros hechos históricos como el Movimiento del 8 de Mayo en el cual se pedía una biblioteca con mejores instalaciones así como un mayor acervo bibliográfico.



El Cafeto, espacio organizacional de socialización, descanso y para conversar sobre temas académicos, personales o de la organización misma. El profesor de traje gris es Carlos Galindo.



El CIPE (Centro de Investigaciones Psicológicas y Educativas), puerta de los cubículos y sala de juntas que ahí se encuentran, este espacio socializa a sus miembros y es un área de trabajo sólo para profesores y alumnos que se integran a proyectos que aquí, se desarrollan.



Entrega del Premio Nacional de Periodismo a Hugo Gutiérrez Vega, ex Rector de la UAQ, Fundador de la Facultad de Psicología (Héroe organizacional), Premio Honoris Causa por la UAQ.



<http://www.eluniversalqueretaro.mx/vida-q/07-09-2012/convocan-al-premio-hugo-gutierrez-vega#sthash.U0YVoZEL.dpuf>

Hugo Gutiérrez Vega, abogado de profesión, poeta y Fundador de la Facultad de Psicología.



<http://www.google.com.ar/images>

ANEXO 3

Algunos aspectos de la productividad en la Facultad de Psicología

Aquí se apuntan algunos datos de cómo se ha ampliado el área de influencia de la Facultad, a través de nuevas instalaciones, una mayor presencia académica y su producción científica.

La Facultad de Psicología ha forjado una tradición en el área de extensión mediante las labores de extensión por medio de programas de prácticas y servicio social en las CE.SE.CO, las cuales han crecido en infraestructura desde el 200; se terminó de construir un nuevo edificio para la atención psicológica, en terrenos donados por el gobierno municipal, en la parte norte de la ciudad de Querétaro. (Primer Informe de Rectoría de Raúl Iturralde Olvera, p.33).

Los cuerpos académicos se reagrupan para fortalecer las labores de investigación y vinculación con la docencia y la extensión. Sus profesores, la mayoría con estudios de maestría, se han propuesto la mejora continua, con su formación de doctorado, difundiendo sus hallazgos en foros académicos tanto nacionales como internacionales y obteniendo el reconocimiento PROMEP a su perfil.

La consolidación de los cuerpos académicos, ha sido abonada con la estancia que llevó a cabo la Dra. Sofía Vernon Carter en la Universidad de Washington, misma que fue patrocinada con la beca Fullbright – García Robles. (Primer Informe de Rectoría de Raúl Iturralde Olvera, p.33).

En el Centro Universitario hay 156 hombres y 586 mujeres que estudian la licenciatura en Psicología, dando un total de 742 alumnos.

En la especialidad en Enseñanza y Aprendizajes Escolares hay 2 hombres y 28 mujeres dando un total de 30 alumnos.

En la Mtría. en Psicología Clínica hay 15 hombres y 31 mujeres dando un total de 46 alumnos.

En la Mtría. en Psicología del Trabajo hay 7 hombres y 26 mujeres dando un total de 33 alumnos.

En la Mtría. en Psicología del Desarrollo y Aprendizajes Escolares hay 3 hombres y 44 mujeres dando un total de 47 alumnos.

En la Mtría. en Psicología Social hay 6 hombres y 4 mujeres dando un total de 10 alumnos.

En la Mtría. en Psicología de la Educación hay 25 hombres y 33 mujeres dando un total de 58 alumnos.

En la Doctorado en Psicología y Educación hay 0 alumnos.

Total de las DES de Psicología

Hombres	Mujeres	Total
222	798	1020

Fuente: Coordinación de Información y Estadística
Unidad de Información y Estadística Universitaria (p.44)

Número de alumnos, académicos, administrativos y directivos por Facultad /Plantel. Información correspondiente al 2006

Alumnos: 1020 Docentes: 127 Administrativos y Directivos: 31

Fuente: Coordinación de Información y Estadística. Unidad de Información y Estadística Universitaria (p.52)

Número de alumnos, académicos, administrativos y directivos por Facultad/Plantel

Información correspondiente al 2006

Alumnos	Docentes	Administrativos y directivos
1020	127	31

Fuente. Coordinación de Información y Estadística
Unidad de Información y Estadística Universitaria (p.52)

**Personal docente y activo por facultad y tiempo de dedicación
Información correspondiente al año 2006**

Tiempo completo	Medio tiempo	*T. Parcial	Total
63	1	63	127

Nota *: Se incluyen profesores por honorarios, visitantes y de tiempo libre.
Fuente: Coordinación de Información y Estadística. Unidad de Información y Estadística Universitaria (p.53)

Dirección de Planeación y Desarrollo institucional

Reporte de Profesores de Tiempo Completo con Reconocimiento a Perfil Deseable PROMEP

No.	Nombre	FAC	Año de obtención	Años de validez	Año de término
57	Alvarado Castellanos Mónica	Psicología	2007	1	
59	Diez Martínez Day María Evelyn	Psicología	2006	2	2010
60	Vemon Carter Sofía Alejandra	Psicología	2004	1	2007

Fuente: Dirección de Investigación y Posgrado (p.60)

**Personal académico que se encuentra realizando estudios de posgrado.
Facultad de psicología.**

Número de becarios	Nivel	UAQ	PROMEP	Becados
6	D	X	X	1

Fuente: Dirección de Planeación y Desarrollo Institucional PROMEP 2002 y Coordinación de Becas (p.61)

Crecimiento 2005-2006

Profesores de tiempo completo	2005	2006	Variación
Con perfil PROMEP	108	140	29.60%
SIN (Sistema Nacional de Investigadores)	66	76	15.20%

Fuente: Coordinación de Información y Estadística
Unidad de Información y Estadística Universitaria (p.65)

Evolución de Indicadores de Calidad PTC-Educación Superior

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PTC con perfil PROMEP	140	153	172	217	237	268
SNI + SNC	76	89	100	119	134	156

Fuente: Seis Años Haciendo Universidad
Unidad de Información y Estadística Universitaria (p.33)

Servicios de extensión Universitaria 2011

Ce.Se.Cos Psicología	Consultas	Patrocinios	Población atendida
	8.215	0	8.215

Unidad de Información y Estadística Universitaria (p.52)

Aulas	Auditorios	Centros de cómputo	Año
22	2	2	2005
29	1	2	2007
29	2	3	2009
38	3	1	2011

Fuente: Seis años haciendo universidad p.64.

De la revista Psicología y Sociedad, #20, año 6, Octubre – Diciembre de 1993, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- Esperanza P. de Plá, sobre Autismo, Psicosis Infantil y Violencia. Presentado en el Simposio del mismo nombre durante la Reunión Anual de la Soc. Mex. de Neurobiología y Psiquiatría celebrada en Querétaro, en junio de 1990. (p.24)
- Carlos Gerardo Galindo Pérez. En el Posgrado, ¿Dónde está sostenido el Psicoanálisis con Niños? Profesor de la Facultad de Psicología, U.A.Q.; Coordinador del Posgrado de la Facultad de Psicología, U.A.Q. (p.34)
- Leticia Guzmán Palacios. La Atención a Niños: Una Constante en las CE.SE.COS. Profesora, Investigadora y Coordinadora del Depto. de Extensión y Servicio Social de la Facultad de Psicología, U.A.Q. (p.41)
- Carmen Cuellar Zavala. Atención Clínica en una Institución Educativa. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Regional: La Práctica Profesional en Educación Especial, el día 4 de Julio 1993. Profesora en la Maestría de Psicología Clínica. (p.44)

De la revista Psicología y Sociedad, #10, año 4, Octubre – Diciembre de 1990, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- La Evaluación Institucional. Dr. Mario Rueda Beltrán (p.2).
- La Evaluación Problema Teórico y Político. José López Salgado. Trabajo presentado en el Primer Foro Regional de Investigación Educativa, UAQ. Mayo de 1987. Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología. (p.5)
- Nora E. Aguilera, Sara García H., Ernesto Ruiz S., Angélica Trejo S. E.T. AL. Experiencia sobre Orientación Educativa a partir de la Práctica Curricular de Orientación Educativa de Psicología de la UAQ. Ponencia

Presentada en el II Encuentro Latinoamericano de Orientación Educativa, Colima, Col. 1990. (p.29)

- Luis Fernando Flores Olague. Hacia una Virtual Integración del Espacio Formativo/Creativo en la Maestría de Psicología Educativa. Docente de la Licenciatura y Maestría en Psicología Ed. UAQ. (p.42)
- El Papel de la Práctica en el Currículum de la Facultad de Psicología. Mtro. Roberto Guerrero Pérez (p.47)

De la revista Psicología y Sociedad, #24, año 7, Octubre – Diciembre de 1994, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- Paco Ríos Agreda. XXVI Aniversario del 68: “Hoy como ayer, por las Libertades Democráticas”. Texto preparado para la Mesa Redonda “26 Aniversario del 68” celebrada el 4 de Octubre de 1994, en la Sala “Hugo Gutiérrez Vega” de la Facultad de Psicología de la U.A.Q. Profesor de la Facultad de Psicología, U.A.Q.; Integrante del Centro de Estudios e Investigaciones Antropológicas. (p.26)

Este número es del área de Psicología Social que se ha distinguido en la Facultad por ser el área simpatizante junto con la Facultad en su conjunto con el movimiento estudiantil del 2 de Octubre. Con el EZLN (Ejército Zapatista de Liberación Nacional), así como otras causas sociales y reivindicaciones, activistas, siempre preocupados y ocupados por la realidad social así como por ayudar a hacer colectas para las comunidades indígenas. Son el área que se ha distinguido por interesarse en la realidad sociopolítica del país, contestatarios y reproduciendo la tradición de la Facultad de diferir en la opinión sobre un tópico, con compromiso social y de resistencia ante causas que les parecen injustas o inequitativas.

De la revista Psicología y Sociedad, # 17 – 18, año 6, Octubre – Diciembre de 1993, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- Asa Cristina Laurell, Susana Martínez, Mariano Noriega, Olivia López y Jorge Villegas. Puestos de trabajo y Perfil Patológico Mental en Trabajadores Siderúrgicos. Esta investigación se llevó a cabo dentro del proyecto “La Salud Ocupacional en la Industria del Metal” de la UAM (Universidad Autónoma Metropolitana) Unidad Xochimilco, subvencionada por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID), Ottawa, Canadá. La primera autora junto con Olivia López tiene el grado de Maestría en Medicina Social, UAM – Xochimilco, México. La segunda autora es Maestra en Psicología del Trabajo, U.A.Q., Querétaro. Mariano Noriega y Jorge Villegas tienen Maestría en Salud en el Trabajo, UAM-Xochimilco, México. (p. 3)
- Alfredo Guerrero Tapia. Capacitación y Reproducción del Capital. El Presente artículo tuvo como base la versión de la ponencia leída en el 3er Congreso Nacional de Psicología del Trabajo, Jurica, Querétaro, 21 al 24 de mayo de 1992. Docente de la Maestría en Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, U.A.Q. El área de Psicología del Trabajo se ha distinguido por centrarse en capacitar recursos humanos y desarrollar las técnicas así como métodos para ello, lo que podía clasificarse o denominarse como tecnología. Los psicólogos llevan a cabo sus esfuerzos e intereses por mejorar y actualizar esta tecnología, así como modelos más amplios de intervención. Por lo que se ha dejado de lado la investigación sobre fenómenos de reproducción del conocimiento y de aquellos que condicionan las fluctuaciones de las necesidades de capacitación así como las causas que generan nuevas necesidades. Esta actividad del psicólogo social posee valor social, el cual no se ha podido difundir por las razones que menciona el autor así como diversos aspectos generados por el plusvalor; de lo cual teorizó Karl Marx, con Federico Engels en la obra que hicieron conjuntamente titulada El Capital. (p.55)

De la revista Psicología y Sociedad, # 8, año 4, Enero – Marzo de 1989, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- Araceli Colín. Una Reflexión de la Extensión del Psicoanálisis en Querétaro. En Memoria del 50 Aniversario de la muerte de Freud
- María Guadalupe Rivera. Industrialización y Salud Mental. Ponencia presentada en el Primer Foro Internacional sobre Salud Mental, U.A.Q., abril 1979. Miembro de la Facultad de Psicología de la UAQ.

De la revista Psicología y Sociedad, # 4, año 2, Enero – Marzo de 1985, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- Andrés Velázquez. Psicoanálisis y Literatura. Ponencia leída el 27 de agosto de 1985 en la ciudad de Aguascalientes, Ags., dentro del Seminario “El Hombre, la Sociedad y la Literatura”.
- Dulce M. Arredondo, Eduardo León Chain, Juan Martínez y Rosalba Pichardo S. Investigación sobre las necesidades de los diferentes sectores de la Sociedad Queretana para la Restructuración del Plan Curricular y el Perfil del Psicólogo. (Primera parte). Simposium Nacional de Investigación Científica (efectuado en la UAQ, 29/XI/83).

De la revista Psicología y Sociedad, # 13, año 5, Enero, Febrero – Marzo de 1992, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- Martha Patricia Aguilar Medina. Contextualización de una Práctica Posible. La autora trata el tema de un proyecto colectivo que integre los siguientes elementos para el área de la Psicología Social: existe el problema de construcción del conocimiento y prácticas de las Ciencias Sociales en

México, las políticas económicas así como las condiciones específicas en las que se elabora el proyecto. La finalidad del artículo es dar a conocer de problematización en las que es posible una práctica viable. (p.5)

- Alfredo Guerrero Tapia y Rosalba Pichardo Santoyo. Pensamiento Irrracional y Conocimiento. Ponencia presentada en la II *Reunión Nacional de Pensamiento y Lenguaje*; Tuxtla Gutiérrez Chiapas: 12 y 13 de Octubre de 1990. Por el Profesor de la Facultad de Psicología de la UNAM, Mtro. Alfredo Guerrero Tapia; y por la Profesora de la Facultad de Psicología de la UAQ, Mtra. Rosalba Pichardo Santoyo. (p.37)
- Reseña Mtro. Andrés Velázquez Ortega. Terciopelo Azul (BlueVelvet). David Lynch, 1986. Presentado en el “Ciclo de Cine Erótico”, organizado por el área de Psicología Social, el 20 de Febrero de 1992. (p.52). Entrevista con David Lynch, realizada por Leonardo García Tsao. De la revista *Psicología y Sociedad*, # 4, Diciembre - Enero de 1984.

De la revista *Psicología y Sociedad*, # 9, año 4, Enero, Julio – Septiembre de 1990, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- El Sinuoso Camino hacia el Congreso. Axel Didriksson.
- El Proceso de Enseñanza - Aprendizaje en Investigación. Jaime Peña Ramírez. Ponencia presentada en el Congreso Universitario, Foro interno de Acatlán. Febrero de 1990. Profesor - Investigador del programa de investigación de la Enep, Acatlán.
- Dulce María Arredondo. La Psicología Actual en el Marco de la Latinoamericanidad. Lic. en Psicología y Maestra en Estudios Latinoamericanos en la UAQ.

De la revista Psicología y Sociedad, # 6, año 4, Enero - Marzo de 1989, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

- Rita Zepeda Gorostiza y Juan Tubert – Oklander. El Tratamiento de los Pacientes Preestructurales. Trabajo presentado en el Tercer Congreso de Psicoterapia de Grupo, Querétaro, Qro; Octubre de 1988.
- Alfredo Guerrero Tapia. El problema del método para la historia de la psicología. Ponencia presentada en el I Coloquio de Historia de la Psicología ENEP – Zaragoza, 4, 5, y 6 de agosto de 1987.

De la revista Psicología y Sociedad, # 14, año 5, Abril, Mayo - Junio de 1992, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

En la publicación la portada está rotulada con letras mayúsculas haciendo referencia a El Congreso Regional de Psicología.

- Mtro. José Casas Jiménez y Lic. Miguel Ángel Murillo Gudiño. Reflexiones en torno a la formación, el ejercicio profesional y curricular. Miembros de la Comisión de Investigación de Análisis Curricular de la Facultad de Psicología de la UAQ. (p.17)
- La práctica profesional curricular: Puente formativo entre el conocimiento escolarizado y el ejercicio de la profesión. (p.25).

De la revista Psicología y Sociedad, # 12, año 4, Abril, Julio - Septiembre de 1991, con un ISSN 0185 -5379 destacan los artículos de:

En la portada se menciona la Maestría en Psicología Clínica XV Aniversario. El área clínica es la de mayor tradición y que seduce en palabras textuales de Manuel Guzmán Treviño, es decir, la que llama más la atención y por lo que se quiere estudiar y ser psicólogo, va gustando poco a poco y cada vez con más

intensidad. Entre más se conoce, más gusta y no se deja. Esta es mi interpretación de las palabras de Manuel Guzmán Treviño, en una entrevista que le realicé en compañía del Dr. Víctor Gabriel Muro González, en el 2013.

Entre los fotocopios está el anuncio del 3er. Congreso de Psicología del Trabajo con el tema de: Calidad y Productividad: un reto para la Psicología del Trabajo. Está fechado del 21 al 24 de mayo de 1992, cuya sede fue Querétaro, Qro.

Los informes se pedían en la UAQ, Facultad de Psicología con la Mtra. Guadalupe Rivera Martínez, así como en Psicología Integral de Querétaro con el Psic. Jaime E. Rivas Medina.

Distrito Federal, Sociedad de Psicología Aplicada A.C. Organizan: Universidad Autónoma de Querétaro y la Sociedad de Psicología Aplicada A.C. Contiene un dibujo del Acueducto, con dos trabajadores poniendo entre los arcos la Psique uno detiene y el otro martilla el símbolo, y arriba de los arcos la fecha de Querétaro 1992. La Psique es el símbolo por excelencia de la Facultad y está diseminado en la misma, desde los buzones del Consejo, el Posgrado, anuncios, cubículos.

Destaca el artículo del Mtro. Marco Antonio Carrillo Pacheco, aspirante a director de la Facultad en las últimas elecciones, realiza un artículo donde habla del posgrado de la Facultad de Psicología, sus inicios, el festejo, los logros, graduados, estadísticas, los rituales de paso, en fin, un detallado relato de este hecho. Se publicó en Septiembre 10, 1991.

Destaca el Ciclo de Conferencias *A 50 años de la muerte de Freud*, el Padre del Psicoanálisis, cuya teoría dio prestigio, status y legitimó a la Facultad de Psicología, Freud es una leyenda en la Facultad, todos le respetan y algunos creen que es demasiado psicoanálisis, que otros autores también son dignos de ser tan alabados. Freud es indispensable en la psicología, sus teorías han sido aplicadas, revisadas y criticadas por los psicólogos alrededor del mundo. En el caso de la Facultad el eje psicoanalítico dio prestigio al exterior, a nivel nacional e internacional.

Bibliografía

AMPARÁN CHIHU, Aquiles (Coord.) (2002), *Sociología de la Identidad*. México: UAM.

CASARES ARRANGOIZ, David (1994), *Liderazgo, capacidad de dirigir*, México: FCE.

GALLINO, Luciano (2001), *Diccionario de Sociología*. México: Siglo XXI.

GARCÍA CANCLINI, Néstor (2002), *Jóvenes, culturas e identidades urbanas*, México: UAM.

GARVÍA, Roberto (1998), *Conceptos Fundamentales de Sociología*, Madrid: Alianza Editorial.

GIMÉNEZ, Gilberto (2007), *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*, México: ITESO

GUZMÁN TREVIÑO, Manuel (2002), *Memoria y Crónica de la Facultad de Psicología en su XXX Aniversario*. Santiago de Querétaro: SUPAUAQ.

HILLMANN, Heinz-Karl (2001), *Diccionario Enciclopédico de Sociología*. Barcelona: Herder.

ITURRALDE OLVERA, Raúl (2010), *Primer Informe de Rectoría*, Querétaro: UAQ.

ITURRALDE OLVERA, Raúl (2011), *6 años Haciendo Universidad*, Querétaro: UAQ.

KREITNER Robert (1996), *Comportamiento de las Organizaciones*. España.

LIPOVETSKY, Giles y Jean Seroy (2010), *La cultura-mundo: respuesta a una sociedad desorientada*. Barcelona: Anagrama.

MOSCOVICI, Serge (2008), *Psicología Social 2, Pensamiento y vida social: Psicología social y problemas sociales*. México: Paidós Mexicana.

PARIENTE FRAGOSO, José Luis (2001), *Teoría de las organizaciones, Un enfoque de metáforas*, México: Universidad Autónoma de Tamaulipas

RICE, A.K. (1977), *Aprendizaje de Liderazgo*. España: Herder.

RINCÓN FRÍAS Gabriel, TREJO GUERRERO Juan, ANAYA LARIOS José Rodolfo (1993). *Historia de la UAQ, tomo 2*, Querétaro. UAQ.

TRISTÁ PÉREZ, Boris (1997), *Cultura Organizacional, Culturas Académicas*, México, ANUIES.

WEBER, Max (1983), “La ética protestante y el espíritu del capitalismo”, en *Ensayos sobre sociología de la religión*. Tomo I, Madrid: Taurus, pp. 23-168.

WEBER, Max (1996), *Economía y Sociedad*, México: FCE.

WEITNERT, Ansfried (1985) *Campo de interacción, individuo, grupo y organización*, Barcelona: Herder.

Referencias Hemerográficas

- Psicología y Sociedad, #6 Enero – Marzo /1989.
- Psicología y Sociedad, año 4, #8 Enero - Marzo /1989.
- Psicología y Sociedad, año 4, #9 Julio – Septiembre /1990.
- Psicología y Sociedad, año 4, #10 Octubre – Diciembre /1990 pp. 3, 5, 29, 42, 47.
- Psicología y Sociedad, año 4, #12 Julio – Septiembre /1991 pp. 3, 29.
- Psicología y Sociedad, año 5, #13 Enero – Febrero- Marzo /1992 pp.5, 37, 52.
- Psicología y Sociedad, año 5, #14 Abril –Mayo- Junio /1992 pp. 17, 25.
- Psicología y Sociedad, año 6, #17 - 18 Enero – Junio /1993 pp.3, 55.
- Psicología y Sociedad, año 6, #20 Octubre – Diciembre /1993 pp. 24,34, 41,44, 55.
- Psicología y Sociedad, año 7, #24 Octubre – Diciembre /1994 pp. 26.
- Psicología y Sociedad, año 2, #4 Enero - Marzo /1985 pp. 6, 7.2005.

Referencias de Internet

- <http://books.google.com.ar/books?id=jPivV2VAGK0C&pg=PA77&lpg=PA77&dq=megal%C3%ADderes&source=bl&ots=SWsclzs23O&sig=amxjMd9jRIWuB2vbVIIWhYEEeQA&hl=es&sa=X&ei=yLE6UeuAMOWC2gX65IG4AQ&sqi=2&ved=0CGMQ6AEwCQ#v=onepage&q=megal%C3%ADderes&f=false>
- <http://www.eluniversalqueretaro.mx/vida-q/07-09-2012/convocan-al-premio-hugo-gutierrez-vega#sthash.U0YVoZEL.dpuf>
- <http://www.google.com.ar/images>
- <http://www.uaq.mx/facultades/> (Esta referencia se consultó para revisar los elementos organizacionales que se mencionan en la investigación).
- Fotos tomadas por la autora de esta tesis en la Facultad de Psicología de la UAQ.