



HISTORIA DEL CIECAS Y LOS VALORES

Adriana Sandoval Hernández
Escuela Superior de Ingeniería Textil
asandovalh@ipn.mx

Fernando José Menéndez González
Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales (CIECAS)
femenend@hotmail.com

Patricia Acevedo Nava
Escuela Superior de Comercio y Administración
pacevedon@ipn.mx

Abstract

The aim of this paper is to present some of the theoretical and historical basis related to the Center of Economic Research, Administrative and Social (CIECAS) and its relation to the securities. This research center since its inception seeks to impart and promote graduate programs and specialized courses in the area of social sciences as well as applied research activities and as an organization, seeks the means necessary for its operation is in continuous improvement. It also seeks to strengthen the training of specialists in various fields of social sciences, responding to the demand for social and productive sectors. It should be noted that the importance of values in organizational culture CIECAS as one of the main ways to create change within the organization and with these improve the work environment and productivity. de la organización y con estos mejorar el ambiente de trabajo y la productividad.

Palabras clave: cultura organizacional, valores, ciencias sociales, centro de investigación.

En la premisa que la cultura organizacional se funda en los valores, hipótesis y creencias con los que los miembros de una organización perciben, piensan y actúan. Entonces los valores vienen a ser la piedra angular para los cambios en actitud y mejora en toda organización.

de investigación que lleva por título "Identificación de los valores organizacionales en el CIECAS, comparación con los valores del IPN e impacto en la cultura organizacional". Con registro asignado por la SIP: 20131457.

Por lo que este trabajo tiene como objetivo presentar parte de la base teórica del proyecto



A continuación se da una breve historia del Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales (CIECAS). (IPN-CIECAS, 2004).

A finales de los años ochenta y principios de los noventa, era frecuente oír hablar de la casa de las Promotoras Voluntarias (asociación formada por damas que daban ayuda a los estudiantes y apoyo social a personas necesitadas), una casa blanca de la calle de Lauro Aguirre número 120. A los dos años las Promotoras Voluntarias, dejaron la casa en manos de la Unidad de Apoyo a Estudiantes.

De esta forma, el inmueble que actualmente ocupa el CIECAS, pasó a manos del Politécnico. El hoy Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional, surgió a partir de la idea de un Grupo de distinguidos politécnicos entre los que se encontraba el licenciado Miguel Ángel Correa Jasso, ex Director General del IPN y el Ingeniero Eduardo Zedillo Ponce de León.

Pero fue el doctor Enrique Villa Rivera, entonces Director de Investigación y Posgrado el que presentó ante el H. Consejo Consultivo del Instituto la propuesta de formar un centro de investigaciones en el campo de economía, la administración y la sociedad, como elemento innovador para fortalecer la vinculación con los sectores productivo, educativo y social a través de acciones directas que contribuyan a la resolución de problemas específicos, por medio de proporcionar los servicios de investigación y consultoría profesional que les sean solicitados.

De esta manera mostró la decisión institucional de descentralizar las actividades de investigación con la creación de centros por especialidad. Así el proyecto fue estudiado por el Consejo Consultivo del IPN, y a partir del primero de noviembre de 1996, oficialmente se aprobó la creación del Centro

de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional.

Posteriormente se diseñó el emblema representativo con los colores del IPN (guinda y blanco), compuesto por tres elementos. El primero consta de tres franjas paralelas que al unirse forman un triángulo equilátero con el vértice orientado hacia arriba, gracias a lo cual se produce un movimiento visual ascendente que sugiere crecimiento y proyección al futuro.

El sentido simbólico del triángulo está relacionado con el número tres y son tres los campos de investigación que abarca el Centro. En el segundo elemento están las siglas "CIECAS" que utilizan caracteres sólidos y fuertes para representar la unión del conjunto de actividades. El tercer elemento lo forman las siglas IPN, *Alma Mater* del Centro.

El 15 de abril de 1997 se inauguró oficialmente, por el ingeniero Diódoro Guerra, entonces Director General del Instituto Politécnico Nacional.

A tres años de haberse fundado el CIECAS, se hicieron los trámites necesarios para adquirir el inmueble de Lauro Aguirre 130, para ampliar su infraestructura; que para finales del año 2000 quedó habilitado y adaptado para las funciones de docencia e investigación a desarrollarse en esa área de trabajo.

Como toda organización busca los medios necesarios para que su funcionamiento este en constante mejora para ello este trabajo expone parte de la teoría de los valores en la cultura organizacional.

Hoy en día el Centro cuenta con tres subdirecciones: Académica y de Investigación; Servicios educativos e integración social; y Administrativa. Así como siete departamentos, con una plantilla



de 56 docentes, de los cuales 10 pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores SNI y, 21 no docentes. Consta de 45 profesores investigadores. (CIECAS-IPN, 2012). Como toda organización educativa cuenta con su misión y visión.

Misión

Impartir e impulsar programas de posgrado y cursos especializados en el área de las ciencias sociales, realizar actividades de investigación aplicada, vincularse con los sectores productivo y social; así como difundir el conocimiento generado en el marco del modelo educativo del IPN, con el propósito de formar capital humano altamente calificado que responda a las necesidades del país.

Donde afirma que su principal objetivo es formar capital humano capacitado, pero capacitado también en aquellos valores que le darán una formación integral para responder ampliamente a las necesidades de este milenio. En cuanto su visión dice:

Visión

Ser un Centro de posgrado de excelencia del Instituto Politécnico Nacional formador de capital humano de alta calidad, especializado en la investigación en ciencias sociales con reconocimiento nacional, cuyos estudios y propuestas permitan responder a las necesidades de la sociedad y a las nuevas formas de comunicar el conocimiento científico y tecnológico.

Para responder a las necesidades que menciona la visión, se lleva a cabo la consolidación y constante actualización de todo su personal para continuar la formación de especialistas en diversos campos de las Ciencias Sociales y respondiendo a la demanda de los sectores productivo y social se imparten cuatro maestrías:

Política y Gestión del Cambio Tecnológico, Economía y gestión Municipal, Metodología de la Ciencia, Docencia Científica y Tecnológica.

En este Centro se procura que los especialistas realicen investigación básica y aplicada, que coadyuve a fortalecer las redes de conocimiento y que sus resultados tengan impacto social. La comunidad impulsa la interdisciplinariedad, la discusión cotidiana y el trabajo en equipo, dando lugar a cinco líneas de investigación:

- Análisis económico coyuntural. :
- Tecnología e innovación.
- Desarrollo social sustentable.
- Energía y desarrollo tecn-económico.
- Educación y nuevas tecnologías.

El CIECAS también cuenta con su normateca, la cual contiene la normatividad de la institución y de las cuales se destacan las siguientes:

Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. (IPN, 2012).

Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.

Código de Conducta de los Trabajadores del Instituto Politécnico Nacional.

Código de Ética del Instituto Politécnico Nacional.

Siendo el IPN la institución de enseñanza técnica más importante de México y para seguir cumpliendo con la noble tarea de preparar profesionistas que la sociedad requiere para el mejoramiento del país y el bienestar de la población, se requiere del compromiso de las autoridades, docentes y alumnos y para tal efecto se hizo el Código de Ética para la Comunidad Politécnica. El decanato del Instituto Politécnico Nacional



presentó en 2004 el Código de Ética en el cual dice que:

Se espera que la comunidad politécnica realice sus responsabilidades dentro de los valores éticos, necesarios para una convivencia con nuestros semejantes que garantice el orden, la seguridad y el perfeccionamiento físico y moral para lograr un progreso verdadero de nuestra nación. (IPN/DECANATO, 2004, pág. 5)

A continuación se presentan los valores que se consideran los más importantes para esta institución y a los que describe como se muestra a continuación:

Respeto.- El respeto a la dignidad de cada persona es una constante en el IPN, un valor fundamental, cuya efectividad depende del grado en que sea fomentado por los directivos, maestros y alumnos de la institución y practicados por todos y cada uno de los integrantes de la comunidad politécnica. (IPN/DECANATO, 2004, pág 19).

Es el primer valor que se debe aplicar, primero con uno mismo y después con el otro, teniendo en cuenta que se aprende y se enseña con el ejemplo.

Responsabilidad - Uno de los valores mas apreciados por la sociedad y particularmente por el IPN, es el sentido de la responsabilidad. La responsabilidad primordial del alumno y del maestro es adoptar una actitud decidida hacia el estudio y la investigación, y mantener sus conocimientos constantemente actualizados. Deben tener cuidado de su formación técnica y ética hasta llegar a poseer un perfil profesional definido para poder interpretar, rectamente, las diversas situaciones que, en algún momento se les presenten en su desarrollo y decidir correctamente. (IPN/DECANATO, 2004, pág. 19).

El ser responsable genera confianza y credibilidad primero en uno mismo, y después a la sociedad.

Honestidad.- Ser honesto, según Bennet es ser real, genuino, autentico, de buena fe. Ser deshonesto es ser falso, impostado, ficticio. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. Tiñe la vida de cualquier persona de apertura, confianza y sinceridad, también expresa la disposición de vivir a la luz. (IPN/DECANATO, 2004, pág. 21).

Este valor si lo hace suyo el docente o en este caso el tutor, lo podrá ejemplificar a los alumnos y a los tutorados, creando un ambiente de confianza y respeto.

Lealtad.- Los integrantes de la comunidad politécnica desean identificarse con ella, necesitan confiar y creer en su institución, puesto que contribuyen con su esfuerzo para lograr su misión.

Un sistema de valores, en una institución, genera en su comunidad una estrecha comunicación con la misma. Ese vínculo de valores es fundamental para lograr que las personas asocien sus lealtades con la institución.

Efectivamente la lealtad a principios, valores e ideales se convierte en un sistema de creencias para todas las personas que integran la comunidad politécnica. Es un valor más allá del beneficio personal y una especie de "polo magnético" que orienta a todos en la misma dirección. (IPN/DECANATO, 2004, págs. 22, 23).

Este valor aunque pareciera hoy en día que se encuentra ausente, sólo es cuestión de empezar a mostrarlo e invocarlo para que surja con toda su fuerza no solo en nuestro Instituto sino en todos los ámbitos.

Conflicto de intereses.- Uno de los principales atributos que distinguen a cualquier profesionista es una objetividad de criterio. El papel fundamental que tiene



consiste en expresar una opinión profesional, libre de cualquier influencia personal o corporativa, propia o de aquel a quien sirve. Las reglas de conducta de cualquier profesión, establecen que esta opinión debe ser totalmente objetiva y que el profesionista tiene la responsabilidad de subordinar los intereses personales a los de la sociedad. (IPN/DECANATO, 2004, pág. 23).

Integridad.- El maestro, el alumno y cualquier miembro de la comunidad politécnica, deben tener esa cualidad moral que impulsa al hombre al más severo cumplimiento de sus deberes respecto a los demás y a sí mismo. Ser íntegro implica ser honrado, cabal, recto, probo; la gente sabe lo que se puede esperar de él, cuando hace un compromiso con una persona lo cumple cabalmente, nunca hace una promesa que no pueda cumplir. Es una persona comprometida con la institución a la cual pertenece. (IPN/DECANATO, 2004, pág. 25).

La integridad debe ser un rasgo distintivo no sólo de los docentes sino también de los futuros profesionistas.

Justicia.- Justicia es dar a cada quien lo que corresponde, dejar que ocupe el lugar que debe ocupar. El valor ético por excelencia es la justicia. Frente a él falla cualquier intento de fundar una filosofía moral individualista, la justicia como virtud ética fundamental, es impensable, en rigor, sin la noción de una comunidad de hombres. (IPN/DECANATO, 2004, pág. 25).

Estos valores son esencialmente la base de una sólida convivencia, comportamiento institucional.

Importancia de los valores.

La importancia de los valores en las organizaciones e instituciones pueden contribuir a la resolución de tres cuestiones:

1) La conciliación de intereses individuales y de grupo;

2) La elaboración de una estructura necesaria para la organización, que complete la definición de papeles, normas y reglas para relaciones y organizaciones de trabajo,

3) La conciliación entre los intereses de la organización y del medio social y natural, capaz de responder a la necesidad de la organización de poder sobrevivir, al obtener del medio la materia prima, y realizar los cambios de producción y comercialización. (Tamayo, 1996).

También los valores desempeñan un rol en la relación tanto a los objetivos organizacionales como a las necesidades de los individuos. Dicho en otros términos, los valores organizacionales pueden redundar en mensajes y comportamientos considerados "adecuados", transmitiendo naturalmente los contenidos a los demás miembros de la organización (consiguiendo así, la adhesión y reproducción de comportamientos posibles).

A la vez, también pueden permitir la autonomía de los individuos en la aceptación (o no) de contenidos, reconstruyéndolos. (Diniz de Sá, 2000).

El impulso que las organizaciones han emprendido para participar en el desarrollo de un país, trae consigo la construcción de diversos escenarios con varios factores importantes como lo económico, social, político y cultural, donde se establece la realización y trabajo del individuo en un marco propicio que genera en ellos acciones y patrones de condiciones que lleven a buscar un nivel de vida mejor.

Por otra parte, el papel de los valores morales y éticos surgen con fuerza en las organizaciones conscientes de su responsabilidad ante las diversas situaciones negativas. Creando un ambiente laboral más estable y confiado.

A partir de este marco referencial se destacan los valores, reflejados en las



conductas y actitudes de los individuos y su desarrollo, así como también, son herramientas esenciales para la realización de las actividades de todo empleado, convirtiéndose en un aspecto moral que le permitirá sentirse satisfecho con las asignaciones que la institución demanda. Es imprescindible que los empleados entiendan que los valores son importantes en toda institución; y que sus fundadores utilicen estrategias para impregnar a sus miembros de esos valores organizacionales. (Morales, 2005).

Las decisiones que realizan los directivos esta de alguna manera ligada a sus valores e inciden en el interior de los que conforman la organización.

Como se puede ver los valores integran, guían y conducen diversas actividades desarrolladas por sus miembros. Si estos se llevan a cabo por todos puede llevarse exitosamente la construcción colectiva. Pueden verse como indicadores, donde una persona o grupo elige o rechaza objetivos, soluciones o procedimientos, influyendo así en los procedimientos estratégicos. Por lo que los valores proporcionan un sentido de dirección común a todos y una guía básica de comportamiento. (Freitas, 1991).

Lo anterior evidencia que los valores constituyen uno de los instrumentos más importantes para las instituciones.

Referencias

Casagrande, J. R. (2002). *Valores organizacionales: un análisis en el contexto educativo*. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación-UNESCO.

CIECAS-IPN. (20 de Septiembre de 2012). *Conócenos*. Recuperado el 15 de Abril de 2013,

de [www.ciecas.ipn.mx:](http://www.ciecas.ipn.mx/)
<http://www.ciecas.ipn.mx/01wscon/conocenos.html>

Diniz de Sá, M. A. (2000). *Cultura de empleado como estrategia de empresa. XXIV Encontro Anual da ANPAD*. Florianópolis: CD-ROM, 2000.

Freitas, M. E. (1991). *Cultura organizacional: grandes temas em debate. Revista de Administração de Empresas, San Pablo, Vol. 31, No. 3, Julio Septiembre.*

IPN. (30 de Mayo de 2012). *Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales*. Recuperado el 15 de Abril de 2013, de Normateca:
<http://www.ciecas.ipn.mx/01wscon/normas/normateca.htm>

IPN/DECANATO. (2004). *Código de ética del Instituto Politécnico Nacional*. México: Identidad Politécnica, IPN/Presidencia del Decanato.

IPN/DECANATO. (2004). *Código de ética del Instituto Politécnico Nacional*. México: Identidad Politécnica, IPN/ Presidencia del Decanato.

IPN-CIECAS. (9 de 2004). *TIEMPO-CIECAS. IPN-CIECAS, VI, 1-35.*

Morales, D. (2005). *Publicaciones*. Recuperado el 15 de Abril de 2013, de Valores organizacionales y satisfacción laboral en el sector universitario:
<http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/495/1234>

Prensky, M. (2011). *Enseñar a nativos digitales* (Española publicada por acuerdo con Corwin Press Inc. (Estados Unidos, Londres, Nueva Delhi) ed.). (E. Alemany, Trad.) España: Biblioteca Innovación Educativa de S.M.

Tamayo, Á. &. (1996). *Escala de valores organizacionales. Revista de Administração, San Pablo, Vol. 31, No. 2, Abril-Junio, 62-72.*