



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

**MAEASTRIA EN ESTUDIOS SOCIALES: TRABAJO, REGULACION LABORAL Y
ORGANIZACIÓN**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
**CONFIGURACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS PROCESOS DE ELECCIÓN Y
PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE PUEBLA SNTE SECCION 51.**

T E S I S

PRESENTA:

ARMANDO QUINTANAR RODRÍGUEZ.

DIRECTOR DE TESIS:

DR. ALFONSO CANO ROBLES

FECHA: 29 DE MAYO 2023

Con mucho amor y cariño.

Para mi esposa Aracely y mis dos hijos

Armando y Ariana

AGRADECIMIENTOS

Las oportunidades no llegan solas, siempre hay gente que se preocupa por los demás y pone a su disposición sabiduría y empeño, prueba de ello es, este posgrado producto de la perseverancia y tenacidad de quienes están en esa búsqueda inacabable, que no termina con un proyecto, pues es sólo el inicio de otro.

A la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) por haberme brindado esta oportunidad de continuar estudios de nivel maestría; y ser la formadora de mi actual modo de vida.

A los iniciadores del proyecto de posgrado, Maestría en Estudios Sociales: Trabajo, Regulación Laboral y Organización, junto con todos los colaboradores, que hoy la hacen posible, impartiendo cátedras de mucha excelencia y calidad, el compromiso de cada uno de ellos es, hacer posible el sueño de muchos alumnos que buscan superación académica.

A todos mis compañeros de trabajo, de la Secretaría de Educación en el Estado, quienes compartieron ideas y tiempo para lograr terminar este proyecto.

A mis padres y hermanos, quienes contribuyeron con su entusiasmo y comprensión, cuando les pedía no verlos, porque tenía que cumplir con mis actividades académicas en este posgrado.

A una gran compañera de estos estudios de grado, Maestra Gabriela de María Aportela Rodríguez, por ser una persona que entusiasma y motiva a las personas para superarse compartiendo conocimientos y experiencias bajo un esquema de profesionalismo y compromiso.

A los compañeros Jesús Bravo Amador, Marlene Aleny Rodríguez Pérez, Antonio Morris Eli Amat Shapiro, Brandon Amir Estrada Cerón, y Mónica Barragán, quienes, me brindaron paciencia y apoyo, compartiendo su excelente experiencia intelectual y académica, en los momentos más apremiantes para cumplir con las tareas del posgrado.

AL Dr. Oscar Calderón, quien me alentó y oriento para iniciar estudio de maestría en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, además de ser un excelente catedrático con mucha experiencia y preparación.

Al Dr. Alberto Calles por sus invaluable aportaciones durante sus cátedras para culminar el proyecto de investigación, que sirvieron para considerar puntos y elementos no detectados.

A la Dra. Mirza Aguilar y a la Dra. Jazmín García, Dra. Adriana Sletza Ortega R. por su gran labor como catedráticas e investigadoras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, quienes me proporcionaron las bases académicas suficientes para concluir esta tesis.

Al Dr. Fabián Gerónimo Castillo, por interesarse en el desarrollo y avance de nuestras propuestas de tesis, al comentar y hacer recomendaciones, que mejoraran nuestro trabajo de investigación.

Al Dr. Alfonso Cano Robles asesor de tesis, quien, con esa grandeza de espíritu académico, me acompaño, oriento y corrigió, proporcionándome las herramientas necesarias para lograr terminar este proyecto, agradezco su paciencia y esmero, pero sobre todo el tiempo que me brindó, aun con sus labores profesionales, es infinito mi reconocimiento y agradecimiento hacia él, por ser un gran catedrático que da lo mejor de sí, para los demás.

A quienes nos arrebató la pandemia del 2020, siendo miembros de este posgrado y que aun luchando ante este mal, perdieron la batalla dejando en el recuerdo, que dieron lo mejor de sí.

Puebla, México, a 29 de mayo del 2023

RESUMEN

La presente investigación realiza una reconstrucción de la configuración de la cultura organizacional en los procesos de elección y participación sindical de los trabajadores de la educación del SNTE Sección 51 en Puebla, analizando a través del desenvolvimiento de su vida interna.

Así también su desarrollo histórico a partir de su creación en 1943 como un sindicato corporativo, con una estrecha relación con el Estado, finalmente, también se abordan los mecanismos democráticos ejercidos dentro del misma consecuencia de reformas estatutarias que promueven un voto universal en un contexto democrático muy suigéneris en Puebla.

La apertura coyuntural planteada en octubre del 2021 por el secretario Nacional del SNTE; de un voto libre, directo, secreto, personal, intransferible y, por primera vez, universal en la elección de directivas seccionales, permito el libre ejercicio sin imposiciones y limitaciones a la libertad de asociación y elección de los integrantes del gremio magisterial.

Los intentos de democratización son una lucha constante que ha llevado a las disidencias sindicales a nivel nacional de la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación; en el caso de Puebla han surgido Sindicatos disidentes, quienes al menos en su retórica apelan a una mayor participación sindical.

La búsqueda de la democratización, se traduce en inconformidad de los agremiados esto propicia gran riesgo de división y desarticulación, a fin de cuentas, estos enarbolan la participación a través del sufragio en un voto universal como parte de la toma de decisiones de la base trabajadora, esto indica que el discurso se legitima a través de la reforma a los estatutos, convirtiéndose en una necesidad imperante, en la construcción de una cultura organizacional del gremio educativo, que promueve la defensa de sus intereses como agremiados.

La apertura a esta nueva forma de ejercicio sindical no es solamente el logro de los grupos que ejercen presión por una democracia más equilibrada, sino también consecuencia de los cambios ocasionados por los procesos de globalización y aperturas comerciales que condicionan al Estado; en consecuencia, a las organizaciones

Palabras Clave: Configuración, Ejercicio Sindical, Agremiado, Democracia, Cultura Organizacional.

INTRODUCCIÓN.....	10
1.- JUSTIFICACIÓN	12
2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	12
3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	13
3.1 Pregunta General.....	13
3.2 Preguntas particulares	13
4. OBJETIVOS.....	14
4.1 Objetivo General.....	14
4.2 Objetivo Particulares.....	14
5.- SUPUESTO HIPOTETICO	15
6.- PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA.....	15
7. MARCO TEÓRICO	19
7.1 Articulación.....	19
7.2 Configuración	20
7.3 La autoridad tradicional de obedecer.....	22
7.4 Prácticas de elección en las dirigencias sindicales	25
8. CONTENIDO DEL DOCUMENTO	4
CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL E HISTÓRICO.....	6
1.1 Desarrollo del Sindicalismo en México y el surgimiento del SNTE.....	6
1.2 Formación del SNTE	13
Tabla 1	15
1.3 Las últimas tres décadas del SNTE.....	18
1.4 La articulación histórica del SNTE.....	21
CAPÍTULO II. APARTADO CONCEPTUAL	22
1. Epistemología Crítica.....	22
2. Justificación del uso del configuracionismo	25
3. Conceptualización de Organización	26
3.1 Los sindicatos como forma de organización.....	28
Tabla 2	32
Desarrollo de diversos enfoques organizativos.....	32

3.2 Cultura Organizacional	34
3.3 Pensar al SNTE desde el corporativismo.....	40
CAPÍTULO III. APARTADO METODOLÓGICO	44
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	48
4.1 Perfil de muestra	52
Tabla 3	52
4.2 Análisis descriptivo por frecuencias	54
Tabla 4	55
Tabla 5	56
4.3 Análisis de la configuración por ejes.....	58
Tabla 6	59
Tabla 7	60
Tabla 8	63
4.4 Análisis descriptivo por graficas.....	63
CONCLUSIONES FINALES	91
I. Estructura.....	96
2. Subjetividad	97
3. Acción.....	98
4. Síntesis en configuración.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
ANEXO 1.....	104
Índice de tablas.	104
Índice de figuras.....	104
ANEXO 2.....	105
Entrevistas semiestructuradas a miembros del SNTE Sección 51.	105
https://drive.google.com/file/d/1gLeX6JD-XnN4ED7I7G1I7S7XL_Yfo8KB/view?usp=sharing	105

INTRODUCCIÓN

El Sindicato de los Trabajadores de la Educación es uno de los principales actores sindicales en nuestro país, su trayectoria está vinculada al surgimiento de los movimientos obreros, por tanto, las reformas planteadas en octubre del 2021 por el secretario general de SNTE; enarbolan una nueva configuración, al tratar de reconstruir una nueva forma de participación,

La implementación de un voto libre, directo, secreto, personal, intransferible y, por primera vez, universal en la elección de directivas seccionales, permite el libre ejercicio sin imposiciones y limitaciones la libertad de asociación y elección de los integrantes del gremio magisterial en Puebla Sección 51.

Las bases para este análisis se sustentan, en el desenvolvimiento de este sindicato como una organización, que ha planteado nuevas formas y estructuras de democracia dentro de un sistema corporativo, lo que implica el surgimiento de nuevas condiciones y formas del control dando pauta a nuevo enfoque que nos permite analizarlo desde una perspectiva de la cultura organizacional.

El presente trabajo, tiene como finalidad reconstruir la configuración de la cultura organizacional del SNTE Sección 51 con base en sus prácticas (acción) en los procesos de decisión y elección (subjektividad) reflejados en la libertad de asociación y de participación, para elegir a sus dirigentes sindicales enmarcadas en las reformas del 6 de octubre del 2021, y en las interacciones institucionales (estructuras) del magisterio ante la coyuntura de elecciones para secretario general para el 2023,

Esta reestructuración implica un análisis a partir de las categorías de la teoría crítica: acción, estructura y subjektividad, estos elementos implican una reestructuración, que se sintetiza en la participación de los diversos actores sindicales del SNTE sección 51, en los procesos de selección de sus dirigentes; considerando cuestionable el mecanismo manejado durante mucho tiempo como parte de sus procesos de elección y selección de secretario seccional y en consecuencia su desempeño sindical dentro de un corporativismo de estado.

La configuración de nuevas tendencias de los agremiados, le da un nuevo significado de participación, lo que implica un verdadero sentido de inclusión, adoptando diversas formas para legitimar el poder y control hacia el conglomerado de trabajadores de la sección 51.

Por tanto la apertura de las reformas significa; una diversidad de opiniones y de razonamientos sobre un pleno ejercicio del voto, en consecuencia la práctica de elección se configura como un

conjunto de representaciones que De la Garza (2018) establece desde una perspectiva que establece al describirlo como: En esta medida se parte de que en los procesos sociales intervienen estructuras de diversos órdenes, económicas, políticas, culturales, discursivas, emocionales, cognitivas, etcéteras, y que no todas ellas influyen por igual en todo fenómeno social; que su eficacia explicativa habría que descubrirla más que suponerla.

Lo anterior da pauta para establecer que de las estructuras de las que emergen mecanismos de elección en sus dirigencias sindicales, propician nuevas formas de organización para emitir un sufragio dando pie a una nueva configuración, y que De la Garza (2018) establece, que esta noción en su variada aplicación, es utilizada en la teoría de sistemas como una diversidad de aproximaciones para aprehender el objeto cuya característica es ser dinámico.

Por lo tanto, está en función de constante cambio, adquiriendo diversas representaciones y de manera subjetiva las proyecciones que surjan de él, en consecuencia, el papel que juegan los actores sociales es crucial, ya que esta forma de conceptualizar la participación en la elección de sus agremiados, será diversa y con variadas opiniones atendiendo los intereses y el sentir de cada uno de ellos.

Las bases de la investigación que pretendemos están en función de tres categorías de análisis: la epistemológica, la teórica y la metodológica; la primera se fundamenta en el análisis de la realidad a partir de la elección y análisis del problema de investigación, y la pertinencia de una explicación teórica, en donde los sujetos participan en la transformación de su contexto como entes conscientes de que están insertos en un proceso que es dinámico y cambiante que implica participación con acción o con omisión.

La siguiente categoría que es la teórica la pretendemos abordar a partir de sus niveles de conceptualización explicaremos cómo se articulan diversas estructuras, actores sociales y como la configuración influye para plantear una dinámica de desenvolvimiento de la cultura organizacional y como está propicia cambios en las nuevas formas de elección y de participación sindical.

Nuestro estudio lo fundamentamos desde una metodología cualitativa, partiendo de explicar los referentes conceptuales que nos permiten establecer cuáles son las modalidades que presenta el SNTE sección 51, como construcción o reconstrucción consecuencia de una configuración y de su articulación.

1.- JUSTIFICACIÓN

El análisis del ejercicio democrático del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación que se ha adaptado tan exitosamente a los desafíos y las oportunidades derivadas de los procesos de democratización de nuestro país ha sido sin duda el SNTE formado en 1943 como bastión del PRI (Partido Revolucionario Institucional) en una condición singular atribuible uno de los sindicatos más grande del país y con la posibilidad de toda Latinoamérica.

Esta característica lo ha convertido durante varios sexenios en un aliado electoral particularmente valioso, con un amplio capital político; con un gran sesgo de sindicato corporativo, esto nos permite revisar sus procesos democráticos como una forma de configurar una cultura organizacional.

La situación actual de dicho sindicato en cuanto a sus procesos internos de selección como parte de dichas prácticas democráticas, ponen en entredicho la eficacia que había demostrado, por lo que habrá que considerar nuevos planteamientos a partir de la cobertura de un esquema de libre albedrío y participación en distintos procesos, sin el menoscabo de limitaciones e imposiciones, que obstaculicen el pleno ejercicio de la libertad de asociación y participación a partir de las reformas estatutarias del 6 de octubre del 2021.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La presente investigación se explica desde una perspectiva configuracionista a partir de su cultura organizacional inserta en el sindicato de trabajadores de la educación sección 51 en Puebla.

Esta forma de participación, basa su funcionamiento en actores colectivos a través de sus procesos de elección bajo un esquema de participación, con base a las reformas estatutarias del 6 de Octubre del 2021, aprobadas en el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en sentido positivo con modificaciones, relativo a la Proposición con Punto de Acuerdo por la cual se exhorta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a vigilar los procedimientos de renovación sindical de la dirigencia nacional y las seccionales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para que se realicen mediante el voto libre, secreto, directo y universal.

3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Pregunta General

¿Cómo se configura la cultura organizacional del SNTE con base en sus prácticas en los procesos de decisión y elección de sus actores, reflejados en la libertad de asociación y de participación, para elegir a sus dirigentes sindicales enmarcadas en las reformas del 6 de octubre del 2021, y en las interacciones institucionales del magisterio ante la coyuntura elecciones para secretario general para el 2023?

3.2 Preguntas particulares

¿Cómo el discurso permite justificar los cambios estatutarios en el Sindicato de Trabajadores de la Educación a través de la interacción entre actores determina cambios en la estructura organizativa como parte de la vida institucional de sus agremiados?

¿Cómo se asigna el sentido de modificación en los procesos de elección del SNTE Sección 51, a través de cambios en los procesos de elección mediante la reivindicación del voto universal, en base a la libertad de asociación y de participación como una nueva forma de configurar una renovada estructura sindical que pudieran evidenciar una nueva expectativa de cambio?

¿Cómo se configura el sentido y significado de las reformas estatutarias, que en el discurso propiciaría una transformación de la vida democrática del SNTE Sección 51, frente a la realidad de convivencia en su cultura organizacional?

¿Cuál es el alcance de esta propuesta desde la lógica de reconstruir la configuración de una cultura organizacional del SNTE Sección 51, con base en las interacciones, presionadas por estructuras cuya decisión se toma con base en la interpretación subjetiva de la situación concreta?

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General.

Explicar cómo se configura la cultura organizacional del SNTE con base en sus prácticas sindicales como parte de sus procesos de decisión y elección de sus actores, expresados a través de sus decisiones en la libertad de asociación y de participación, para elegir a sus dirigentes sindicales enmarcadas en las reformas del 6 de octubre del 2021, ¿y en las interacciones institucionales del magisterio presionando las (estructuras) ante la coyuntura de elecciones para secretario general para el 2023?

4.2 Objetivo Particulares.

Identificar cómo el discurso justifica los cambios estatutarios en el Sindicato de Trabajadores de la Educación a través de la interacción entre actores determina cambios en la estructura organizativa como parte de la vida institucional de sus agremiados

Describir el sentido de modificación en los procesos de elección del SNTE Sección 51, a través de cambios en los procesos de elección mediante la reivindicación del voto universal, en base a la libertad de asociación y de participación como una nueva forma de configurar una renovada estructura sindical que pudieran evidenciar una nueva expectativa de cambio

Explicar la configuración del sentido y significado de las reformas estatutarias, que en el discurso propiciaría una transformación de la vida democrática del SNTE Sección 51, frente a la realidad de convivencia en su cultura organizacional

Mostrar los alcances de esta propuesta desde la lógica de reconstruir la configuración de una cultura organizacional del SNTE Sección 51, con base en las interacciones, presionadas por estructuras cuya decisión se toma con base en la interpretación subjetiva de la situación concreta.

5.- SUPUESTO HIPOTETICO

La práctica en el ejercicio sindical del SNTE (Sindicato de los Trabajadores de la Educación) Sección 51 en Puebla propone mediante un voto universal procesos de decisión y elección como parte del sufragio de un voto directo, secreto, nominal y universal planteado en las nuevas reformas estatutarias en el 2021, reconstruir una nueva configuración de la cultura organizacional, con expectativas de cambio en los procesos de participación al ejercer el sufragio en absoluta libertad, certeza, imparcialidad, transparencia y legalidad.

6.- PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

La propuesta crítica que consideramos aplicar dentro de este paradigma epistemológico, nos lleva a considerar los planteamientos de Zemelman (1987) y De la Garza (2001) , quienes han trabajado sobre el sentido de análisis epistemológico crítico y de tal manera y siguiendo a Hernández et al., (2004) “Propone la necesidad de hacer un uso crítico de la teoría, a fin de no verla como una camisa de fuerza sino como un instrumento ordenador del conocimiento de la realidad histórico-social que está en constante movimiento”(p. 18).

La propuesta teórica que pretendemos utilizar está bajo el enfoque de la epistemología crítica, al considerar como eje fundamental la problematización como la base sobre la cual se dé la transformación de la realidad, impulsada por factores estructurales y a la vez subjetivos y la acción como para de la práctica social de los sujetos, considerando a De la Garza (2001) en cuanto a su aportación de epistemología crítica: la establece en el sentido de construir conocimiento que funja como una determinante más que una acción en una relación dialéctica entre conocer, sentir y accionar, los polos epistemológicos y metodológicos de esta perspectiva estarán, por un lado, en la estructura funcional de la teoría y, por el otro, en relación con el sujeto en constitución.

En función de las propuestas epistemológicas y metodológicas es viable considerar que nuestro objeto de estudio deberá ser considerado a De la Garza (2001) desde la manera de dar cuenta de los términos conceptuales y la importancia de la subjetividad de los sujetos para construir teoría, lo que nos lleva a establecer a un sujeto en constitución y su relación con el conocimiento teórico. “En particular, la epistemología crítica se interesa por la constitución de sujetos sociales transformadores, porque sin entender estos procesos tampoco se comprendería el cambio social”. (p.215)

La existencia misma de las cosas implica una relación de existencia entre fenómenos y procesos sociales y la forma y magnitud en que interactúan en circunstancias determinadas dirigiendo los métodos hacia la búsqueda de la verdad, tomando forma la relación sujeto objeto dentro de un plano dinámico que posibilita la construcción o constitución de lo real.

Por lo tanto, es importante establecer el carácter que adquieren los métodos a utilizar bajo el enfoque de la epistemología crítica.

Luego entonces, de manera breve cuestionamos el método positivista, mismo que, no lo aprobamos al menos en estos planteamientos de investigación para nuestro objeto de estudio; y que explicamos desde un punto de vista de distinción como lo hace a Hernandez (2004) “el método positivista, en el que la contratación de lo real supone la verdad como verificación, y por otro lado el método que dinamiza el ejercicio de conocer a partir de una visión de posibilidades abiertas que permiten también captar y plantear formas diversas de articulación de lo real, así como la presencia y acción de los sujetos”(p.18)

Por igual Zemelman (1987), establece una postura similar en cuanto a su propuesta metodológica de no hacer uso deductivo a través de hipótesis, de la teoría sino reconstructivo de la propia realidad. Estas reflexiones nos llevan a considerar que existe un abanico de posibilidades para abordar el estudio de la realidad social y por ende nuestro objeto de estudio, epistemología crítica.

El objeto de la investigación debe ser considerado desde el momento que se enuncia el problema como parte del proceso de abstracción que nos permita conocer y definir las particularidades, así como las leyes que rigen su desarrollo; y lograr que estas expresen mediante la abstracción del cúmulo de códigos; característica indispensable de la racionalidad, misma que debe implicar la elaboración de teorías explicativas, que sobrepasen el nivel meramente comprensivo.

De esta forma Zemelman (1987) perfila el análisis de la investigación a partir de la formulación del problema y objeto de investigación estableciendo que no puede efectuarse, si no es dentro de un marco de categorías como la problematización y la reconstrucción articulada, esto nos remite a nuestro planteamiento como pregunta de investigación y el objeto de la misma, a partir de definir el problema que nos permitirá explicar la realidad articulando sus diferentes niveles, siguiendo con el contenido teórico es posible buscar las articulaciones posibles del problema.

Esto nos permitirá adentrarnos en la realidad, en este punto habrá que anexar un componente más bajo dentro de una lógica de inclusión, que implican operatividad de instrumentos

conceptuales que impliquen como lo explica Andrade (2007) haciendo referencia Zemelman, (1987), cumplen la función de reflejar la articulación y movimiento vertical longitudinal, coyuntural.

La reflexión crítica del sujeto debe conducirse dentro del marco de abstracción que otras posturas la niegan, mientras que la teoría crítica la considera como un paso inevitable en el proceso del conocimiento e independiente de la forma que adquiera y los presupuestos metodológicos que subyacen a dicha abstracción. De la Garza (2001).

La propuesta crítica como lo hemos mencionado este postulado se plantea bajo la funcionalidad de niveles y relaciones en el proceso de construcción de conocimientos, según Zemelman (1987) implican la reconceptualización de categorías como diagnóstico y de indicador los que nos permite plantearnos en una postura epistemológica y abordar de forma metodológica de forma abierta y dialéctica.

Esto da pauta a definir lo que Zemelman (1987), diagnóstico como la reconstrucción dentro de un campo de posibilidades o reconstrucción de la articulación de la realidad, al plantear que la forma de conocimiento más significativo de ella es la que refleja las potencialidades que representa la situación dada.

En consecuencia, la configuración de la cultura organizacional del SNTE deberá ser analizada a partir de su reconstrucción como un sindicato que tiende a modificarse mostrando posibles cambios, considerando el papel del sujeto como parte de una cultura organizacional cuya finalidad es articularse con otros elementos para modificarse y reestructurarse a partir de las condiciones generadas por los contextos imponiéndole y empujándolo hacia su transformación.

Una de los grandes cuestionamientos, es como captar la realidad, difícil de lograrlo pues, su esencia está en el movimiento, dejando lo estático para el pensamiento, pues la rapidez de esta supera al razonamiento, en una constante transformación impulsada por diversos factores estructurales y a la vez subjetivos, permeados por las interacciones de sus actores sociales para alcanzar e interpretar una postura epistemológica fundamentada en metodología y teoría.

La Epistemología Crítica se convierte en un proyecto transformador que da paso a las perspectivas críticas de Zemelman (1987) y su posicionamiento sobre esta perspectiva teórica. Sin embargo, para definirla habremos de decir que el interés de la epistemología crítica es la transformación de la realidad, pero no cualquiera o como simple observación del cambio, sino aquella que siendo deseable sea viable para construir un mundo mejor para todos.

Por lo **tanto**, cabe mencionar como lo interpreta. De la Garza (2001). Es evidente que debe tener un significado la epistemología crítica, que le dé sentido y dirección estableciendo la pregunta ¿para qué? de forma retórica -es captar la realidad, pero de forma más elevadas en un nivel de abstracción que va en el sentido de transformación impulsada por factores estructurales, subjetivos y acciones.

La realidad representa a la totalidad, que para ser comprendida habrá que considerar que la constante transformación implica que se están articulando los factores que la integran y que den paso a nuevos procesos, lo que implica espacio tiempo como parte de su dinamismo, por lo tanto, es la potencialidad de movimiento entre la estructura y la praxis.

Las categorías de la epistemología crítica constituyen el rumbo de los procesos que originan tendencias para la reconstrucción de conceptos que desde otras palabras la configuración de nuevos niveles de abstracción que nos llevan considerar a la cultura organizacional que para el caso del SNTE en Puebla conlleva legitimar los procesos de elección a partir del planteamiento de reformas estatutarias en su práctica de elección a través de una nueva figura denominada voto universal.

La explicación de la realidad que vive el Sindicato magisterial a nivel nacional y estatal solo es posible describirlo, mediante un razonamiento articulado de actores sociales que construyen sus estructuras problematizadas, cuyo objeto de estudio interactúa con diversos contextos analizados a través de la conexión de la teoría y la praxis, como una forma de aprehender la realidad.

Entonces cada acontecimiento, movimiento, es una invitación a transformar su actuar político, social, económico, cultural y organizacional en una simbiosis potencial de intervención del sujeto a este respecto De la Garza (2018), lo explica como: Es decir, que las estructuras no determinan formas de acción o de conciencia, sino que las presionan, y que para traducirse en acciones tienen que pasar por la subjetividad de los sujetos sociales.

La intervención del hombre en los fenómenos sociales desde la epistemología crítica es un constante en la construcción de la realidad que se transforma en infinito en donde la intención de sujeto es utilizar su potencialidad para alcanzarla por lo tanto los esfuerzos están centrados en la reconstrucción de la realidad concreta planteando alternativas sobre el comportamiento de los fenómenos sociales.

7. MARCO TEÓRICO

El desarrollo de la presente investigación se analiza desde la perspectiva de la configuración de una cultura organizacional del SNTE sección 51, por tanto, los aspectos teóricos son fundamentales para lograr explicar nuestro objeto de estudio, para lo cual se exponen los siguientes: Articulación, Configuración, La autoridad de obedecer, Prácticas de elección en las dirigencias sindicales, Prácticas de elección en las dirigencias sindicales y Síntesis de la articulación y de la acción social cuya discusión y definición trataremos a continuación.

7.1 Articulación

Existe un gran bagaje de interpretaciones teóricas sobre articulación dependiendo del objeto de estudio que se pretenda, por **tanto**, la existencia de elementos que posibiliten su aplicación está en función de concatenar los fenómenos sociales y su interpretación teórica a través de unir cada eslabón conceptual

Esta idea nos lleva a conocer las causas y los efectos del objetos de estudio que nos proponemos analizar, en virtud de esto coincidimos con lo que De la Garza (2001), establece “al respecto tomando como referencia a Marx (1818-1883), en la que articulación o totalidad en el tratamiento también puede ser entendida de otra manera: como articulación entre lo lógico y lo histórico” (p. 144).

Es elocuente que la vida diaria y los fenómenos sociales que de ella derivan esta la aprehensión de la realidad por medio de la razón lógica, misma que necesita ser procesada y llevada a la práctica de forma ya más sistematizada en niveles de abstracción con mayor complejidad en esta línea enmarca, De la Garza (2001) “Por lógico creemos que es posible entender dos cuestiones principales: las funciones del pensamiento (deducción, inducción, las formas del razonamiento cotidiano), y lo lógico como el uso reconstructivo de la teoría acumulada. (p. 144).

Es un hecho que la realidad está en constante movimiento generando procesos que se articulan abarcando espacio y tiempo, tienen un rumbo determinado, el cual es consecuencia de la participación de los actores sociales, dando cavidad a que las estructuras se modifiquen a partir de cualquier influencia que sea ejercida por el entorno luego entonces, la medida de ver la realidad debe ser concebida a partir de estos cambios que son la articulación entre estructuras y sujetos.

La generación de cambios es una continua relación entre espacio acción en una constante relación dialéctica que se modifica para dar posibilidad a una acción inacabada, que se transforma con posibilidad de ser empujada nuevamente en acciones determinadas por tiempos o en otras palabras por determinaciones históricas.

Desde esta línea de ideas retomamos a De la Garza (2001), en cuanto a la concepción de realidad por niveles de realidad y en particular concebir la historia como articulación de procesos de distintas temporalidades tendría que alejarse de una visión estructuralista tipo escuela de los Anales, puesto que para esta epistemología crítica los ritmos temporales de procesos particulares podrían alterarse en función de los sujetos. (p. 116)

Este concepto de articulación permite explicar cómo el SNTE en Puebla, es parte de un proceso social, donde hay sujetos sociales con intereses (Interacciones) y pretensiones (Subjetividades) las cuales conllevan interacciones, reflejadas en la libertad de asociación y participación características de subjetividad de los sujetos y de los cambios estatutarios como parte de las estructuras.

En función de esta última los agremiados, pueden ser los promotores del cambio a partir de sus mundos de vida como la historia, su trayectoria sindical, sus vivencias en diferentes *coyunturas*, sus principios y valores ejercidos por diferentes niveles de acción, en condiciones de modificar sus estructuras, para generar nuevas alternativas que lleven a lo mismo o efectivamente, modificar procesos, para efectos de nuestra investigación se analiza este ejercicio sindical a través de un voto universal, libre, secreto, directo, que pudiera permitir una participación efectiva en una elección de comité seccional.

7.2 Configuración

Esta categoría de análisis debe ser definida partir de la magnitud de -que concentra-, ya que tiene como función acoplar cada concepto en un lugar determinado, acomodando cada pieza conceptual de tal manera que la concatenación de categorías se amolda para dar cabida a relaciones que permiten la explicación del objeto de estudio en sus causas y sus efectos, esto es explicado en los siguientes términos.

Es decir, De la Garza (2018), una configuración es un arreglo o una red de características, o de propiedades del objeto, que pueden estar en relaciones fuertes o débiles. Al respecto un concepto

puede ser concebido de forma semejante, como configuración de dimensiones con diversos grados de fortaleza en sus relaciones (p. 193).

La teoría configuracionista desde una concepción dialéctica que establece, De la Garza, (2001), “es la convergencia de tres categorías que propician el conocimiento tal y como lo explica la siguiente referencia a partir de la creación de conocimiento haciendo hincapié a que Epistemológicamente, el problema es cómo captar la realidad en transformación, impulsada por factores estructurales y a la vez subjetivos, en tanto en cuanto acción como en cuanto subjetividad”. (p. 110).

La forma en que se articulan los elementos como la estructura, la parte subjetiva y la acción de los actores sociales determina ciertas características y propiedades que el objeto de investigación brinda para su análisis mediante esta postura configuracionista.

Por lo tanto, cabe mencionar que esta noción ha sido utilizada de diversas formas: en teoría de sistemas significa diversidad de enfoques (aproximaciones) sobre un objeto, diversas representaciones y proyecciones de él. El sistema de representaciones de este sería su configuración De la Garza (2001).

La configuración del SNTE en Puebla, significa motivar mayor participación para elegir a los dirigentes y opinar en la toma de decisiones; los cambios en las estructuras son parte fundamental de un nuevo ejercicio sindical y la alternativa es el planteamiento de un nuevo enfoque analizado desde una perspectiva de la cultura organizacional, en consecuencia, nuestra investigación parte de los supuestos teóricos que hemos mencionado.

De esta forma los cambios que evidencian las nuevas reformas sindicales configuran un pleno ejercicio sindical, lo que evidencia mecanismos nuevos que garanticen dar respuesta a las demandas de los agremiados a la educación en México.

El impulso de la democracia con las nuevas reformas estatutarias del SNTE (Sindicato Nacional de los trabajadores de la Educación) podrían ser la diferencia que rompa con viejos esquemas corporativos, el voto universal como sufragio libre, directo, secreto, sin imposición ni limitación ratifica la credibilidad de una plena la libertad sindical, dando legitimidad a la organización.

El análisis de la realidad que vive el sindicato de trabajadores de la educación está condicionado por diversos factores, entre estos sus actores sociales, lo que implica entender y analizar la acción de los sujetos al construir nuevas configuraciones, en diferentes niveles de abstracción que se

traducen en la reconstrucción de su sindicato, es evidente la influencia del contexto haciendo que se adapte a los nuevos cambios, bajo presiones estructurales se abren espacios coyunturales.

Estas circunstancias obligan al sindicato a crear estrategias para construir una imagen que aparente una mejor transparencia, legitimidad e imparcialidad en sus procesos electorales, para la elección de sus líderes sindicales, convocando al colectivo, que necesita convencer para que no confronte, no demande, no se organice, no se mueva, sea obediente y no cuestione.

Sin embargo, la contestación al discurso, está en las respuestas de cada entrevistado en esta investigación, quien con su experiencia vivida en los procesos cuasi democráticos del SNTE Sección 51, tiene una concepción distinta de la democracia, ya que para el sindicato es una y para el agremiado es otra que no ha podido resolver sus demandas.

Así mismo, la propuesta de reforma es la condición para dar paso a cambios que permitan una mejor transparencia, legitimidad e imparcialidad en sus procesos electorales.

Desde esta perspectiva la cultura organizacional, la democracia, el poder, el control, la toma de decisiones se vive a través de sus acciones como parte del proceso de subjetivación impregnada de valores, sentimientos, actitudes que influyen al tomar determinaciones que propician formas de razonamiento cotidiano y nuevas configuraciones dentro de un espiral que se actualiza y se transforma para buscar su permanencia.

7.3 La autoridad tradicional de obedecer

El desarrollo de la vida política del SNTE está supeditada a una gran variedad de elementos que la conforman como su estructura de poder, su influencia como estrategia gubernamental, su versatilidad en tiempos de elección presidencial, su cultura organizativa, entre otros; sin embargo, vale la pena desmenuzar su carácter en el ejercicio del poder, para esto utilizamos como referencia determinadas categorías de Max Weber, como: acción social, dominación, legitimidad, y carisma.

Las actuaciones sindicales de esta organización magisterial son dirigidas por sus integrantes dentro de un marco de *acción social* que conlleva causa efecto dentro de una dinámica que implica darle sentido a su actuar social, en esta dirección debemos considerara lo que Weber (2002), define cómo debemos entender la acción y la establece como una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo., (p. 5)

Entender la función de la obediencia como parte del sometimiento en su variante coactiva de *dominación* que ejerce el mismo SNTE para con sus agremiados está en función de la

finalidad y las expectativas en el comportamiento de sus miembros al elegir sus dirigencias sindicales, por lo que el manejo de las actuaciones de los sindicalizados está en razón del convencimiento en la manera en la que plantea sus fines propuestos bajo el esquema de un voto universal, que desde la perspectiva de esta organización impulsa la participación consciente y libre en pleno ejercicio de la toma de decisión en la elección, sin embargo la *acción social* no es la única conceptualización que permite este análisis.

La *acción social*, como toda acción, puede ser: 1) racional con arreglo a fines: determinada por expectativas en el comportamiento tanto de objetos del mundo exterior como de otros hombres, y utilizando esas expectativas como "condiciones" o "medios" para el logro de fines propios racionalmente sopesados y perseguidos.

La existencia de otras categorías del tratado de sociología de (Weber 2002) permite comprender los fundamentos teóricos bajo los cuales se desenvuelve el SNTE en Puebla, por lo tanto: Weber (2002) considera que “La acción, en especial la social y también singularmente la relación social, pueden orientarse, por el lado de sus partícipes, en la representación de la existencia de un orden legítimo. La probabilidad de que esto ocurra de hecho se llama "validez" del orden en cuestión”. (p. 25).

Para que se pueda dar el voto como lo plantea el SNTE en Puebla que tenga la envergadura de validez necesita cumplir con las expectativas que esperan los agremiados, solo de esta forma alcanzará la *legitimidad* que garantice que ha habido un proceso de elección distinto y acorde con los verdaderos principios de participación sindical, sin limitaciones ni sesgos que como los denominan en el argot magisterial “*hay línea*” del Comité Nacional.

Esto que implica desde la obra Economía y Sociedad de Weber (2002), “En cuanto a la validación de la acción social. "Validez" de un orden significa para nosotros algo más que una regularidad en el desarrollo de la acción social simplemente determinada por la costumbre o por una situación de intereses” (p. 25).

La amplitud de categorías permite profundizar en el análisis del sindicato de maestros en Puebla, dada la trascendencia y su influencia en la vida nacional como uno de los sindicatos más grandes de América Latina.

Otro de los elementos a considerar de esta teoría es el carisma, como la representación simbólica cuya implicación se basa en la oferta de obedecer, fundada en diversos motivos: intereses propios, ajenos, colectivos o por simple acompañamiento sin ningún argumento o fundamento “sólo dejarse llevar por lo que los demás hacen” la conceptualización de este término la refiere

Weber (2002) “ En la creencia en un *carisma*, es decir, en la efectiva revelación o gracia concedida a ciertas personas en tanto que redentores, profetas y héroes de toda clase. A ellos corresponden los tipos fundamentales “puros” de la estructura de dominación” (p. 706).

El proceso electoral de elección de dirigencia sindical, cuya valoración depende del voto universal en la sección 51 del SNTE, la decisión de elegir es consecuencia evidentemente de la subjetividad emocional, que representa el *carisma* de los candidatos esto significa diversos motivos para elegir a los que representaran del gremio, en consecuencia no es suficiente la probabilidad de ganar la elección con base al mero discurso, sino también a una variedad de factores para lograr ganar la elección.

Esto implica diversidad de intereses, deseos, simpatías, amistades, posibles beneficios, estatus sindical, representatividad ante el Estado, reconocimiento de las bases y poder de control, así mismo una nueva expectativa de configurar una nueva cultura organizacional.

Es decir, para el SNTE a nivel nacional, un actuar como claro ejemplo del ejercicio del poder, tanto hacia dentro como hacia afuera, cuando nos referimos a la parte interna habrá que ver que en primera instancia es su permanencia, entonces el objetivo es la reproducción de mecanismos que avalen su proceder en cuanto a la elección de dirigencias.

Específicamente estos deben garantizar normas tanto formales como informales que le permitan manejar los procesos de elección como una de las alternancias de poder, por otro lado, hay que manejar a los agremiados con estrategias que conlleven un nuevo significado en los procesos democráticos, plantear nuevas figuras de participación como el voto universal, que es solo una manera de elegir las representaciones colectivas, donde los agremiados se sientan reconocidos al emitir su sufragio.

Posiblemente la diferencia en mecanismos de elección siga teniendo la misma esencia, solo que el procedimiento cambia, y justifica la concepción de legitimidad que durante más 70 años se ha estructurado por medio de los procesos de elección habiendo funcionado.

Luego entonces a qué obedecen estas modificaciones cuando el poder que ejercieron sus dirigentes sobrepasaba los límites que el Estado le permitía, para dar una explicación amplia habrá que definir que es precisamente cómo se conceptualiza este término.

La definición de poder desde la teoría de Weber es un gran referente considerando que en un sindicato como el SNTE el juego del poder es una parte de su vida inherente viéndolo como la forma de sometimiento y falta de voluntad que determina actitudes de colaboración.

Al efecto Weber (2002) “Establece con respecto al poder lo siguiente el poder saber: 1) qué es lo que decide el comienzo de la diferenciación en individuos originariamente neutrales o indiferenciados, y 2) qué es lo que ocasiona que el individuo diferenciado se conduzca (en el promedio) en la forma que de hecho es útil al interés de conservación del grupo diferenciado”. (p. 14)

El ser miembro de un sindicato le da al agremiado una característica de diferencia más aún si no está dentro de la dirigencia como comité o como secretaría, y por otra parte los agremiados dentro de lo que Weber establece como la utilidad al derecho de conservación del grupo diferenciado

La otra parte hacia afuera marca una diferencia con características especiales de los agremiados del SNTE la cual la observar a partir de que se convierte un aliado predilecto del Estado por su magnitud y forma de manejo de sus agremiados, que le da la gran oportunidad de erigirse como un instrumento deseable para controlar a los maestros, lo que conlleva obediencia de las dirigencias, sin cuestionamientos; y sin menoscabo a fracturas internas al menos en lo que se refiere a este sindicato, en las últimas cuatro décadas¹ aun cuando han surgido varios grupos disidentes a nivel nacional y estatal.

7.4 Prácticas de elección en las dirigencias sindicales

Toda experiencia es el producto de la práctica desde el momento en que la realidad está sujeta a leyes universales, el papel del sujeto, se condiciona en la medida de hacerse de ella, por lo tanto, el problema del conocimiento para aprehender esa realidad no es función de la práctica transformadora de dicha realidad, sino de la contemplación verificativa del funcionamiento de la misma, a través de los sentidos.

En una concepción activa de la realidad y del conocimiento, el problema de lo empírico queda subordinado al de la práctica, que implica, ciertamente, la intervención de lo empírico —

¹ La coordinadora de trabajadores de la educación surge en 1979, como parte del descontento de sobresueldos que ya resultaban insuficientes. En la protesta que le dieron origen participaron menos de una docena de secciones de las 55 que componen el SNTE. González Javier et. al, El afán educativo. El SNTE en el Proyecto de Nación en México. Seamos A. C. 2011. México pág. 120.

aunque no se reduce a ello— desde el momento en que los sujetos forman parte de la misma práctica, no como simples receptores, sino como modificadores de su entorno.

Sin embargo, el mundo de lo empírico representa un nivel de realidad, o mejor dicho, diversos niveles de realidad (que no corresponde al concepto marxista de lo concreto, aunque lo concreto implique lo empírico), que se transforma con la propia historia; al cambiar lo concreto, cambiará lo concreto empírico.

Es decir, la identidad no es una situación, sino una construcción en la que intervienen estructuras que habría que descubrir, junto a subjetividades que habría que desentrañar, e interacciones, especificando entre quienes se dan. Respecto a la identidad, nos inclinamos por la visión de Gramsci (1981-1937) que la entiende como heterogénea y no sistémica, conformada —a nuestro entender— como una red de códigos cognitivos, emocionales, estéticos y morales, provenientes de la cultura, pero para distanciarnos del funcionalismo de Parsons.

7.5 Síntesis de la articulación y de la acción social

En síntesis a partir de estas ideas podemos decir que, la articulación de la totalidad vista por De la Garza (2001), analizada a partir de la estructura, la subjetividad e interacción social expresada en la acción social que Weber (2002) establece, otra perspectiva en la que colocamos, precisamente esa configuración de cultura organización en donde se gestan elementos que justifican el poder, dominación social, carisma y legitimidad, como parte del discurso que no tiene credibilidad en los agremiados pues su validez va en razón de que se cumplan las expectativas que esperan los agremiados en cada ejercicio democrático dentro del SNTE Sección 51.

Las estructuras son dinámicas están a la espera de cualquier influencia ejercida por el entorno concebido como realidad, cuya transformación está condicionada por la interacción que los sujetos, determinan bajo un sistema que implica obediencia, condicionada por la parte carismática que pueda ser reconocida y expresada por sus propios miembros, pues la razón del convencimiento como parte subjetiva que presiona las estructuras justificadas a través de la representación de un orden legítimo.

En otras palabras, la articulación de conceptos en este marco teórico evidencia el ejercicio de poder, la legitimación el carisma y la acción social, justifican la existencia misma del SNTE Sección 51, sin embargo, la utilización de categorías desde la teoría del configuracionismo,

nos permiten acomodar cada pieza conceptual para dar cavidad a entender nuestro objeto de estudio.

8. CONTENIDO DEL DOCUMENTO

Para contestar nuestra pregunta de investigación ¿Cómo se configura la cultura organizacional del SNTE con base en sus prácticas en los procesos de decisión y elección de sus actores, reflejados en la libertad de asociación y de participación, para elegir a sus dirigentes sindicales enmarcadas en las reformas del 6 de octubre del 2021, y en las interacciones institucionales del magisterio ante la coyuntura elecciones para secretario general para el 2023?

Se parte de un marco epistemológico crítico considerando a la realidad como circunstancias de la práctica diaria que se articula con interpretaciones cotidianas, mediante el uso de la razón lógica para lograr niveles de abstracción dentro de un proceso que implica mayor complejidad en los procesos sociales.

En la medida que estos fenómenos tienden a articularse y re-articularse hacia un rumbo determinado, que es consecuencia de sus actores sociales, virtud por la cual; el estudio del sindicato de trabajadores de la educación, es nuestro objeto de estudio desde una perspectiva configuracionista, debido a los cambios generados dentro del mismo, tienden a modificar estructuras, creando una nueva cultura organizacional, ya que cada dinámica generada dentro del mismo está inmersa en subjetividad y a su vez en acción social de actores dentro de un marco sindical.

Una característica muy importante, es su magnitud en tamaño al aglutinar a más de 1,619,990 agremiados, haciéndolo un buen prospecto para analizar cada movimiento dentro un panorama de participación sindical hacia una nueva forma de cultura organizacional.

Virtud por la cual es necesaria la concatenación entre conceptos de reconstrucción articulada, de Zemelman (1987), así mismo de la categoría de configuración propuesta por De la Garza (2018). Por igual se engarza la legitimidad de un proceso para alcanzar el poder a través de la configuración de la organización, en este sentido se considera la valoración de la legitimidad de facto relacionada con la cultura organizacional como parte de las identidades y los simbolismos en el SNTE, para acceder a esta relación se precisa establecer la configuración de esta organización a través de la dialéctica a la que hemos hecho mención en párrafos anteriores.

Por estas razones se da cuenta en el primer capítulo de los elementos metodológicos técnicos a través de los cuales se realizará la reconstrucción de la configuración del SNTE en Puebla. La duda que motiva esta construcción epistemológica, es tratar de entender la manera de

aprehender la realidad del sindicato de los trabajadores de la educación y el ejercicio de su práctica diaria al crear una cultura organizacional que se reestructura para dar paso a otra nueva.

En el segundo capítulo se realiza una descripción histórica y contextual del SNTE, como parte de un proceso histórico así como su presente en que se tiene como eje principal los procesos de elección con la implementación de un voto libre, directo, secreto, personal, intransferible y, por primera vez, universal en la elección de directivas seccionales para ello resulta necesario recapitular su actual a partir de las nuevas reformas estatutarias del 6 de Octubre del 2021, como parte de una nueva historia del SNTE en Puebla, por igual sus dirigencias, y los mecanismos insertos en una cultura organizacional.

Al final en el tercer capítulo se presentará la conceptualización de elementos que dan estructura y sustento a nuestra investigación con la epistemología crítica, la articulación de categorías como realidad. Estructura, subjetividad y acción y su manera de interpretarla a través de la participación de los actores sociales.

La significancia de la potencialidad de las articulaciones y cómo se reconstruyen las articulaciones dan paso a procesos que significan cambio y movimiento. Por igual en este capítulo se trata cómo está generando el SNTE su cultura organizacional a través del entorno, identidades, simbolismo, y significados; en la última parte se realiza una conceptualización a través del concepto de corporativismo.

CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL E HISTÓRICO

El primer punto de este capítulo, es un recorrido histórico del surgimiento del sindicalismo consecuencia movimientos en un contexto mundial y el surgimiento **de los** primeros visos de una organización magisterial en nuestro país, y el derrotero que siguió este para conformarse como uno de los más grandes y poderosos en gobiernos subsecuentes.

El punto dos comienza, exponiendo como se inicia la consolidación del SNTE y las organizaciones que son su antecedente inmediato hasta llegar a conformar el que actualmente figura como el más contemporáneo.

La tercera parte es, una retrospectiva de tres décadas de controversias que vive este sindicato a partir de sus dirigencias y la trascendencia del poder adquirido para ser una fuerza política que significo un gran riesgo para el Estado Mexicano.

La cuarta y última parte es, una síntesis de las bases teóricas metodológicas que guiaron nuestra investigación, con la salvedad que más adelante se tratan con amplitud.

1.1 Desarrollo del Sindicalismo en México y el surgimiento del SNTE.

El estudio de los sindicatos, es uno de los grandes referentes para describir a las organizaciones, por **ende**, consideramos su desarrollo histórico, político y social a partir de acontecimientos mundiales, que forman el antecedente y origen de los que se habrán de desarrollarse en nuestro país, dando margen a embrionarias luchas magisteriales.

Es evidente que al realizar este recorrido debemos considerar **estudios previos** de diversos autores que explican de manera profunda este tiempo como Calor Ornelas, Javier González, Mirna Alicia Benítez, Alfonso Buzas, entre otros más, que figuran en la presente investigación y permiten establecer una concepción más amplia de estos hechos históricos.

Por lo tanto, debemos considerar hacer una generalizada revisión histórica de su desarrollo en nuestro país. Los acontecimientos de la movilización obrera en Chicago en 1886 fueron el resultado de un proceso de lucha, iniciado en 1827 bajo la consigna de demandas sobre mejores condiciones laborales de los trabajadores, expresadas en huelgas y protestas de los obreros.

Esto llevo a que fueran perseguidos, encarcelados y condenados a muerte, los mártires de Chicago es el antecedente de quienes condenaron las condiciones laborales deplorables y bajos salarios, buscando la reivindicación de la violación a sus libertades de asociación, de expresión; tras varias décadas de movilizaciones y proclamas, dejando a trasluz la lucha organizada, unificada y solidaria. La lucha obrera es el antecedente más próximo para describir los procesos democráticos.

Los trabajadores de Illinois son el legado mundial de lucha obrera, afianzando la unidad solidaria, bajo una convicción de forjar y legitimar sus derechos laborales, el sentido de ampliar una forma de organización, para la posteridad nunca fue imaginable para estos mártires, al convertirse en el antecedente de subsecuentes movimientos obreros en todo el mundo, traspasando espacios e ideales que sirvieron para las Huelgas de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907, las cuales dieron pauta al surgimiento de un sindicalismo congruente con las demandas de los obreros, que dejaban de manifiesto las condiciones de explotación de la clase obrera en México.

El sindicato de los trabajadores de la educación SNTE, es el resultado del devenir histórico integrado al desarrollo de las fuerzas productivas surgidas desde la revolución social de 1910, con la conformación del movimiento obrero el cual articula las continuidades de la lucha de clases como efecto del descontento de una incipiente clase proletaria en medio de un ambiente adverso propiciado por la modernidad porfiriana: con inversión extranjera y nacional que entre otras de sus consecuencia dio pie a un gran afluente de migración campo ciudad, que contribuyo a la consolidación de una clase cuya principal característica es ser poseedora de su fuerza de trabajo.

La gran inversión en infraestructura, fue una de las circunstancias que agudizan, la pugna entre clases, para dar cuenta de este contexto, se utiliza la concepción de Bouzas (1978) que tiene al respecto planteado que “La contradicción principal burguesía/proletariado encuentra cerrados los caminos democráticos bajo el imperio de un Estado que impide las manifestaciones de la indignación de los trabajadores rurales y urbanos acuciados por el empobrecimiento y absoluto deterioro de sus condiciones de vida; resultante de la sobreexplotación”. (p. 9)

Aunado a esto, la oposición al régimen de Díaz que surgió en diversos estratos de la sociedad, especialmente en los estados del norte de la república, se volvió el más radical de

ellos, representado por el partido liberal, encabezado por los hermanos Flores Magón en 1902, intelectuales con una declarada tendencia anarcosindicalista, orquestadores y estrategas en la organización de huelgas.

La influencia que ejercían alcanza principalmente a la clase media cuya preparación cultural e intelectual era determinante para tomar conciencia de los alcances de dicho partido.

Este movimiento por igual aglutina a la clase obrera, la simbiosis entre partido y la clase trabajadora; tiene como consigna la mejora de las condiciones obreras: Jornadas de ocho horas, elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, mejores condiciones de higiene, indemnizaciones por accidentes, pago de salarios en dinero efectivo, suprimir las tiendas de raya, prohibir multas a los trabajadores, suprimir la tienda de raya, una nivelación de salarios entre trabajadores extranjeros en el pago de sueldos y la utilización por parte de empresas extranjeras estuviera en razón de utilizar una mayoría de trabajadores mexicanos.

En este orden de ideas y para explicar este acontecimiento histórico Benítez (1999) considera que la estrategia de Díaz era una política anti obrera lo que motivó a que el proletariado iniciara con incipientes organizaciones que lograron fortalecerse hasta lograr organizarse para demandar las prerrogativas laborales y económicas.

El 23 de enero de 1906 en Cananea Sonora fundan la Unión Liberal Humanidad, ligada al grupo de los hermanos Flores Magón, posteriormente la demanda de prerrogativas en mejores condiciones se plasma en un pliego petitorio, lo que justifica por parte del Gobierno de ese entonces la represión en contra de 5000 obreros que pertenecían la “The Consolidated Cooper Company, mineral de Cananea, Sonora.

Luego entonces el coronel William C. Greene, presidente de la compañía contestó con un ataque de una policía privada, posteriormente pidió ayuda al gobernador Rafael Izábal , de Sonora, quien envió a la policía rural y tropas, independientemente de que hubo mercenarios norteamericanos donde hubo 27 trabajadores muertos, decenas de heridos y centenares de encarcelados.

Esta movilización es el parte aguas que desencadena la apertura del sentir de conciencia de clase de otros grupos obreriles como el de ese mismo año solo que a finales, en donde obreros textiles de Puebla emplazaron a huelga, con demandas de condiciones de trabajo que habían sido propuestas por el partido liberal y los obreros consignadas en mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores.

El sentir de la reivindicación fue adquiriendo un sentir general, uniéndose obreros de otros estados como Tlaxcala y Veracruz; posteriormente se unieron los de Jalisco, Oaxaca, Querétaro y el Distrito federal; la violencia y la forma determinante de resolución que tenía Díaz sofocó dichos **movimientos**, aunque, ya estaba el precedente para que en 1912.

Remitiéndonos a González (2010) “en ese año se fundará la Casa del Obrero Mundial (COM), organización que jugó un papel muy importante, aunque contradictorio en la organización, divulgación ideológica y participación de los trabajadores en las luchas de esos años y en la toma de posiciones respecto al movimiento revolucionario. (P. 20)

El movimiento obrero en México es elocuente en su desarrollo y deja ver claramente cómo va conformándose, se estructura a partir de figuras que dan pauta a que la organización obrera se mantenga y se reconstruya para dar cabida a nuevas conceptualizaciones plasmadas en los logros que va ganando ante un estado.

La revolución significó que un obrero es el medio utilizado por las bases mismas de la revolución, primero al considerar reivindicaciones; y por otra parte la inserción como parte fundamental del estado al ser la base obrera un instrumento de presión que lo conmina a reconocer la existencia de los derechos la clase proletaria y su afán de defensa ante la clase que ostenta los medios de producción y cuya función es mediar los antagonismos entre las mismas”.

Es decir, como lo menciona Bouzas (1978) “El peso de la ideología burguesa y su cobertura de «nacionalismo» se arroja sobre el movimiento obrero desviándolo hacia el liberalismo nacionalista como opuesto al imperialismo considerándolo sólo una acción exterior susceptible de ser tratada como una contradicción nueva por medio de regateos y concesiones” (p. 10).

Por tanto, quien mediará en el contrapeso entre las contradicciones es el estado. Desde esta perspectiva debemos considerar la concepción de sindicato como lo establece la Ley Federal del Trabajo.²

Durante la época de Victoriano Huerta a diferencia del gobierno porfirista la situación obrera no es muy halagüeña ya que la represión es el ejercicio por antonomasia.

² Artículo 356. - Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida sin finalidades lucrativas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. En cada empresa sólo podrá constituirse un sindicato u otra organización cuando se trate de agrupamientos de más de uno y menos de veinte trabajadores. Ley Federal del Trabajo.

No obstante, las condiciones cambiaron con Victoriano Huerta, pues éste ordenó reprimir las manifestaciones de descontento de los trabajadores como sucedió con las realizadas en el mes de mayo de 1913 en homenaje a los mártires de Chicago. Una vez derrotado Huerta la lucha obrera continuó organizándose dando pauta a que estas continuarán. A este respecto González (2010) nos dice que en diciembre de 1914 se constituyó el Sindicato Mexicano de Electricistas (p. 20).

La importancia de la clase obrera durante la contienda revolucionaria es el embrión que sin ser reconocido como tal va la paso a lo que posteriormente va ser reconocido como corporativismo concepto todavía no completo y compacto en virtud de la falta de consolidación de un Estado firme y en pleno ejercicio, esto lo traduce Bouzas (1978), de manera muy evidente con las siguientes palabras “La contradicción principal complicada con pugnas secundarias que circunstancialmente pasan al primer plano, da lugar a alianzas entre las masas proletarias y la pequeña burguesía”. (p. 10)

La lucha sindical y su desarrollo son el fundamento que sustenta la realidad de la formación de organizaciones obreras que se van configurando en diferentes etapas, es decir se estructuran a partir de los hechos históricos supervenientes a través de la recolección de demandas como mecanismos de defensa y en contraposición; la supremacía de los que ostentan los medios de producción por seguir manteniendo su estatus de clase burguesa, para sí, y por el otro los que solo cuentan con su fuerza de trabajo los obreros.

Debemos establecer que esta lucha de clases se va articulando de niveles micro a macro, pues la lucha interclases es evidente entre la burguesía extranjera (Capital Norteamericano, Inglés, Francés) en ramas como la minería, la industria de transformación, los ferrocarriles, la electricidad, la banca, y por igual la petrolera; que estaba siendo afectada y de rebote la burguesía Nacional en su mayoría relacionadas con el agro y una que otra actividad industrial, al afectar sus interés capitalistas.

Al iniciarse los movimientos de huelga y de prerrogativas traducidas en mejores condiciones de vida, aunque la esencia del movimiento obrero, llega a perder su nomenclatura en un “lapsus de desconcierto” de una verdadera conciencia de clase, al volver a los grupos obreros (Batallones Rojos) un instrumento de golpe hacia los revolucionarios.

Por consiguiente, se pondrían bajo las órdenes de Carranza y Obregón en contra de las tropas de Villa y Zapata. Las estructuras se forman y se modifican según los intereses

y los inciertos contextos históricos, obligan a la lucha antagónica de clases como momentos coyunturales.

De tal manera para explicar mejor esta serie de contradicciones consideremos que al respecto establece Bouzas (1978) . En el seno de la lucha de clases que expresan las contradicciones interburguesas y entre el capital y el trabajo, y en el atascamiento del sistema capitalista de México deformado de origen, por su inserción en el sistema internacional del capitalismo en la fase imperialista, la contribución de aquellos movimientos no sólo fue generosa y decidida en favor de los intereses mediatos de la propia causa pese a su relativo espontaneísmo, sino que fue el motor que le dio a la Revolución tintes progresistas a la hora del triunfo burgués.

Los conflictos revolucionarios confluyen y permean a los movimientos obrero dando pauta al surgimiento de sindicatos como Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal y el Sindicato Mexicano de Electricistas los que continúan con su lucha de mejorar sus condiciones de vida, por tanto, su instrumento de expresión es mediante la declaración de huelga en los meses de julio y agosto de 1916, los cuales fueron reprimidos fuertemente.

En la medida de que la revolución se va consolidando hacia un proceso democrático y la desaparición de caudillos revolucionarios da como resultado las bases del constitucionalismo convocado por Venustiano Carranza para conformar la proyección de una Constitución que agrupara las menadas sentidas de diversos sectores incluidas las de los obreros con su participación en el Congreso Constituyente, para la formulación del artículo 123 que considera las condiciones laborales mínimas a las que tiene derecho la clase trabajadora.

Este gran avance dará lugar a mayor participación y formación de sindicatos como el de ferrocarrileros, mineros, tranviarios, textiles, carpinteros zapateros, albañiles, etc. Sin que hasta ese momento como tal se vislumbre la participación magisterial.

Concluida la Revolución, además de su participación en la construcción de los cimientos del sistema educativo, el magisterio continuó con su proceso organizativo mediante la creación de asociaciones, clubes, ligas y sindicatos locales y regionales.

En el año de 1919 destacan, ya más en forma movimientos magisteriales cuyas demandas estaban plasmadas en el Primer Congreso Pedagógico Michoacano, donde se invitaba a participar para estudiar a fondo los problemas de la educación en el país.

Los diversos intentos por la creación de un órgano de representación magisterial son propiciados por un conflicto de pago de salarios en el Distrito Federal y diversos ayuntamientos, a los maestros a partir de un ámbito de competencia espacial que contrajera su pago.

Los argumentos es que no había fondos para su paga “Los maestros andaban de la seca a la meca, según reporta “El Demócrata”, tratando de arreglar su pago de sus sueldos” en virtud de dichos acontecimientos el 10 de mayo la liga de profesores del Distrito federal decretó la huelga, es evidente que los visos de una organización se encontraban en una etapa embrionaria y por lo tanto la influencia de las organizaciones sindicales dejaban ver ya su peso.

Ornelas (2018) considera lo que David Raby documenta, que bajo la égida de Lombardo Toledano nació la Liga de Profesores del Distrito Federal, como parte de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en 1920. (p. 151). Y se refiere a esta circunstancia diciendo que se crearon diversas organizaciones con el objetivo de articular y unificar la lucha del magisterio mexicano: este movimiento marca una trascendencia importante que es el apoyo de la clase obrera en un asunto de una incipiente organización magisterial, cuatro años después en 1924 un grupo de docentes radicales constituyó la Liga de Maestros racionalistas.

La creación de esta clase de trabajadores al servicio del Estado se va estructurando de tal forma que en los siguientes años dio pauta para irse consolidando; más en forma estos grupos crean con posterioridad un sindicato más sólido.

En los años posteriores se crearon diversas organizaciones con el objetivo de articular y unificar la lucha del magisterio mexicano: el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Enseñanza (SUNTE); el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana (STERM); el Sindicato Mexicano de Maestros y Trabajadores de la Educación (SMMTE). En la década de los años 30 se forma la Unión de directores e Inspectores Federales de Educación.

El 30 de diciembre del 1943 quedó conformado el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), bajo el lema “Por una educación al servicio del pueblo”. Ornelas (2018).

La consolidación del gremio magisterial es consecuencia de las fuerzas que la misma cultura sindical va creando durante el sexenio de Manuel Ávila Camacho, y que va orientando un sentido a los sindicatos donde deja ver su influencia el Estado, configurando la

existencia de la CROM y la CTM y el peso de sus dirigentes como Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que surgió después de concluida la lucha armada de 1910. González (2010)

Su antecedente inmediato fue la Casa del Obrero Mundial, como parte impulsora de la actividad sindical y huelguista, que se desarrolló en nuestro país; la Confederación de Trabajadores de México (CTM) es una central sindical obrera fundada el 24 de febrero de 1936, dichas organizaciones articulan y condicionan el surgimiento de la clase obrera magisterial, de los años subsecuentes que con el tiempo se convertirían en un bastión importante del partido oficial del Estado.

Reconocido como el Partido Revolucionario Institucional, mismo que establecerá alianzas de poder con el gremio magisterial en su configuración de sindicato, su surgimiento dará vida a una de las organizaciones más grandes de América Latina con 1, 673,623 agremiados como parte del SNTE y que en la actualidad sigue siendo un importante baluarte sindical, por lo que las modificaciones o reestructuraciones del mismo son dignos de análisis como una organización y cultura

En virtud de lo anterior este sindicato magisterial se crea como un factor de identidad y de cohesión en sus agremiados, por tanto influida por el contexto dinámico dentro del marco gubernamental de la cuarta transformación propuesto desde la fórmula partidista del partido Movimiento de Regeneración Nacional MORENA; y de la presidencia de la República representado por Andrés Manuel López Obrador, posibilitando ciertas formulaciones y reformulaciones de la realidad social de esta organización dentro de un contexto histórico.

1.2 Formación del SNTE

El SNTE Sección 51 en la representación de un gran número de agremiados con diferentes funciones y cargos, esto lo referencia como una organización, con gran relevancia y peso político, social desde sus orígenes. En consecuencia, la forma de cómo se conduce este sindicato nos lleva a realizar una descripción de su vida democrática a partir de sus vivencias y contextos en los que se desenvuelve.

El presente apartado describe el reconocimiento formal SNTE a partir de su consolidación desde una visión de las dirigencias sindicales que lo han compuesto y como ha sido su desempeño a partir de su formación.

Es necesario apreciar que desarrollo del sindicalismo magisterial no se distinguió, por planteamientos específicos, que no fueran más allá de intereses gremiales y necesidades salariales como parte de los elementos que le dan origen, su gestación es el resultado del proceso histórico propiciado por el espacio que crea la revolución y la consolidación de la misma, al integrar las demandas sentidas del magisterio con respecto a las condiciones que legitiman su existencia.

Consecuencia de ello es importante establecer el desarrollo que ha seguido esta organización sindical en el presente estudio. Su fundación data a partir del 30 de diciembre del 1943, el 15 de marzo de 1944.

El presidente Manuel Ávila Camacho expidió un decreto en el que se reconocía como sindicato único del magisterio, sus antecedentes están insertos en la lucha política desde la época porfiriana, la cual se vuelve un continuo, por consolidarse como una organización gremial que buscaba satisfacer sus intereses, que lo reivindican como parte fundamental de un eslabón más de la lucha de fuerzas entre capital y trabajo.

Los resquicios de poder que propició Victoriano Huerta, Venustiano Carranza y Álvaro Obregón; no dejar de darle valor a otros protagonistas históricos, contribuyeron a la formación de organizaciones más sólidas hasta llegar a su formación como Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Por otra parte, debemos considerar, cuál ha sido su papel y desempeño del SNTE como una organización gremial con importante trascendencia, que lo hace ser un comparativo con los grandes sindicatos formados en los años subsecuentes a los cuarentas como el de ferrocarrileros, electricistas, textileros, petroleros y mineros, azucareros entre otros.

Tabla 1

Periodos de secretarios generales desde la creación del SNTE en 1943.

Luis Chávez Orozco	1943 - 1945	2 años
Gaudencio Peraza Esquilano	1945 - 1948	3 años
Jesús Robles Martínez	1949 - 1952	3 años
Manuel Sánchez Vite	1952 - 1955	3 años
Enrique Wenceslao Sánchez García	1955 - 1958	3 años
Alfonso Lozano Bernal	1958 - 1961	3 años
Alberto Larios Gaytán	1961 - 1964	3 años
Edgar Robledo Santiago	1964 - 1967	3 años
Félix Vallejo Martínez	1967 - 1970	3 años
Carlos Olmo Sánchez	1971 - 1973	3 años
Carlos Jonguitud Barrios	1974 - 1989	15 años
Elba Esther Gordillo	1989 - 2013	24 años
Juan Díaz de la Torre	2013 - 2018	5 años
Alfonso Cepeda Salas	2018– Actualidad	5 años

Fuente: Elaboración propia: La Tabla 1 es un recorrido histórico de Secretarios Generales del SNTE Nacional a partir de su formación en 1943 hasta nuestros tiempos en 2023.

Los cambios generados en el desarrollo del modelo económico basado en la sustitución de importaciones, desde la década de 1940 hasta finales de los años de 1970 permean e influyen en el movimiento obrero mexicano, en simbiosis con el Estado, da lugar a alianzas entre las cúpulas empresariales, políticas y las élites obreras insertas en ellas líderes obreros y campesino ya corporativizados.

En ese auge partiremos de lo trascendente en el SNTE considerando sus altibajos, generados en sus mismos procesos democráticos, aunque no como una generalidad, se desarrollan dentro de él mismo descalificaciones y descontentos en el interior de sus filas enfrentando visos de abuso en el ejercicio de sus liderazgos tanto nacionales como sectoriales.

Cada uno de los períodos de sus dirigentes se distingue por su manera de incorporarse a las políticas estatales, así como también a la formación de grupos que no compartían la misma filosofía al negociar con el estado mejores condiciones de trabajo traducidas en salario y prestaciones laborales, dentro de estas inconformidades.

Las dirigencias sindicales significaron en trampolín para altos cargos gubernamentales (Gobernadores, Secretarios de Estado o de organismos sindicales de alto nivel), por igual se dan a la par expresiones de disidencia las que adquieren diferentes formas

con diferentes pretensiones como la de “Vanguardia Revolucionaria” esta fracción gremial como una forma de control al coartar la disidencia y debilitar la fuerza moral de sus enemigos.

En consecuencia, la llegada de Carlos Jongitud Barrios 1974-1989, fue la de renovar las dirigencias y terminar con cotos de poder que se convertían en caudillajes.

Este dirigente sindical mantuvo el control del sindicato, las confabulaciones y las tácticas trinqueteras en alianza entre el partido oficial PRI (Partido Revolucionario Institucional) llevó a secretarios seccionales para desbancar a secretarios generales en turno (desarticulación) fue una práctica común.

Es importante establecer que la estadía de Jonjitud Barrios en la dirigencia sindical es la traducción de equilibrar fuerzas internas en lucha por mantenerse el mayor tiempo posible para mantenerse 17 años en el poder, manteniendo un equilibrio de fuerzas tanto internas como externas sin dar oportunidad al cambio, por lo que las características de madrugete y de cambio de bandera son lo común dentro de esta organización.

La gobernanza de Barrios es un referente importante en virtud de ser el primero de los periodos más prolongados de un dirigente magisterial a partir de 1943.

Muchos líderes políticos alcanzaron puestos gubernamentales, sobre todo que bajo beneplácito de un Estado con necesidad de legitimarse y de incorporar a los sindicatos dentro de una dinámica de complacencia que ofrecía puertas abiertas al corporativismo.

Durante 17 años de representación sindical de Barrios formó un cacicazgo de poder, donde la fracción sindical de Vanguardia Revolucionaria del Magisterio en adherencia con este líder sindical formaron una estructura sólida de poder que mantendría control y afiliación con una fuerte alineación de los agremiados.

Los espacios ganados dentro de una participación estatal otorgada por el presidente de esa época Luis Echeverría Álvarez, abría la coyuntura para otorgar márgenes de autonomía de forma extraordinaria como el de administración propia como el control de las cuotas sindicales en 1972.

El SNTE durante muchos años ha sido un gran aportador de capital social, el control fue inminente al grado de que en los gobiernos subsecuentes el dirigente Carlos Jongitud Barrios influía en la toma de decisiones.

En sentido metafórico para los analistas en estudiosos del sindicato de trabajadores de la educación se creó una “maquinaria incontrolable” que no pudo ser frenada por el mismo

Estado. Por lo que cabría mencionar lo que escribe con respecto a esta forma de control Ornelas (2018), El presidente López Portillo, según narró Fernando Solana, se dejó convencer por Carlos Jongitud que la estabilidad política dependía del SNTE. (p. 162)

Durante el siguiente sexenio que corresponde a Miguel de Madrid Hurtado no tiene mucha diferencia con su antecesor, ya que el control de la educación seguía siendo un recurrente que manejaba el sindicato magisterial, tan es así que muchos de los cargos que ocupaban funcionarios de la SEP en educación básica estaban conformados por personal que provenía de la base sindical.

En cada uno de los procesos en los que se da un cambio de dirigencia al igual que cambios sexenales traducidos en períodos presidenciales, el sindicato se desarticula y se articula nuevamente para configurarse de una manera que lo coloca en una posición de poder y control contrario a sus orígenes donde las condiciones las imponía el Estado.

En lo que respecta a los años subsecuentes a partir de los setentas se convierte en un actor que condiciona e influye en las decisiones para poner o modificar contextos políticos y sociales, y por otro lado se configura así mismo como sindicato corporativista, estos cambios son un proceso en cadena llegando a considerar al gremio sindical un capital social importante en la vida política del Estado.

1.3 Las últimas tres décadas del SNTE.

Establecer las vivencias del SNTE en este estudio nos lleva a considerar que en los últimos tiempos, merecen un estudio aparte, debido al poder adquirido por este sindicato y el manejo de sus dirigentes que han sido cuestionados por sus liderazgos en ocasiones conduciéndose de con gran característica corporativa en otras transformándose un gran adversario político.

A finales de la década de los ochentas nuevamente va iniciar un nuevo proceso de configuración del SNTE al llegar como presidente de la república Carlos Salinas de Gortari, un mandatario con gran visión que supo leer el contexto sobre el cual se desenvuelve este sindicato; con esa ventaja, aprovecha el conflicto de protesta masiva del gremio, quien plantea la renuncia de Carlos Jongitud Barrios, gobernado desde 1974, durante muchas décadas aproximadamente cuatro de alianza y corporativismo con gran auge y fuerza.

A la caída de Barrios como dirigente sindical, origina la llegada de un actor trascendente y polémico la nueva secretaria General del sindicato; Elba Esther Gordillo Morales, quien estaba mejor posicionada que su predecesor para negociar con la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), formada en 1979, Gordillo resultó ser una dirigente tan a la vieja usanza como Jongitud Barrios.

En el 2007 “la Maestra” se instaló como presidente vitalicia del sindicato del sindicato. Su control férreo sobre los diversos espacios de poder ganados hasta entonces por el SNTE a nivel estatal, así como el pragmatismo del ejercicio de la práctica sindical, fueron la parte medular que configuró la estructuración de diversas alianzas partidistas y por otra parte un gran despliegue y derroche de recursos económicos, así como de capital social del sindicato hicieron de Elba Esther una gran estrategia y directriz política extraordinariamente efectiva.

Esta dirigente sindical fue una de las grandes beneficiadas por la democratización y llegada de del PAN (Partido de Acción Nacional) a la presidencia de la república en el 2000, esta característica como líder la ubica como una gran operadora política con una gran visión para determinar y dirigirse hacia donde la balanza se cargará para estar con el partido que más conviniera a sus intereses y seguir manteniendo la estructura de poder creada por ella misma.

Durante la prolongada lucha por conseguir posiciones e influencia dentro del PRI (Partido revolucionario Institucional), en la contienda preelectoral, Gordillo se separó del partido y funda el suyo propio PANAL (Partido Nueva Alianza) en febrero del 2005 el que tenía

como objetivo contrarrestar la fuerza política de partidos como el PRI y el PAN, haciendo peso entre el electorado y creando desconcierto incluso dentro de los mismos agremiados donde muchas fracciones no compartían dicha creación, que a la postre fue una de las causas que perdiera el registro como partido político el 03 de septiembre del 2018.

El hecho de que los miembros del SNTE tuvieran educación y estuvieran bien organizados y distribuidos en todo el país (Sumaban al menos 700,000 afiliados en 2010, con alrededor de 10,000 dedicados a actividades sindicales y políticas) hizo de esta líder y del partido en conjunto con el sindicato una fuerza poderosa e intimidante para el gobierno en turno, por lo que era inminente que la maestra fuera un gran riesgo difícil de controlar por lo tanto tolerable dentro del sexenio como una fuerza sindical de gran envergadura.³

La contienda del 2006 se caracterizó por su gran contienda electoral y por lo cerrado de los sufragios, Calderón, candidato del PAN cerró con el 36.7% de los votos contra los emitidos a favor de López Obrador como candidato del PRD (Partido de Revolución Democrática con 36.1 de votos efectivos, en este recuento es viable establecer que el apoyo del SNTE tuvo una gran significancia al ser la diferencia que llevó al candidato Felipe Calderón al triunfo. Bensunsan (2013).

El reparto de votos en entre presidente de la república y el partido PANAL, se debió a la indicación de la Maestra como un gran orquestadora para que muchos curules tanto en la cámara alta como en la baja fueran para los de nuevos integrantes del partido creado como una extensión del sindicato magisterial.

En las elecciones estatales y municipales del 2010, tuvieron una clara influencia de la líder sindical Elba Esther Gordillo, para que como en la contienda de Oaxaca fuera ella la mejor beneficiada por su estrategia utilizada para su candidata a la gubernatura representando al PANAL declinará a su candidata a gobernadora, Irma Piñeyro Arias, (a cuatro días de los

³ *Bensusán*, Graciela & *Tapia* Luis Arturo. (2011), El SNTE: una experiencia singular en el sindicalismo mexicano. El Cotidiano, núm. 168, julio-agosto, pp. 17-32. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Distrito Federal, México. El SNTE no puede pensarse como un grupo de interés que media entre la sociedad y el Estado, sino como una estructura antagónica frente al Estado y a la sociedad cuando se intentan reformas educativas de fondo una asociación que agrupa intereses cupulares o privados y que juega un papel relevante en la toma de decisiones en materia educativa pero también en el proceso político. Págs. 22-23

comicios) a favor de Gabino Cué, quien obtuvo el triunfo para ser el mandatario estatal de Oaxaca.

Gordillo y el SNTE obtuvieron beneficios importantes traducidos en escaños electorales que por su posición en el poder legislativo se tradujeron a la postre en un gran peso en cuestiones políticas, por igual los salarios y prestaciones de los maestros aumentaron considerablemente durante los años del 2000 al 2006. Bensunsan (2013)

Para esta líder las mieles del poder no eran suficientes por lo que Gordillo logró que en el 2006, su yerno fuera designado subsecretario de Educación Pública al inicio de la administración de Felipe Calderón Hinojosa. Bensunsan (2013)

Esta líder sindical desarrolló una habilidad política de gran visión pues los espacios que consideraba necesarios los articulaba de tal manera que su adhesión de facto no solo se refleja en su partido político creado sino también en los servicios de salud como el control que ejerció en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), de la Lotería Nacional y de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal. Bensunsan (2013)

La fuerza política del sindicato le permitió resistir exitosamente repetidos intentos de reformar y modificar el sistema educativo mexicano, incluidas las disposiciones que abrirán las plazas magisteriales a concurso competitivo.

Es reiterativo que el poder e influencia sobre el sistema político mexicano así como las decisiones del Estado Mexicano representado por Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), estuvo supeditado a la influencia de la líder sindical, pues el largo historial de denuncias y de malos manejos en cuotas sindicales y los permisos con goce de sueldo de delegados sindicales fue un constante de corrupción y de excesos en lujos y despilfarro por parte del sindicato magisterial durante la estancia de Esta líder sindical.

Con el cambio de gobierno donde la banda presidencial pasó al PRI y la llegada de Enrique Peña Nieto y del secretario de Educación Emilio Chauyffet se hicieron presentes también la enemistad de este último con la líder sindical por lo que la convirtió en la primer perjudicada en el panorama sindical por el regreso del PRI en diciembre del 2012. Bensunsan (2013)

En el 2013 fue acusada por manejo de recursos de procedencia ilícita, a partir de desvíos y por delincuencia organizada, es un hecho que los recursos de aportación sindical le

daban una vida ostentosa y llena de lujos que hacen verla como un secretario intocable hasta que las fuerzas de hartazgo tanto de los gobiernos en turno como de la misma base llegaron a los límites de la pertinencia.

1.4 La articulación histórica del SNTE

Cada uno de los hechos históricos son producto de adaptación para nuestra investigación, la complejidad que cada uno de ellos, nos permite acercarnos a la realidad que pretendemos explicar de como parte de nuestra investigación, su concatenación permite abordar el fenómeno sindical de este gremio magisterial en su vida democrática.

Cada acontecimiento histórico es está conformado por diferentes aspectos cuya finalidad están relacionados al interactuar y permitir explicar una realidad concreta que es la vida democrática y el ejercicio sindical y que, aunque es un enfoque separado por su espacio y temporalidad, debemos conciliar su desarrollo histórico, político, social y cultural.

Esto nos permite explicar y entender nuestro objeto de estudio a partir de estructuras subjetividades y acciones, en donde la respuesta de esta investigación forma parte de las características de propias de los sujetos sociales involucrados en un desarrollo histórico determinado.

CAPÍTULO II. APARTADO CONCEPTUAL

1. Epistemología Crítica

La propuesta crítica que consideramos aplicar dentro de este paradigma epistemológico, nos lleva a considerar los planteamientos de y Enrique de la Garza, quienes han trabajado sobre el sentido de análisis epistemológico crítico.

En este orden de ideas Hernández et al., (2004). “Propone la necesidad de hacer un uso crítico de la teoría, a fin de no verla como una camisa de fuerza sino como un instrumento ordenador del conocimiento de la realidad histórico-social que está en constante movimiento”. (p. 18)

La propuesta teórica que pretendemos utilizar esta bajo el enfoque de la epistemología crítica, al considerar como eje fundamental la problematización como la base sobre la cual se dé la transformación de la realidad, impulsada por factores estructurales y a la vez subjetivos y la acción como para de la práctica social de los sujetos, considerando a (De la Garza, 2001) en cuanto a su aportación de epistemología crítica: la establece en el sentido de construir conocimiento que funja como una determinante más que una acción en una relación dialéctica entre conocer, sentir y accionar, los polos epistemológicos y metodológicos de esta perspectiva estarán, por un lado, en la estructura funcional de la teoría y, por el otro, en relación con el sujeto en constitución.

En función de las propuestas epistemológicas y metodológicas es viable considerar que nuestro objeto de estudio deberá ser considerado desde la manera de dar cuenta de los términos conceptuales y la importancia de la subjetividad de los sujetos para construir teoría, lo que nos lleva a establecer a un sujeto en constitución y su relación con el conocimiento teórico.

La existencia misma de las cosas implica una relación de existencia entre fenómenos y procesos sociales y la forma y magnitud en que interactúan en circunstancias determinadas dirigiendo los métodos hacia la búsqueda de la verdad, tomando forma la relación sujeto objeto dentro de un plano dinámico que posibilita la construcción o constitución de lo real, por lo tanto es importante establecer en este sentido el carácter que adquieren la importancia de los métodos a utilizar que, como ya lo hemos mencionado el objeto de nuestro estudio estará determinado bajo el enfoque de la epistemología crítica.

En consecuencia de manera breve cuestionamos el método positivista, mismo que, no lo aprobamos al menos en estos planteamientos de investigación para nuestro objeto de estudio; y que explicamos desde un punto de vista de distinción como lo hace a (Hernández et al., 2004, p. 18) el método positivista, en el que la contratación de lo real supone la verdad como verificación, y por otro lado el método que dinamiza el ejercicio de conocer a partir de una visión de posibilidades abiertas que permiten también captar y plantear formas diversas de articulación de lo real, así como la presencia y acción de los sujetos. Por igual Zemelman (1987) establece una postura similar en cuanto a su propuesta metodológica de no hacer uso deductivo a través de hipótesis, de la teoría sino reconstructivo de la propia realidad.

Estas reflexiones nos llevan a considerar que existe un abanico de posibilidades para abordar el estudio de la realidad social y por ende nuestro objeto de estudio, epistemología crítica.

El objeto de la investigación debe ser considerado desde el momento que se enuncia el problema como parte del proceso de abstracción que nos permita conocer y definir las particularidades, así como las leyes que rigen su desarrollo; y lograr que estas expresan mediante la abstracción del cúmulo de códigos; característica indispensable de la racionalidad, misma que debe implicar la elaboración de teorías explicativas, que sobrepasen el nivel meramente comprensivo.

De esta forma Zemelman (1987) perfila el análisis de la investigación a partir de la formulación del problema y objeto de investigación estableciendo que no puede efectuarse, si no es dentro de un marco de categorías como la problematización y la reconstrucción articulada, esto nos remite a nuestro planteamiento como pregunta de investigación y el objeto de la misma, a partir de definir el problema que nos permitirá explicar la realidad articulando sus diferentes niveles, siguiendo con el contenido teórico es posible buscar las articulaciones posibles del problema.

Lo anterior nos permitirá adentrarnos en la realidad, en este punto habrá que anexar un componente más bajo una lógica de inclusividad, que implican operatividad de instrumentos conceptuales que impliquen como lo explica Andrade (2007), haciendo referencia Zemelman (1987), cumplen la función de reflejar la articulación y movimiento vertical longitudinal, coyuntural.

La reflexión crítica del sujeto debe conducirse dentro del marco de abstracción que otras posturas la niegan, mientras que la teoría crítica la considera como un paso inevitable en el proceso del conocimiento e independiente de la forma que adquiera y los presupuestos metodológicos que subyacen a dicha abstracción (De la Garza, 1988).

La propuesta crítica como lo hemos mencionado este postulado se plantea bajo la funcionalidad de niveles y relaciones en el proceso de construcción de conocimientos, según Zemelman (1987), implican la reconceptualización de categorías como diagnóstico y de indicador los que nos permite plantearnos en una postura epistemológica y abordar de forma metodológica de forma abierta y dialéctica, esto da pie a que Zemelman (1987) define al diagnóstico como la reconstrucción dentro de un campo de posibilidades o reconstrucción “...de la articulación de la realidad, al plantear que la forma de conocimiento más significativo de ella es la que refleja las potencialidades que representa la situación dada”

En consecuencia, la configuración de la cultura organizacional del SNTE deberá ser analizada a partir de su reconstrucción como un sindicato que tiende a modificarse mostrando sus cambios posibles considerando el papel que asume el sujeto como parte de una cultura organizacional que tiene como finalidad articularse con otros elementos que la conducen a modificarse y reestructurarse a partir de las condiciones que los contextos le imponen o la empujan hacia su transformación.

El sentido epistemológico que nos permita incidir en la realidad, será un recurrente que nos lleve a vincular la teoría, que permitan aprehender nuestro objeto de estudio; y a su vez posibilitar al sujeto para realizar una reflexión sobre su propia realidad a través de la reconstrucción “articulada” de una configuración organizacional en el SNTE Puebla, a partir de las reformas estatutarias del 6 de octubre del 2021.

En particular, la epistemología crítica se interesa por la constitución de sujetos sociales transformadores, porque sin entender estos procesos tampoco se comprendería el cambio social”. De la Garza, (1988)

En consecuencia, la nuestra pretensión es el acercamiento a la realidad no como algo acabado, sino como un proceso histórico, esto como una posibilidad de praxis social, la cual implica la conjugación de estructuras y acciones dentro de un movimiento dialéctico de la realidad cotidiana.

Este axioma nos permite establecer que el SNTE se conforma en estructuras que se configuran a partir de actores que inciden en él, en una combinación de contexto influenciado por la realidad, que lo construye, lo que permite el ejercicio de conocer a partir de un crisol de posibilidades abiertas, que permiten identificar diversas articulaciones que son propiciadas por la interdependencia entre sujeto objeto en la práctica social del sindicato SNTE y la conformación de una cultura organizacional teniendo como sujetos de acción a sus agremiados en planteamientos como la reestructuración de procesos de elección y de participación sindical.

2. Justificación del uso del configuracionismo

Es importante señalar que el configuracionismo es una propuesta teórica, que aplica para nuestro objeto de estudio en tanto habremos de considerar como fundamento de esta, la doctrina marxista como la parte que implica el estudio de la totalidad para tal efecto consideramos partir de lo simple a lo concreto, como parte del pensamiento, en función de lo concreto nuestro punto de partida es el SNTE sección 51,

Por lo tanto, el ajuste histórico está en función de las posibles abstracciones de la aprehensión de nuestro objeto de estudio es a través de diversas categorías que, nos permitan una confrontación de lo concreto real a partir de la teoría y la experiencia que los agremiados del SNTE viven y sienten a través de sus procesos democráticos cada vez que los cambios que se generan dentro de este sindicato.

Virtud por la cual cabe establecer como lo considera De la garza (1993). “Es la praxis donde surgen instituciones y representaciones que tendrán que ser volcadas en conceptos. Debemos de considerar que el pragmatismo por sí solo, no es precisamente una vía alterna que proporcione conocimiento sin que a la par se confronte con lo abstracto de la teoría por lo tanto nuestro punto de partida es lo concreto real, el objeto en relación de praxis-conocimiento”. (p. 20)

Otro elemento de esta vertiente de configuracionismo nos permite conocer el objeto de estudio como parte de la realidad concebida como una estructura dada, que se sustenta en lo relativo de los procesos sociales.

Para conocer la realidad se debe contemplar su base sólida de la abstracción esto implica descomponer todo lo concreto real de nuestro pensamiento por medio de conceptos, este

proceso implica concebir el “todo” como lo concreto real considerando que Marx (1818-1883), lo explica diciendo que cada abstracción es el producto de la reproducción de lo concreto en la realidad su expresión sintetizada y abstracta en la conciencia.

El estudio del SNTE como parte de esa realidad concreta nos lleva a justificar primeramente que este es una estructura bien definida a través de sus determinantes históricos y su trayectoria política por lo tanto, su configuración es relativa llevándonos a considerar la subjetividad del discurso práctica cotidiana en los individuos o actores generados través de sus acciones como elementos de la articulación que interactúan, dando lugar a nuevas formas de estructura.

La anterior idea conlleva al establecimiento de una postura crítica, analizada desde el configuracionismo para reconstruir la realidad a través de sus bases epistemológicas de estructura, subjetividad y acción; Pero también las contribuciones Zemelman (1987) nos permiten justificar nuestra investigación basada en los principios de la descripción articulada cuya finalidad es reconstruir la realidad en hechos como parte del conocimiento total, esto implica, que no descubriremos todos los aspectos que influyen o determinan al SNTE, sino enfocarnos solo a algunos aspectos, dese la lógica de configurar la articulación de estos, en relación con nuestro objeto de estudio como una forma de organización, en consecuencia la articulación que aplicamos nos permite reconstruir conceptualizaciones nuevas que permitan conocer la vida actual de este sindicato.

Si bien Marx (1818-1883), considera a la articulación o totalidad entendiendo como una forma de unir lo lógico y lo histórico contemplando, que en el proceso del conocimiento le antecede el uso reconstructivo de la teoría acumulada en concordancia de las funciones del pensamiento que implican fases cognitivas de inducción y deducción.

Lo anterior implica la utilización de métodos de investigación, por consiguiente y apoyado en estas concepciones de Marx (1818-1883), Zemelman (1987), establece que para abordar metodológicamente un problema es necesario establecer que este se encuentra determinado por la temporalidad que exige explicitar en concepto de realidad.

3. Conceptualización de Organización

El estudio de las organizaciones si bien es intrínseco al desarrollo humano, la etapa donde retoma una relevancia importante es en su gran paso a la incipiente industrialización, por lo

tanto, la diversidad de teorías y conceptualizaciones devienen de este ámbito, en la medida que los procesos económicos, históricos y sociales evolucionan también la trascendencia de explicar a las organizaciones y su aplicación deja su parcialidad dando origen a una aplicación más amplia.

El apartado 3.1, reúne diversas apreciaciones teórico conceptuales, que devienen del ámbito industrial, así como el surgimiento del estudio de las organizaciones y los sindicatos, lo que nos permite crear un puente que concatena el desarrollo organizacional con nuestro objeto de estudio que es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en un contexto electoral que pretende configurar una cultura organizacional.

Posteriormente abordaremos en el punto 3.2 la etapa en donde exponemos un análisis que parte de las diversas conceptualizaciones de teorías de cultura organizacional, que determinan el funcionamiento y origen, para explicar los enfoques, características, propiedades y estrategias.

En consecuencia, los estudios desde diversas perspectivas han contribuido a diferentes planteamientos para explicar su funcionamiento del SNTE, partiendo de estas diversas perspectivas y complejidades explicamos las diversas estructuras de operabilidad, subjetividades e interacciones que se dan en el seno mismo de este tan controvertido sindicato de trabajadores de la educación.

La última parte de estos tres apartados 3.3 se enfoca a establecer como el SNTE se ha comportado como un ente corporativo de estado con un gran capital humano; y que a partir de su creación como gestor político y actor político con gran envergadura, tan solo el número de afiliados en el año del 2018, consistía en un millón 673 mil 623 miembros en todo el país, en lo que se refiere a Puebla, la sección 23 cuenta con 58,479 y la sección 51 con 27,336⁴.

La posición de ser un gran actor político determina ventajas o riesgos para un Estado que lo tolera y es su aliado político en situaciones adversas y de confrontación puede significar un gran oponente e incluso gestar sus propias formas de organización, esta versatilidad le

⁴ El universal Redacción UNIÓN CDMX | Estado, UNIÓN | febrero, 26, 2018| 10:09 am
Visita 05 de marzo del 2023
<https://www.unioncdmx.mx/2018/02/26/cuantos-integrantes-tiene-el-snte/>

permite crear sus propias fuerzas políticas, el resultado se presenta en su estructura y su capacidad de liderazgo.

Desde esta visión el SNTE Sección 51 como organización debe ser observada y estudiada, por su forma específica de como configura su vida interna desde una perspectiva democrática, que lo legitima y lo justifica dentro de un discurso, que sigue manteniendo una apología de cambio para beneficio de sí mismo como sindicato y de sus agremiados, dentro de una postura de facto más que de iure.

3.1 Los sindicatos como forma de organización

En esta parte del desarrollo de nuestro trabajo sólo habremos de plantear un acercamiento a sus antecedentes históricos, para después articular postulados más recientes que permitan conceptualizar en base a nuestra pretensión, que es el Sindicato de Trabajadores de la Educación en Puebla como una organización muy sui generis, la cual ha dado pie a este trabajo de investigación.

Una de las bases que consideramos sustentan nuestro trabajo está en el estudio de las organizaciones, lo que nos lleva a planteamientos que permiten explicar la conceptualización de la misma y la relación que guarda con nuestro objeto de estudio que es al SNTE en su caracterización como organización.

Para efectos de establecer un panorama centrado en el desarrollo de las organizaciones en sus diferentes fases parafraseemos a Ibarra (1999), al referirse que el campo de estudio de las organizaciones es variado y amplio atendiendo su conceptualización así como lo teórico metodológico, entonces habremos de centrarnos en espacio y tiempo para poder analizar su desarrollo.

Partimos de su ubicación debemos posicionarnos en los tiempos de la segunda revolución industrial, algunos estudiosos la establecen a partir de 1875 a 1914, esta revolución no exime que haya antecedentes anteriores a la conformación de esta, pero es el momento donde más auge adquiere, dado el avance industrial y tecnológico lo cual permite estudios más profundos, extensos y amplios; en consecuencia el advenimiento del estudio de la organización bajo un esquema de la teoría de las organizaciones se diversifica y se configura hacia la productividad estandarizada.

Las organizaciones es elemento clave para comprender el desarrollo de la sociedad, ya que sin esta no se podría comprender su paso por diferentes estadios por los que ha incursionado, ya que para su subsistencia misma se establecen formas incipientes de organización, ya con posterioridad el gran paso de la industrialización en masa trajo como consecuencia obtener los mejores beneficios llevados a cabo bajo los sistemas de organización productiva cuyo objetivo principal se centró en la ganancia mediante la explotación de la fuerza de trabajo.

Bajo este esquema es imprescindible implementar nuevos sistemas de racionalidad por lo tanto la precisión de la especificidad de las tareas se analizan a partir de los principios de la administración como punto de partida de nuevos estudios que le dieron forma a una nueva ciencia la “Administración Científica” , los nuevos enfoques demandan nuevas perspectivas como la reconstrucción de los procesos de trabajo rompiendo enfoques convencionales con los planteamiento de Weber, Taylor, Elton Mayo, Ford, entre otros.

Personajes, quienes inician un nuevo campo de investigación, en donde una sociedad, no se puede entender sin hacer referencia a las organizaciones como el eje de toda forma de agruparse de manera formal o informal para lograr ciertos fines que le permitan su permanencia y reproducción.

El entramado que, se configura a partir de la interacción humana, en su acción orientada al incremento de productos es sin duda una de las características de la sociedad contemporánea, que deja atrás a las formas individuales de trabajo para convertirlas en esquemas colectivos, esto significa que la producción familiar deje de tener relevancia, para adentrarse en la creación de establecimientos fabriles cuya proyección estará dentro de una perspectiva más amplia, que tendrá como finalidad la apropiación de los medios de producción para dar paso a un sistema macro que traspasa fronteras y se internacionaliza.

La perspectiva a la que nos referimos está en tratar de explicar a los sindicatos en nuestro contexto, cuya finalidad no es apropiarse de los medios de producción, sino la influencia que estos ejercen como un sistema de coacción, que se direcciona como un empuje de fuerzas hacia la clase que posee los medios y en consecuencia hacia el Estado, esta forma de presión en el actuar del SNTE va en razón de coadyuvar con un sistema educativo como la herramienta que necesita un sistema que da continuidad y preparación a un ejército industrial de reserva.

El cual se integra indirectamente a reproducción del sistema de manera abstracta dando pie por igual al corporativismo del Estado, en este orden de ideas Bouzas (1978) entre diversas categorías establece al “sindicalismo oficial tutelado como la herramienta que través de un sistema educativo es el eslabón que justifica al fin de la explotación del proletariado, según las necesidades del sistema y la magnitud cualitativa y cuantitativa del ejército de reserva”. (p. 37)

La pretensión de esta postura no solo va en función de preparar cuadros productivos en relación inmediata a la dinámica empresarial, sino mentalidades convencidas, que se vinculan con el trabajo concreto a través de la conciencia de clase –Sindicato Educativo- necesario en un sistema, que configura nuevas formas de organización para mantener su permanencia y reproducción misma con el objetivo de sostener y mantener el poder político.

En este sentido vale la pena considerar la interpretación que como objetivo de su trabajo presenta González (2010), “los alcances de las respuestas que dan los trabajadores a este dilema de la productividad en función de sus niveles de conciencia y de organización política; asimismo, se caracterizarán en forma general, algunas estrategias sindicales respecto a la productividad en función, justamente, de dichos niveles de concientización política y de organización”. (p. 203)

En este sentido, no solo hay reproducción en su aplicación educativa, sino en su proyección política para ocupar un lugar preferencial como sindicato educacional y su justificación se encuentra en los anales de la historia y su comportamiento como SNTE, tan es así que en diversos periodos sexenales tuvo una relevancia importante porque es capital humano que lo integra, se utilizó en beneficio de candidatos a presidentes de la república y partidos políticos, al establecer concertaciones que lo beneficiaron a él y a sus líderes.

Ahora bien, las formas de organización relacionadas directamente con la forma que se produce están en completa relación con las formas de pensamiento histórico, en consecuencia, la relevancia de la forma de producción a gran escala está en función directa de la producción para el mercado y en consecuencia la compra de mano de obra, pasando a una nueva categoría que se denominará empresa como parte fundamental del desarrollo industrial.

En este sentido Lucas (2013) “aduce que la fábrica, la empresa y la organización son las sucesivas formas habituales de organizar el trabajo desde el inicio de la industrialización

hasta nuestros días. Y cada vez somos más conscientes de la importancia que tienen en nuestra vida las organizaciones”. (p. 12)

Con Ibarra (1999), podemos pensar que “el imperativo forjado a través del estudio de las organizaciones está destinado al aspecto económico, sin embargo, su campo de acción se amplía trasladando aspectos teóricos y metodológicos a la compulsión social, para dar forma a instituciones, organizaciones gubernamentales, sindicatos, escuelas, círculos religiosos, organizaciones no gubernamentales, universidades y asociaciones deportivas entre otras”. (p. 39)

En cada forma organizativa emerge y se reconstruye de la diversidad de complejas problemáticas, las cuales implican una búsqueda de soluciones, mismas que dependiendo de sus objetivos y principios algunas sólo se enfocan a la eficacia en la utilidad o en ganancia, en otras se encuentra traducida no necesariamente de forma monetaria, sino como una forma de lograr las metas propuestas de beneficios sociales compartidos o en determinado caso en pro de la misma organización.

La perspectiva sociológica que propone Lucas (2013), en el estudio de las organizaciones no busca, sin embargo, de forma inmediata la mejora de la productividad o de la rentabilidad de la inversión industrial. Más bien, se interesa directamente por los procesos sociales que ocurren en su interior para alcanzar una comprensión más completa de la vida organizativa. (p. 18).

El antecedente histórico de las organizaciones es variado y extenso adentrarnos en ello implicaría hacer un recorrido digno de un estudio posterior, por lo tanto solo mencionaremos lo más general o característico de algunas posturas que han estudiado y desarrollado estudios de las organizaciones a través de una clasificación de enfoques como lo hace Nava (2013), quien cita a (Robbins y Coulter (2010), diciendo que una organización Es “un acuerdo deliberado de personas para llevar a cabo un propósito específico” (p.16) y la clasifican en cuatro enfoques o etapas de las mismas. Estos son: el clásico, cuantitativo, conductual y contemporáneo.

Cada enfoque es una propuesta teórica a partir de diversos aspectos que marcan espacios temporales dentro de contextos que están inmersos en diferentes formas productivas que denotan ciertas características:

Tabla 2

Desarrollo de diversos enfoques organizativos.

ENFOQUE	Característica	Teorías	Representatividad
Clásico	Racionalidad y eficiencia	Científica Administración general	W Taylor Henri Fayol Max Weber
Cuantitativo	Estadística Optimización e información. Simulación por computación. Planes de mejora continua. La opinión del cliente en cuanto a productos y servicios.	Administración de la calidad total	W. Edwards Deming y Joseph M. Juran.
Conductual	Comportamiento organizacional (CO)	Administración que investiga las acciones de la gente en el trabajo. (Motivar, ordenar, dar Confianza, trabajar con un equipo, manejo de conflictos, etc.)	Robert Owen, Hugo Munsterberg, Mary Parker Follett, y Chester Barnard.
Contemporáneo	Analizar lo que ocurría en el entorno fuera de los límites de la organización.	Dos perspectivas: la de sistemas y la de contingencias.	
Teoría de sistemas.	Conjunto de partes Interrelacionadas que producen un todo unificado	Tipos de sistemas básicos, cerrados y abiertos.	Robbins y Coulter (2010),
La nueva era	Sociedad Mundial, globalización y la regionalización fenómeno que marcan la influencia de las instituciones	Organizaciones flexibles. Competitividad de los mercados globales.	Barba (2000)

Fuente: Nava Alberto 2013, Evolución y Cambio de la Organización y su Administración. Daena: International Journal of Good Conscience. 8(2)101-111. Agosto 2013. ISSN 1870-557X.

Los enfoques son complementarios, así como también son abiertos y nuevas configuraciones, por lo tanto, a nuevas expectativas y nuevos postulados, por igual podríamos seguir exponiendo las aportaciones de otros autores, y los resultados serían de una gran amplitud, por lo que consideramos sólo incluir estos como una muestra del bagaje de estudios sobre organización.

Es importante definir a la organización desde una perspectiva de proceso social y de actores que reestructuran su quehacer social a partir de su eficiencia operativa como consecuencia de su amplitud y versatilidad en este sentido habremos de anotar las aportaciones que definen a la organización desde un punto de vista del comportamiento humano.

Desde este parámetro el sentido de la diversidad de teorías y apreciaciones nos llevan a plantear una perspectiva de que traduce a las organizaciones como un instrumento de poder y lucha social.

Con respecto a este aporte de ideas, parafraseamos las aportaciones de Ibarra & Montaña, (1992:50) quien considera que el desarrollo de las organizaciones se da dentro de espacios que son la síntesis de disputas sociales, por lo tanto su análisis se orienta como campos de lucha política sin caer en la autarquía y el etnocentrismo, sin descartar que se dan dentro de estas mediaciones en sus necesidades, demandas, deseos y contradicciones sociales.

En este orden de ideas efectivamente los sindicatos establecen sus espacios sociales, al establecer sus reglas de permanencia y de estabilidad para seguir preservando prerrogativas que el mismo sistema le proporciona, en virtud de que, al entrar en contradicción con este, su existencia estaría en riesgo de desaparecer verbi gracia Sindicato Mexicano de Electricistas en 2009.⁵

En consecuencia, los sindicatos como organizaciones establecen estrategias que dirigen su orientación política, social e ideológica, buscando su permanencia por lo que los actores sociales buscan perpetuarse preparando cuadros, que les proporcione las condiciones propicias para continuar con sus pretensiones al establecer alianzas con las estructuras de poder como es el mismo estado y el o los grupos hegemónicos en el poder

Entonces los espacios de lucha se convierten en estados de permanencia, entre una de esas virtudes se encuentra la versatilidad con la que se mueve una organización ante la incertidumbre, la contingencia y la ventaja competitiva que el exterior plantea, por lo que habrá de reconfigurarse de manera continua ante los diversos procesos que impone el sistema imperante traducidos en cambios que se orientan hacia la ganancia y el mayor beneficio.

⁵ **Bensusán & J. Middlebrook Kevin, 2013, p. 101**) En diciembre de 1914 se constituyó el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). (González, 2011, p. 20).

El conflicto de trabajadores de electricistas en México en el 2009 durante la administración presidencial de Felipe Calderón Hinojosa, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) inició la lucha por su subsistencia, al ser considerado como un riesgo para el Estado, como consecuencia de la autonomía, su trascendencia en envergadura en cuanto al número de trabajadores, que aglutinaba; así como su trayectoria histórica y de autonomía con la que se desenvolvía

3.2 Cultura Organizacional

La cultura y la influencia que esta ejerce supeditan procesos sociales, económicos, políticos, dentro de un contexto de organizaciones, a su vez forma parte de la vida y la forma de como interaccionan los sujetos dentro de una sociedad, tomando en cuenta la relevancia en sus estudios sobre las mismas en las últimas décadas, entonces **la manera de abordar estos postulados teóricos toma** diversas vertientes dando hincapié al estudio de la cultura organizacional.

En consecuencia: la inserción de áreas como la sociología, la economía, la antropología, el derecho, entre otras disciplinas, implica analizar otras categorías insertas en ella como: sindicatos, empresas, instituciones gubernamentales, asociaciones civiles, empresas privadas y públicas, así como muchos otros factores presentes para analizar el estudio de la cultura como parte inserta e inherente en las corporaciones.

El campo de estudio de la cultura organizacional es amplió y divergente, por lo que el análisis de este concepto propone una importante reflexión. En primera instancia debemos hacer referencia a la concepción de cultura como la consecuencia del devenir histórico de la humanidad y para ello es necesario un pequeño preámbulo de lo que significa esta categoría.

Bajo este criterio de definición de cultura Davis (2004) y Hall (1995) citados por Caloca (2015). La acepción de este concepto la Para Hall la cultura es un espacio tanto material como inmaterial de flujos e intercambios sociales de todo tipo (space of fluxes): textuales, de comportamiento, míticos, de herencia histórica, de capital o de autoridad. (p. 5)

Cultura es cómo una serie de cosas y eventos hacen sentido como referentes colectivos (make sense), generando “experiencias, sueños, repulsiones o fantasías”, en un imaginario determinado. (p. 6).

La perspectiva para establecer los límites entre ambas culturas, es amplia y dinámica y permite diversas formas de asociarlas atendiendo la complejidad de elementos que las integran. Las diversas formas que revisten a partir del análisis organizacional desde una perspectiva que tiende a emular su funcionamiento con ambientes que corresponden a significados sociales, que cumplen una función de diferentes referentes. (p.6)

La cultura ha sido estudiada desde diferentes perspectivas y desde hace muchos años, por lo tanto es la atención de sociólogos, antropólogos, psicólogos, entre otras disciplinas

de las Ciencias sociales y por igual de las ciencias Naturales, esta variedad de abordaje teórico nos lleva a plantear un sistema que se fundamenta en lo social y lo cultural, en función de que establece su origen en lo material; y por otra parte la propuesta de otros teóricos que la conciben de forma inmaterial como las ideas, los símbolos, las creencias, los mitos, y leyendas, la idiosincrasia, en otras palabras lo subjetivo de los individuos, pero que a final de cuentas llevan al mismo camino que es el estudio de la cultura.

La cultura no tendría sentido si no se asocia con diversos elementos como parte del desarrollo humano al darle sentido y concatenarla con el comportamiento, esto incluye la forma de cómo produce una sociedad con un afán de máximo aprovechamiento, en consecuencia, se hace imprescindible ocuparse de las características culturales de la organización.

A comienzos de los años ochenta, las diferencias de productividad entre el modelo de gestión empresarial norteamericano y el de la industria japonesa, despertó el interés por la cultura organizacional.

Los diversos estudios de cultura se dan en forma sincrónica como asienta Rodríguez (2009), partiendo la importancia de los liderazgos aseverando que “El liderazgo de Japón, en cuanto a calidad, y funcionalidad de sus productos, se atribuyó a las características de su cultura, lo que llevó a muchos investigadores a estudiarla como un activo estratégico relevante en el desempeño de las organizaciones. En 1973, William Ouchi (1982) comenzó a estudiar las prácticas directivas de las empresas japonesas, los principios propios de la cultura y las posibilidades de transferencia a las empresas norteamericanas. (p. 68)

El aprendizaje a partir de las diversas experiencias y de las rutas abordadas para salir adelante ante cualquier adversidad son uno de los elementos que nos proponemos analizar como parte de las organizaciones los cuales se caracterizan por haber tomado decisiones oportunas orientaron diversos tipos de procesos de manera eficiente, considerando sus políticas internas y externas, en función de la cultura organizacional, pero que a su vez involucran significados, representaciones, simbolismos, valores, creencias y pretensiones que los miembros tienen en común cuya finalidad puede concretarse en mejores resultados, a través de la optimización de los recursos y de estrategias para lograr mantener la ventaja y haberse adaptado a los cambios ante las necesidades de los contextos globales y regionales.

La primera categoría que abordamos es la de cultura organizacional misma que debe entenderse en una estrecha vinculación con la cultura y los procesos económicos y sociales como

parte de una organización, figura en primer lugar lo administrativo en el plano de lo productivo e industrial, pues la optimización bajo ciertas condiciones de equilibrio, la ventaja competitiva, y el entorno dan pauta a que la cultura organizacional sea objeto de estudio de diversos autores que la definen como:

La cultura organizacional en tanto conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización, puede haber sido conscientemente creada por sus miembros principales o sencillamente puede haber evolucionado en el curso del tiempo. Representa un elemento clave del entorno de trabajo en el que los empleados desempeñan sus labores. El concepto de cultura organizacional es un constructo intangible, porque no podemos verla ni tocarla, pero está presente y conforma un importante sistema de mediaciones. Como el aire de una habitación, rodea y afecta a todo lo que ocurre en una organización. Dado que se trata de un dinámico concepto de sistemas, la cultura también se ve afectada por casi todo lo que ocurre en una organización. (Yoapan et al., 2020, p. 8).

Es muy marcado que cada interpretación de cultura organizacional lleva una carga específica de significados, de ahí su característica polisémica, como en la que acabamos de anotar y su esencia, se fundamenta en el entorno de trabajo, es evidente que, en esta construcción conceptual, debe prevalecer un ambiente equilibrado y de colaboración de los participantes, más, sin embargo, depende de cada autor para disponer sobre sus categorías de análisis.

Estos factores que prevalecen en algunas organizaciones, se consideran valores entendidos, lo que puede llegar a ser también una desventaja, si no se verifica que los demás entienden lo mismo, por esta razón, la importancia de la comunicación conducida bajo una direccionalidad que permita que los significados no sean divergentes y por el contrario sean congruentes abarcando todos los niveles de organización, planeación, dirección, control y supervisión; y así cualquier situación que se presente pueda ser controlable o ajustable.

Es un hecho que existen situaciones que podrían estar dentro del margen de imponderable, vivimos una pandemia mundial en el 2020, pero que sí se pueden tomar medidas para disminuir la afectación, contingencias que han sido superadas gracias a la experiencia y aprendizaje que las formas de organización establecieron como una forma de salir adelante.

El enfoque sobre la cultura organizacional a partir de la concepción de Yoapan (2020) analizada por habrá que considerar el espacio y tiempo, tomando en cuenta que la anterior

definición en cuanto a estas dos características, las da por hecho al no tomarlas en cuenta pues, advierte que el plano espacio temporal, prevalece para todas las cosas, y abre entonces otra posibilidad de interpretación como la de:

Schein (1988) uno de sus principales estudiosos, en el proceso de formación y desarrollo de la cultura organizacional es necesario tener en cuenta la relación con el entorno, la naturaleza de lo real, la concepción del tiempo y del espacio, y la persona en su actividad y en sus relaciones con los que las comparten; expresado a través de los valores proclamados y los mecanismos simbólicos tradicionales de la antropología: mitos, ritos y otros.

El logro de los objetivos está en función de una buena estructura integrada a través de conservar buenas prácticas y eficientes niveles de comunicación, el involucramiento de los actores mediante su intervención y reconocimiento en el proceso como parte integrante de conocimientos de las estrategias e información con acceso a todos, esto propicia la agilización y reestructuración de forma oportuna.

Siguiendo esta idea al detectar las necesidades en tiempo y forma en el mismo contexto se gestionan las alternativas posibles, igual se considera como trascendental la capacidad de innovación en la utilización de elementos que han funcionado en otras organizaciones como parte de un proceso de aprendizaje que implica la capacidad de crear.

Es sin duda en que algunas las organizaciones precedentes a las actuales estuvieron enmarcadas en el pódium de lo máximo, en cuanto estrategia organizativa, para cada una en sus tiempos; si nos detenemos en la importancia de elementos claves podemos enmarcarlas como inteligentes y que lo fueron por su gran capacidad de adaptación e innovación para cambiar procesos.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los miembros tienen en común; ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

La diversidad de opiniones es variada y la visión para (Kast y Rosenzweig; 2003). Referente a que las organizaciones de éxito al parecer tienen fuertes culturas que atraen, retienen y recompensan a la gente por desempeñar roles y cumplir con las metas. Uno de los roles más importantes de la alta administración es dar forma a la cultura que, con personalidad, tendrá un efecto importante en la filosofía y el estilo administrativo.

Aquí vale la pena hacer hincapié en que la cultura organizacional, no solo está reservada para las empresas, sino que el campo de aplicación o de vida también lo es para: instituciones, universidades, gobierno, sociedades civiles, sindicatos entre otras, que aplican los principios de dicha categoría al considerar, que igual tienen influencia del entorno o por igual influyen en él, asimismo, establecen sistemas de comunicación, y de intercambio de procesos y procedimientos, por igual se conducen por roles, comparten experiencias, representan valores, muchas de estas características guían el proceder de muchas organizaciones productivas o institucionales, por lo tanto habrá que definirla de la siguiente manera.

Otro de las posturas para definir este concepto lo hace Las culturas organizacionales ofrecen una identidad organizacional a los empleados, una visión definitoria de lo que representa la organización. Son asimismo una importante fuente de estabilidad y continuidad pues pueden brindar una sensación de seguridad a sus miembros. Al mismo tiempo, el conocimiento de la cultura organizacional ayuda a los empleados de nuevo ingreso a interpretar lo que sucede dentro de la organización, ya que les ofrece un importante contexto para hechos que de otro modo parecerían confusos

Yoapan et al., 2020, (p. 7).

La cultura organización es definida a partir de diversos elementos en cada una de sus conceptualizaciones que cada teórico ha fundamentado la justifican.

Sin embargo, es evidente la inclusión de categorías comunes y trascendentes, a pesar de que también existen diferencias al incluir categorías nuevas que amplían o reducen el objeto de estudio, pues la influencia en cuanto a periodos y vivencia han sido compartidas o por desfase de tiempo son el antecedente para nuevos estudios.

Al quedar establecido bajo que limites se desenvuelve la cultura organizacional habrá que retomar la amplitud de su marco de acción y considerar al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación que a través de sus prácticas diarias configura una cultura organizacional llena de simbolismos, identidades, legitimaciones, y actuaciones que dejan en claro luchar por su permanencia ante las adversidades o beneficios de un entorno que es un referente de los procesos políticos, económicos, sociales y culturales de la lucha entre las políticas del Estado, un mundo globalizado y una competencia de mercados.

La cultura es un sistema amplio y complejo por lo que su campo de acción no es limitativo, por lo **tanto**, no se puede dejar de lado las condiciones laborales insertas en el marco

de un sindicato magisterial, que crea por igual una cultura específica ligada a los procesos políticos y administrativos.

Desde esta perspectiva toda relación laboral dentro de un marco “formal o legal”, se relaciona dentro de un esquema institucional y en consecuencia en el social configurando la denominación de una organización articulada con la cultura, luego entonces no podemos fundamentar la cultura sindical, sin la inclusión de la cultura organizacional en una relación estrecha con el SNTE, retomando estos argumentos debemos considerar ahora la conceptualización de cultura sindical, en consecuencia debemos establecer que la cultura sindical en el SNTE es importante.

Cada sociedad impone modelos hegemónicos que imponen identidades, valores, significaciones y representaciones, en otras **palabras**, contextos impuestos por mercados y las tendencias de globalización.

Por esta razón, el estudio de la organización SNTE implica la identificación de aspectos simbólicos y significativos consisten en la orientación del individuo hacia determinados fines reflejando una acción reflexiva que se contrapone a sus procesos de selección de dirigencias sindicales bajo el auspicio de un pretendido voto universal cuya toma de decisiones estará bajo las consideraciones de las colectividades, para obtener el mejor provecho bajo una estrategia que se denomina libertad de elección y de asociación.

En consecuencia, las formas de elección de las dirigencias sindicales a través de un sufragio que plantea libertad de elección, se dan a partir de la toma de decisiones de abajo hacia arriba y de forma horizontal dejando atrás las de funcionalidad vertical o jerárquica que durante muchos años se aplicó como una forma obligada y en boga que imponía mediante procedimientos selectivos y no muy inclusivos la opinión del base magisterial.

En virtud de lo anterior podemos establecer que esta estrategia, no es más que el resultado de que una organización debe saber leer el entorno, saber adaptarse a los cambios, valorar la utilización en el tiempo y en el momento adecuado, ya que los cambios seccionales, lo que implica la adaptación a los contextos que se presenten para encontrar posibles alternativas de acción.

Existen diversas variaciones conceptuales que dan cabida a diversas tipologías que como ya lo mencionamos anteriormente no se pueden desvincular con la cultura, las discusiones teóricas

no dejan de ser un buen argumento para diversificar tendencias y posturas dentro de la dinámica de la cultura organizacional, como la de cultura obrera que utiliza Montaña. L. (2008).

Existen elementos de la cultura organizacional que plantean aspectos psicológicos, culturales e históricos, que están en estrecha relación a aspectos como el corporativismo, el sindicalismo y las organizaciones tanto nacionales como internacionales.

3.3 Pensar al SNTE desde el corporativismo

Todos los siglos tienen características especiales y determinan desarrollos singulares sin precedentes, pero cada uno está cargado de características, para efectos de lo que perseguimos nos abocaremos al siglo XX como parte de la creación de formas de organización inherentes a los procesos productivos y la forma de control.

De manera, que permite la creación de significantes nos permiten entender procesos marcados como sistemas distintivos y modernos de representación de intereses, definidos para nuestro estudio como “Corporativismo” como respuesta a las necesidades de un sistema que postula la ordenación colectiva para neutralizar conflictos internos.

Para poder entender el significante, estructura y funcionamiento de esta categoría atenderemos la perspectiva de Schmitter (1974) determina para el objeto de nuestro estudio la división por sus características y su aplicación de perspectiva de un mal endémico de un sistema económico.

Lo que proponemos con esta postura es el rescate del verdadero sentido de su significado, ya que la noción se diversifica, no se trata divergir de forma ideológica, sino de lograr un acercamiento objetivo que determine su sentido y comprensión de aplicabilidad.

El sindicalismo desde la visión de este autor se aprecia como la hipocresía conductual en el uso de una etiqueta ideológica corporativista para convertirlo en un instrumento operativo útil al establecer una política clientelar. Una de las consideraciones con respecto al corporativismo, es que no tiene bandera, ya que su flamear dependerá de la corriente de aire para tomar una posición con respecto hacia donde se direccionará dependiendo de sus intereses y del momento histórico, así como su posición geográfica.

Dentro de este análisis la magnitud que adquiere dicho concepto y su relación con la cultura política regional marca tendencias de acercamiento o rechazo a su influencia en

diversas regiones asiáticas y europeas donde en algunas su creación surge de forma necesaria y obligatoria en otras su nacer es tardío pero urgente como en América.

Es evidente que hubiera podido tomar como guía lo expuesto por nuestro Schmitter (1974), en su análisis profundo y exhaustivo sobre el corporativismo haciendo referencia a Profundizar en la democracia, lo que significa motivar mayor participación para elegir a los dirigentes y opinar en la toma de decisiones.

La alternativa es el planteamiento de un nuevo enfoque, que asegure un pleno ejercicio sindical, construir mecanismos nuevos que garanticen dar respuesta a las demandas de los agremiados a la educación en México.

En teoría debe ser el impulso de la democracia por medio de las nuevas reformas estatutarias del SNTE (Sindicato Nacional de los trabajadores de la Educación) lo que marcaría la diferencia que rompa con viejos esquemas corporativos, el voto universal como sufragio libre, directo, secreto, sin imposición ni limitación ratifica la credibilidad de una plena la libertad sindical, dando legitimidad a la organización.⁶

Para poder entender el funcionamiento de la democracia, será necesario partir del concepto de corporativismos propuesto por Schmitter (1974), tener un acercamiento más elocuente a nuestras pretensiones su formulación la establece al definirla como “un sistema de representación de los intereses en el cual las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías únicas, obligatorias, no en competencia entre sí, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no creadas).

Así **también el** Estado, deliberadamente les concede el monopolio de la representación en el interior de sus respectivas categorías, a cambio de observar cierto control sobre la selección de sus líderes.

⁶ Se llama "democrático" por dos razones que no coinciden necesariamente:

1) porque se basa en la suposición de que todo el mundo está en principio igualmente calificado para la dirección de los asuntos comunes;

2) porque reduce a lo mínimo el alcance del poder de mando.

En tal régimen, las funciones de gobierno se transmiten simplemente mediante un sistema de turnos o se ejercen mediante suertes o por elección directa durante un breve periodo, reservándose a los miembros de la comunidad todas las decisiones importantes y correspondiendo a los funcionarios sólo la preparación y ejecución de las disposiciones, así como la "dirección de los asuntos corrientes" de acuerdo con los decretos establecidos por la asamblea de los miembros. Weber Max. (1992). Economía y sociedad, Esbozo de la Sociología comprensiva. FCE, México Pág. 701

El corporativismo no sólo se define como una ideología, sino como una forma organizativa cuyo principio básico es mediar intereses, en el fondo está cargado de todo un conjunto central de valores o creencias sometidas a una intencionalidad a través del sometimiento sesgado a partir de necesidades e intereses con aspiraciones o intereses de un grupo social específico y hegemónico.

El sesgo hacia dónde se inclina el corporativismo es a la formación de una cultura organizacional única de un régimen que refleja una postura de identidad y simbolismo, que intenta interpretar su significado en el reconocimiento de los actores sociales de una forma específica de gobernanza.

Identificar los aspectos que determina su análisis son cuestionamientos sobre las corporaciones y su funcionamiento en nuestro contexto, un estudio profundo para determinar cómo se articula en una forma de organización que monopoliza de forma sectorial o regional, considerando su adherencia a la estructura económica, política y social, y en su práctica desde una perspectiva de aprobación o prohibición de decisiones en su subsistencia misma; es a lo que Schmitter (1974) se refiere con “El ejército de corporativistas es tan dispar que uno se ve obligado a pensar que la palabra corporación en sí misma es como una etiqueta colocada en un conjunto lote de botellas que luego se distribuyen entre diversos productores cada uno de los cuales las llena con la bebida de su elección”.

Entonces debemos considerar al corporativismo, como una forma de organización que trata de proteger sus intereses y funcionar como colectivo ante el Estado, entonces valdría la pena analizar la caracterización de como en su configuración involucra estructuras de poder e influencia radicalmente diferentes, en las cuales las clases sociales establecen una diferencia marcada por su lugar dentro de la forma en como defienden cada una sus intereses de clase, pero es evidente que la carga sea específicamente para un lado.

El Sentido democrático anunciado con gran rimbombancia, que llevará a nuevas expectativas de los agremiados del SNTE, con el voto universal como sufragio libre, directo, secreto, sin imposición ni limitación, que ratifica la credibilidad de una plena la libertad sindical, en una práctica de legitimidad de la organización del SNTE, solo se puede entender a partir del ejercicio de la democracia, misma que debe ser elocuente con el principio de participación en un contexto de plena libertad de ser elegido sin limitación.

A la ultranza la categoría de un voto universal, es un conjunto de pretensiones que configuran y articulan nuevos esquemas normativos, ya que de otra manera solo llevan al arbitrio entre la normatividad estatutaria –marzo del 2019- y reglamentación surgida a partir de las reformas estatutarias del 6 de Octubre del 2021, aprobadas en el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en sentido positivo con modificaciones, relativo a la Proposición con Punto de Acuerdo.

Lo subsecuente que sigue es que se exhorta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a vigilar los procedimientos de renovación sindical de la dirigencia nacional y las seccionales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para que se lleven mediante el voto libre, secreto, directo y universal; y el Reglamento para la Elección de Directivas Seccionales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, presentado en la oficialía de partes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en fecha 13 de enero del 2020.

Deliberadamente les concede el monopolio de la representación en el interior de sus respectivas categorías, a cambio de observar cierto control sobre la selección de sus líderes y sobre la articulación de las demandas y de los apoyos.

Desde esta lógica el corporativismo no sólo se define como una ideología, sino como una forma organizativa cuyo principio básico es mediar intereses, en el fondo está cargado de **todo un conjunto central** de valores o creencias sometidas a una intencionalidad a través del sometimiento sesgado a partir de necesidades e intereses con aspiraciones o intereses de un grupo social específico y hegemónico.

A este respecto Carlos Ornelas referencia a Putman (2021) desde la concepción del institucionalismo desde una perspectiva de investigación destaca tres puntos a considerar: Los instrumentos de la teoría de los juegos y elección racional; la siguiente se apoya en la teoría de las organizaciones; y la última se subraya las motivaciones políticas e históricas.⁷

El sesgo hacia dónde se inclina el corporativismo es a la formación de una cultura organizacional única de un régimen que refleja una postura de identidad y simbolismo, que intenta interpretar su significado en el reconocimiento de los actores sociales de una forma específica de gobernanza.

⁷ Ornelas Carlos, La Contienda por la Educación. Globalización, neo corporativismo y democracia. Fondo de Cultura Económica. 2018. México. Pág. 107.

CAPÍTULO III. APARTADO METODOLÓGICO

El sindicato de trabajadores de la educación en Puebla sección 51 es un gran referente para un estudio como organización a partir de su contexto histórico teórico y metodológico de tal forma que en este apartado explicamos cuales fueron los pasos a seguir para lograr exponer la metodología mediante la cual logramos aprehender nuestro objeto de estudio y acceder a la verdad más próxima de este sindicato.

Para realizar nuestro análisis es necesario reconocer los elementos que nos permiten contestar nuestra pregunta de investigación ¿Cómo se configura la cultura organizacional del SNTE sección 51, a partir de sus prácticas sindicales enmarcados en los procesos de decisión y elección reflejados en la libertad de asociación y de participación, para elegir a sus dirigentes sindicales a partir de las reformas estatutarias del 6 de octubre del 2021, como parte de su vida institucional magisterial en el contexto de las elecciones para secretario general para el 2023?

Para responder a la pregunta de investigación se planteó la aplicación de un enfoque metodológico cualitativo, basado en observación participante y entrevistas semiestructuradas que proporcionaron bases suficientes para construir bases epistemológicas, metodológicas y teóricas, que permiten reconocer aspectos relativos a la configuración de una cultura organizacional, que ha sostenido un escenario mediante el cual se modifican procesos a través cambios estructurales en la toma de decisión de los actores sociales dentro del SNTE 51 en Puebla.

En este enfoque metodológico de configuracionismos resulta central la visión de los actores que participan en este proceso de elección de dirigentes a nivel seccional en Puebla. Desde sus narrativas se realiza el análisis e interpretación hermenéutica para responder al objeto de estudio al resaltar los aspectos del sentido y significado que configuran sus acciones.

La construcción de nuestro objeto de estudio expresa la relación entre participación y configuración de la cultura organizacional, se sustenta en un guion de entrevistas individuales semiestructuradas aplicada a 9 miembros activos del SNTE sección 51 en Puebla.

Es conveniente establecer dentro del marco de esta investigación que estamos en vísperas de elección, para elegir a un candidato a la secretaria general del sindicato educativo, proyectada para marzo del 2023, en el marco de sus prácticas democráticas, considerando que el presente

proyecto de investigación analiza la “configuración de la cultura organizacional en los procesos de elección y participación sindical de los trabajadores educativos de dicho sindicato”.

Las entrevistas son el resultado de la perspectiva de diversos agremiados que van desde seis docentes, dos administrativos y un candidato a competir por la secretaria seccional la narrativa de estos actores sindicales permite reconstruir el significado desde una conceptualización teórica, histórica y metodológica.

El guion de entrevista semiestructurada constó de 18 preguntas a 9 agremiados (se muestra en la parte de anexos), dividido en 3 partes: la pregunta 1, nombrada pregunta general funciona como pregunta detonadora; la pregunta 2 y 3 se enfocan al conocimiento de las reformas estatutarias y la inclusión del ejercicio democrático.

La pregunta 4 y 5 se realizan para conocer las experiencias de otros actores sociales que ya hayan pasado por diversos procesos de votación, la pregunta 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 19, 24 se establece con relación a la interpretación de las expectativas, experiencias, necesidades, beneficios, comportamientos, simbolismos, actitudes de los miembros en los procesos de decisión a partir del voto universal.

Las preguntas 12, 21, 22 y ,23se plantean a partir de la configuración de la cultura organizacional del SNTE

La pregunta 17 y 18 está en función de la difusión y el conocimiento del voto universal estas preguntas permitirán generar narrativas sobre los temas de interés, las respuestas que surjan son útiles para esta investigación y fueron adaptadas al enfoque propuesto en este trabajo.

Se retoman 9 narrativas de agremiados del SNTE Puebla, para establecer cómo se configura la cultura organizacional en los procesos de elección y participación sindical de los trabajadores de Puebla SNTE., producto de la aplicación de entrevistas en un periodo de abril 2022- enero del 2023. Cada una de las entrevistas será grabada por zoom, meet o por aplicación de celular.

La recolección de información se efectúa a través de un proceso de análisis hermenéutico buscando la reconstrucción del significado y sentido de diferentes planteamientos conceptuales desde la propia narrativa de los sujetos, desde la perspectiva de la teoría crítica, se retomará el principio de saturación teórica para continuar el proceso de levantamiento de entrevistas.

Para obtener diferentes fuentes y momentos de validación de las interpretaciones, en esta investigación, están definida desde una perspectiva de socializar y construir otras concepciones que están en función de reconocer nuevas construcciones como posibilidades teóricas a partir de una postura crítica abierta que avale nuestro proyecto de investigación.

La aplicación de un marco epistemológico-teórico y metodológico-técnico, implica la congruencia lógica que demanda la articulación de tres categorías dentro de la concepción de configuracionismo: estructura, subjetividad y acción, el uso de estas permite la interpretación al menos para nuestro estudio, ya que esta teoría ofrece una postura reflexiva de la realidad, en virtud de que no solo la observación proporciona este acercamiento sino que el permite al actor pensarse a sí mismo observando para crear conocimiento dentro de una relación compleja cuya oportunidad nos la da la organización del SNTE en la sección 51.

Por su parte, De la Garza (2018), plantea que en cambio, “si la realidad social reconoce tendencias que pueden o no volverse reales en función de los sujetos y sus acciones, el problema no es predecir lo que la sociedad será en determinado tiempo futuro, sino definir — en la coyuntura del tiempo presente— el espacio de posibilidades para la acción viable”. (p.213)

Confrontar lo contextual-conceptual y metodológico, con el presente, nos permite abstraer estructuras, subjetividades y acciones, en un plano de institucionalidad, asignándole un sentido mentado de prácticas recurrentes en consecuencia podemos referirnos a las acciones y el sentido de estas cuando se establecen nuevos mecanismos de elección en el sindicato de maestros.

El seguimiento metodológico para responder a la pregunta de investigación se fundamentó en el análisis de las tres categorías que forman parte de la teoría configuracionista en consecuencia De la Garza (2018) refiere Epistemológicamente, “el problema es cómo captar la realidad en transformación, impulsada por factores estructurales y a la vez subjetivos, tanto en cuanto acción como en cuanto a subjetividad”. (p.213)

Los enunciados teóricos en esta investigación proporcionan los elementos necesarios para explicar la esencia del fenómeno de estudio y su aplicación en cada una de las categorías que en el contexto histórico social se articulan para dar forma y reconstruir una forma de organización social que es el sindicato de maestros en la sección 51.

La versión de cada entrevistado en sus narrativas forma parte de la recolección de datos transcritos a través de códigos que son procesados a través del software Qual Coder esta

técnica se basa en la recolección de datos a partir de entrevistas semiestructuradas las cuales a partir de un patrón de preguntas se permitió la libre expresión y se adaptó para cubrir las necesidades que requería nuestro objeto de estudio y se siguió un guion de acuerdo a la dinámica de cada una de ellas.

El orden que ha seguido cada código está en función de su frecuencia y densidad, la primera es la repetición de códigos por categoría en los párrafos de las entrevistas; la segunda técnicamente se considera como el número de veces que un código concurre con otro código en el mismo párrafo.

Esto también indica que cada código está en relación a ser identificado como un número de medición que puede ser explicado por decirlo así, al ser mayores unos que otros en otros términos establecen una vinculación que mediada por la concurrencia de los fragmentos de las respuestas más proclives se expresan en conexiones, que conectan la práctica democrática del SNTE sección 51 y sus agremiados como actores sociales en la construcción de interacciones dando lugar a la configuración de una nueva cultura organizacional.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

A partir de la pregunta de investigación: ¿Cómo se configura la cultura organizacional del SNTE sección 51, a partir de sus prácticas sindicales enmarcados en los procesos de decisión y elección reflejados en la libertad de asociación y de participación, para elegir a sus dirigentes sindicales a partir de las reformas estatutarias del 6 de octubre del 2021, como parte de su vida institucional magisterial en el contexto de las elecciones para secretario general para el 2023?

Se realizaron 9 entrevistas a diferentes actores sindicales que van desde los que ocupan cargos administrativos, docentes e incluso a un aspirante a la contienda sindical para ser electo secretario de la sección 51 en Puebla.

La participación sindical marca una relación de causa y efecto, el presente análisis permite saber lo que no paso, no sucedió, tal vez la cultura organizacional no determina, pero si presiona; la textura digamos la “forma” de la participación en las elecciones, de antemano la expresiones dicen “no hay democracia”, eso no pasa porque la cultura organizacional del SNTE es una cultura específica comparte rasgos comunes de sus agremiados lo que implica la interacción de intereses como consecuencia muchas otras culturas que se articulan para reproducir la forma de participación en las elecciones.

En consecuencia, una necesidad sentida desde un plano de acción social es que sus participantes, ya saben que no va haber democracia, y en su proceder practico, ya saben por quién tienen que ir a levantar la mano por quien tienen que ir a votar, bajo un discurso de un voto directo, secreto, nominal y universal a sabiendas de las consecuencias, entre ellas es que tiene adaptarse a los nuevo cambios.

Lo imprescindible para esta organización es utilizar su experiencia vivida en los procesos electorales, para configurar una nueva cultura organizacional que modifica estructuras al plantear nuevos retos democráticos sujetos a la subjetividad de sus actores dentro de un plano de interacciones que se dan en su día a día.

Finalmente se reproduce la propia cultura organizacional, como condición bajo un discurso legitimador del SNTE quien se perpetúa a sí mismos, se vuelve autoreferenciado configurar condiciones que también bajo ese discurso se pretenden cambiar con mecanismos que legitimen su permanencia y existencia, pero necesita justificarse bajo un esquema de aceptación y de conciencia que implique participar como agremiado.

Con base en la evidencia obtenida a través de las entrevistas con informantes clave agremiados al SNTE Sección 51, se reconstruye la configuración de una cultura organizacional, al instrumentar cambios en sus estructuras democráticas (Reformas Estatutarias), para elegir a los posibles prospectos de candidatos.

Estos posteriormente habrán de convertirse en líderes magisteriales, por lo que es imprescindible la vinculación de los sindicalizados del SNTE con los procesos democráticos en busca de legitimidad, a través de los simbolismos e interacciones del colectivo local y la Secretaria Nacional de Trabajadores de la educación como una forma de reproducirse a sí mismos.

EL método hermenéutico se utiliza para identificar, analizar y explicar las perspectivas desde las que interaccionan los integrantes del sindicato SNTE 51 para elegir a sus representantes seccionales en Puebla.

Parte del resultado de nuestra investigación nos lleva a establecer que la cultura organizacional para el SNTE Sección 51, se considera como el conjunto de acciones en las que interactúan sus diversos actores sociales produciendo y reproduciendo estructuras nuevas como parte de una nueva realidad social (emergente).

Por eso los cambios generados dentro de este sindicato son parte de la dinámica bajo nuevos aspectos de actuación. Como su ejercicio democrático, su funcionalidad sus actores sociales y el ejercicio de poder a través de vías como el sufragio de un voto universal.

Por lo tanto, su participación en las elecciones y decisiones de sus líderes es parte de la actuación social que modifica las identidades sociales de los grupos. En consecuencia, la investigación social respectiva se interesa por las interacciones sociales y sobre todo por el análisis de las secuencias interactivas de los procesos sociales.

Como parte del resultado de nuestra investigación sobre la práctica en el ejercicio sindical del SNTE (Sindicato de los Trabajadores de la Educación) mediante un voto universal que convocaba a un proceso de decisión y elección como parte del sufragio de un voto directo, secreto, nominal y universal planteado en las nuevas reformas estatutarias en el 2021.

Se espera pueda reconstruir una nueva configuración de cultura organizacional, con las expectativas de generar cambios en los procesos de participación al ejercer el sufragio en absoluta libertad, certeza, imparcialidad, transparencia y legalidad.

Las narrativas de los entrevistados describen a grandes rasgos como las reformas que implementa el SNTE a través de un voto universal -no- cumplen con los fines y alcances de nuevos preceptos normativos al alcance de las bases como lo demuestran las respuestas de los entrevistados.

En virtud de que la falta de precisión se han creado conflictos de interpretación y de imposición “...las convocatorias cada vez aparecen más flexibles y prueba de ello, es lo ocurrido en Veracruz, en la Sección 32, donde quitaron varios artículos avalados por el Comité Ejecutivo Nacional” Vera (2022) . En otras circunstancias la postulación viene de una marcada línea surgida desde la dirigencia nacional para el próximo secretario seccional.

Las propuestas de cambio con la reforma estatutaria dejan de manifiesto la inexistencia de un reconocimiento pleno de los nuevos planteamientos normativos por parte de las bases que intentan interpretar dichas modificaciones y garanticen una verdadera participación democrática.

Y no solo se queden en un discurso sin fundamento, pues su sustento debe ser elocuente con la satisfacción de las demandas de los agremiados, ya que de otra manera se caerá en la simple y llana demagogia, en la que sus actores sindicales en las cúpulas de poder actúan de una manera diferente con relación a lo que proponen como transformación estatutaria, esto se sustenta, en la versión de cada una de los entrevistados al ser convergentes en cuanto que conciben que no hay una plena democracia.

Por igual debemos establecer que el discurso da cavidad a otras prácticas, se vuelve flexible y multidireccional lo que lo hace que adquiera diversas formas; en cuanto la primera modalidad la podemos explicar desde que es usado como un promotor de cambio en la práctica sindical e incluso como una posibilidad de cambios normativos de las reformas estatutarias. Este proceso dependiendo de las circunstancias, ya que en algunos estados la interpretación de los mismos ha dado oportunidad a realizar adaptaciones como ya lo mencionamos en párrafos anteriores como la que realizó la sección 32 en Veracruz al elegir a sus secretarios seccionales.

La segunda variante del discurso en cuanto a su direccionalidad va en función de que, el mayor conglomerado de agremiados es docentes y que existen en menos proporción puestos de Administración, Supervisión y Dirección, por lo que es muy importante trabajar en el volumen que representan los primeros, ya que se convierten en un gran capital social.

Para una completa reestructuración es importante que el discurso no sean solo buenas intenciones de un momento coyuntural de reformas estatutarias, que legitimen el proceso mismo; sino que el ejercicio mismo sea transferible a la práctica diaria de la organización.

En el SNTE a partir del “Voto Universal” debe aplicar normativamente la reestructuración estatutaria, desde la convicción que camine a la par de la reglamentación propuesta para fines de un verdadero ejercicio democrático, sin estos cambios de fondo, solo nos llevan a un discurso que no tiene un verdadero espíritu de participación incluyente.

Para todos los que pretendan contender, deben ser más ecuanimes con las solicitudes de las bases permitiendo la participación efectiva de sus agremiados, como actores principales; confrontando la práctica desde la visión de sindicalizados cuya percepción es que no hay una efectiva vida democrática, concepción que se ha acumulado a través de los años; y que hasta hace un tiempo había dado buenos resultados al servicio de un grupo hegemónico del comité seccional o nacional.

Describir más enfáticamente la idea, que el voto universal cambiaría estructuras, no ha cumplido la expectativa y mucho menos a satisfecho los ideales de una verdadera democracia.

Es imperante que los cambios propicien la participación de los agremiados con un significado de nuevas tendencias, con implicaciones hacia un verdadero significado de inclusión.

El sentido del discurso, no solo sea una forma de buscar legitimidad del poder y control por parte del colectivo de trabajadores del SNTE sección 51, sino por el contrario sea el mecanismo que de coherencia a la práctica misma en los procesos de elección de sus actores sociales con su participación para elegir lo más conveniente desde un plano de libertad, autonomía y transparencia tal y como la intencionalidad de la norma estatutaria lo establece a partir de la implementación de este voto universal en las reformas del 6 de octubre del 2021.

Esta apertura a las reformas significa; una diversidad de opiniones y de razonamientos sobre un pleno ejercicio del voto, por lo tanto, esto da apertura a un conjunto de representaciones como parte de un sistema que implementa mecanismos de elección de dirigentes sindicales, al plantear nuevas formas de organización para emitir el sufragio que implique una nueva configuración.

El voto Universal que se promueve en estos tiempos es una variante de ejercicio y práctica, en opinión de los entrevistados, la expresión está en el discurso estableciendo que la realidad no se reduce al mismo; sin **embargo**, este configura realidades.

Esto propicia que se de en forma inacabada y se renueve a través del surgimiento de nuevas necesidades sindicales, por lo tanto, está lleno de imprecisiones, lagunas y vacíos que no cambian nada por lo consiguiente *va seguir siendo lo mismo de siempre*, habrá que ver los resultados en Puebla.

En consecuencia, el discurso se traduce como “un sistema de representación de los intereses en el cual las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías únicas, obligatorias, no en competencia entre sí, sino ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no creadas) por el Estado. Weber (2002).

4.1 Perfil de muestra

Tabla 3

Mediante esta descripción se determina que se realizaron 9 entrevistas a miembros del SNTE 51 antes de las elecciones a secretario seccional.

Agremiado al SNTE	Lugar de Adscripción	Sexo	Tiempo de agremiado
Director de Escuela Telesecundaria tiempo completo.	Ciudad de Puebla	1 Hombre	30 años
Docente ½ tiempo	Municipio Ocoyucan.	1 Mujer	16 años
Docente 12 horas.	Municipio Ocoyucan.	1 Mujer	14 años
Administrativa	Municipio Ocoyucan.	1 Mujer	14 años
Docente ½ tiempo.	Municipio Ocoyucan.	1 Mujer	15 años
Docente ½ tiempo	Municipio Santa Isabel Cholula.	1 Hombre	15 años
Docente ¾ tiempo.	Municipio Ocoyucan.	1 Hombre	15 años
Docente ¾ tiempo	Cañada Morelos Puebla.	1 Mujer	20 años
Administrativa	Municipio de Puebla	1 Mujer	11 años
TOTAL		9	

Fuente: Tabla 3. Elaboración propia. En ella se observan 9 entrevistas donde 6 de entrevistados son mujeres, y 3 son hombres, también la mayor parte laboran en zonas semiurbanas y que existe un promedio de 16 años de servicio en el SNTE. La antigüedad que rebasa una década; Este tiempo establece que han vivido varios procesos de elección de dirigencias sindicales, esto les permite describir diversas expectativas que se esperan de un voto que hasta el 05 de marzo del 2023 no lo habían sufragado, en consecuencia, es elocuente su apreciación sobre la configuración de una cultura organizacional a partir de su experiencia personal.

Los siguientes apartados se subdividen en una exposición deductiva, que va de la presentación de gráficos y tablas generales para resaltar cuestiones particulares de 9 entrevistas de los que se obtienen diversos códigos a partir de tres categorías que son Estructura, Subjetividad y Acción, la primera como *estructura*, da cavidad a explicar los diversos significados de esta investigación en cuanto a su modo de concretar el tipo de prácticas de sus agremiados en el SNTE de la sección 51 en un proceso de elección de sus dirigentes.

Cada una de las narrativas expresa una perspectiva de democracia que configura una cultura organizacional, a través del comportamiento colectivo de sus actores al compartir experiencias, costumbres, normas, reglas y dinámicas de cambios que marcan lealtades y conveniencias hacia una mejora en el mismo gremio.

Los diversos códigos en esta categoría son: Mecanismos que pretenden modificar estructuras, Procesos de elección, Sindicato, Estatutos, Congreso, Cultura Organizacional, Delegaciones, SNTE, Sección 51, Reformas, Reglamento, CNTE Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación.

Cada uno de los códigos de esta categoría que se anotó va en un orden de mayor a menor frecuencia relativa obtenida a través del software Qual Coder.

La dinámica que cada código establece en esta parte adquiere relevancia en concatenación con los niveles subsecuentes de subjetividad y acción que explicaremos desde la articulación del contexto y la temporalidad en la que se desenvuelve este sindicato.

La *subjetividad* como siguiente categoría se construye en relación al espacio de posibilidades que los códigos de esta investigación nos permiten establecer transformaciones que dan sentido a la integración de valores, prejuicios, sentimientos, incertidumbres, ambigüedades y preferencias en el mejor de los casos, todo traducido en conductas que proporcionan las razones de porque los actores sociales en esta investigación establecen comportamientos dirigidos al establecimiento de nuevos procesos democráticos que configuran una cultura organizacional determinada.

Los códigos obtenidos en esta segunda categoría son: Consensos diferentes al interés de las bases. La certeza del proceso es ambigua, Construcción de acuerdos cerrados, Antidemocrático, Expectativa democrática, Confiabilidad, Representantes, Elección, Candidato, Beneficios, Credibilidad, Decisión, Libertad, Mayoría, Secretario Seccional,

Legitimidad, Secretario General, Experiencia, Reestructuración, Selección de dirigentes, Selección.

Cada uno de los códigos de esta categoría que se anotó va en un orden de mayor a menor frecuencia relativa obtenida a través del software Qual Coder.

La última categoría corresponde a la *acción*, desde un enfoque que estriba su relevancia de las opciones de los actores sociales (agremiados del SNTE) en su vida diaria a través de las diversas formas de interactuar en el terreno de la movilidad social (Elección de sus dirigencias), que implica intervenir en la construcción de sus formas organizativas a través de espacios culturales como la práctica de sus ejercicios democráticos.

Las interacciones que establecen los sujetos se dan a través de valores, emociones, meta cogniciones que implican intervenir en la construcción de su propia realidad.

Los códigos de esta última categoría son: Democrático, Voto Universal, Difusión, Mecanismos transparentes y confiables, Imposición, Participación, Inducir a un voto poco razonado, Configuración, Libertad de elección, Delegados, Poder, Reformar

Cada uno de los códigos de esta categoría que se anotó va en un orden de mayor a menor frecuencia relativa obtenida a través del software Qual Coder.

4.2 Análisis descriptivo por frecuencias

El presente análisis se presenta a partir de tres Ejes: Estructura, Subjetividad y Acción, y que para su mejor interpretación se describen por separado para después lograr establecer convergencias o divergencias que posibiliten explicar nuestro objeto de estudio

A partir de la codificación de las tres categorías Estructura, Subjetividad y Acción obtenida de 9 entrevistas a los agremiados del SNTE Sección 51. Se estimó que cada aportación de los participantes en esta investigación configura una cultura organizacional, visible a través del ejercicio democrático como parte de su vida sindical.

Tabla 4

Descripción de entrevistados por desempeño laboral y antigüedad en el servicio educativo.

Función laboral	Antigüedad
Docente	30 años
Docente	15 años
Docente	15 años
Docente	15 años
Docente	15 años
Docente	15 años
Docente	15 años
Administrativo	10 años
Administrativo	11 años

Fuente: Elaboración propia: En la tabla 4 se presenta la función de cada uno de los entrevistados y los años de servicio en el magisterio. Así como la experiencia de haber participado en distintos procesos de elección para elegir secretarios seccionales.

La tabla muestra que la mayor parte de los entrevistados son docentes con más de diez años de trayectoria sindical. El procedimiento que se ajustaba a la elección del sindicato magisterial en la mecánica de una vez que los requisitos de ingreso fueren cubiertos.

El personal de la misma Secretaría de Educación Pública en el Estado, inducía a los nuevos integrantes para que se afiliaran la sección del SNTE Sección 51, ya que el riesgo de elegir a otro sindicato magisterial representa incrementar las filas de los otros como: El Sindicato Estatal de trabajadores de la Educación de Puebla Independiente Democrático (SETEPI.D) y Sindicato Estatal de Trabajadores de la Educación de Puebla (SETEP)

Primeramente, se realizó un conteo de códigos en frecuencias absolutas y relativas en el que se consideran las tres categorías estructura, subjetividad y acción, el medio utilizado para obtener la información es el software Qual Coder.

Tabla 5

Conteo de Códigos de Texto y su tendencia para establecer la configuración de la cultura organizacional del SNTE Sección 51 a partir de entrevistas efectuadas de abril del 2022 a enero 2023.

Códigos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Consensos diferentes a las bases	55	7.83
La certeza de los procesos es ambigua	52	7.41
Construcción de acuerdos cerrados	43	6.13
Democrático	40	5.7
Voto Universal	39	5.56
Antidemocrático	39	5.56
Difusión	31	4.42
Mecanismos transparentes y confiables	30	4.27
Expectativa democrática	29	4.13
Imposición	22	3.13
Mecanismos que pretenden modificar estructuras	21	2.99
Confiabilidad	20	2.85
Procesos de elección	20	2.85
Representantes	20	2.85
Elección	19	2.71
Sindicato	19	2.71
Candidato	15	2.14
Estatutos	15	2.14
Participación	15	2.14
Otros por debajo del 2.0	-	22.48
Total		100.007

Fuente: Elaboración propia con base de datos de software Qual Coder: La tabla muestra de forma general la frecuencia absoluta de los códigos y como a partir de las respuestas de los entrevistados se aprecia que el 7.83% considera que existen consensos diferentes al interés de las bases así como la apreciación de que la certeza del proceso es ambigua con un 7.41% aunado a la construcción de acuerdos cerrados con 6.13 dentro de los procesos de elección en el ejercicio democrático del SNTE Sección 51. Esto significa que se configura una cultura organizacional en pro de mantener el control de los agremiados mediante el discurso impregnado de imposición y se ve coartada la libertad de elección.

De 9 entrevistas realizadas a miembros del SNTE sección 51 procesada a través del software, el conteo de códigos mostro *que el consenso diferente a las bases* es el de mayor predominancia encontrándose encima de los demás con un 7.83. Esto indica que los agremiados consideran que se llevan acuerdos que no consideran la opinión de las bases, lo que implica que

en la práctica el ejercicio democrático no cumple con las expectativas de los miembros del Sindicato.

Esto también indica que las decisiones solo son parte de un discurso que intenta justificar la existencia de una práctica sindical, pero que a final de cuentas configura una cultura organizacional cuyo objetivo básico es la permanencia en el poder.

También se puede observar cómo polos opuestos la mayor frecuencia (Consensos diferentes a las bases) en correlación con una de las menores (Participación) lo que se puede interpretar que estos consensos deben ser solventados o reparados con la participación de las bases que desde la perspectiva de los entrevistados no se toma precisamente en cuenta su participación.

4.3 Análisis de la configuración por ejes

Estructura

En esta categoría se presenta como parte de nuestro análisis el recuento de códigos y la frecuencia con la que muestra cada uno, la importancia del voto universal representa para los agremiados mecanismos que pretenden modificar estructuras a través de los procesos de elección.

Cada vez que se convoca a esta etapa de proselitismo, inicia un nuevo proceso de configuración que conforma una nueva cultura organizacional, dadas las características de participación y expectativas en las que se presenta cada uno de estos eventos significa estrategias de conservar o mantener el poder.

Los elementos que conforman la estructura en nuestro estudio establecen una estrecha vinculación conformando esa cultura organizacional que el SNTE, practica día a día y que es necesaria para su permanencia como uno de los sindicatos más grandes de nuestro país al representar a un gran número de afiliados.

La siguiente tabla muestra diversos códigos que plantean la búsqueda de nuevas estructuras por lo tanto los mecanismos a implementar deben estar en función de modificarlas, esto se explica a través de las frecuencias obtenidas por medio del software usado, y para tal fin deben de implementarse procesos de elección claros, limpios, transparentes y precisos que permiten la participación de sus agremiados como asociación de trabajadores que estudian sus problemáticas y defienden los derechos de sus agremiados y cuyo centro normativo son sus estatutos para configurar su cultura organizacional dentro de una estructura jerarquizada para su funcionamiento.

Tabla 6

Describe las frecuencias en la categoría estructura, el dato más relevante es el que corresponde a mecanismos que pretenden modificar estructuras. Esto indica una tendencia del gremio para modificar los procesos democráticos para romper el esquema actual de formas de decisión en SNTE.

	Categoría	Estructura	Frecuencia
1	Código	Mecanismos que pretenden modificar estructuras	21
2	Código	Procesos de elección	20
3	Código	Sindicato	19
4	Código	Estatutos	15
5	Código	Congreso	13
6	Código	Cultura Organizacional	9
7	Código	Delegaciones	9
8	Código	SNTE	7
9	Código	Sección 51	5
10	Código	Reformas	2
11	Código	Reglamento	2
12	Código	CNTE Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación	1
		Total	123

Fuente: Elaboración propia con base de datos de software Qual Coder:

La tabla muestra como a partir de las respuestas de los entrevistados se aprecia que el 7.8% considera que existen consensos diferentes al interés de las bases dentro de los procesos de elección en el ejercicio democrático del SNTE Sección 51. Esto significa que si se configura una cultura organizacional en pro de mantener el control de los agremiados mediante el discurso impregnado de imposición y se ve coartada la libertad de elección

Subjetividad

La simbiosis que establecen las tres categorías a las que llama De la Garza –Trialéctica- da motivo para considerar que los actores sociales en la construcción de su devenir histórico comparten espacios mediante la comunicación llena de simbolismos, prejuicios, esperanzas, emociones, valores, incertidumbres, ambigüedades y preferencias traducido en conductas abiertas a una supuesta flexibilidad en la toma de decisiones en función de ser sindicalizado, cuya finalidad es preservar su supervivencia en el sentido más amplio, por lo que el sindicato de trabajadores de la educación se guía bajo la tónica de establecer mecanismos de elección para elegir a sus representantes sindicales, garantizando el establecimiento de nuevos procesos democráticos que configuren una cultura organizacional determinada por un contexto de coyuntura.

La siguiente tabla muestra que los consensos diferentes al interés de las bases son la prioridad y el sentir de las bases, pues su participación es soslayada, por ende, se forman la concepción de que no hay una certeza en los procesos de elección y adquiere entonces una característica ambigua, a la par de que las decisiones son realizadas mediante acuerdos cerrados, la falta de confianza en los mecanismos limpios y transparentes crean una concepción de antidemocracia.

Los demás códigos de esta categoría siguen mecanismos de concatenación desde la perspectiva de formar una cultura organizacional.

Tabla 7

Describe las frecuencias en la categoría Subjetividad, el código que adquiere una relevancia preferencial es los consensos diferentes al interés de las, siguiéndole en cuanto a el grado de contestación en los entrevistados es el que la certeza del proceso es ambigua.

		Categoría	Subjetividad	fr.
1		Código	Consenso diferentes al interés de las bases	55
2		Código	La certeza del proceso es ambigua	52
3		Código	Construcción de acuerdos cerrados	43
4		Código	Antidemocrático	39
5		Código	Expectativa democrática	29
6		Código	Confiable	20
7		Código	Representantes	20
8		Código	Elección	19
9		Código	Candidato	15
10		Código	Beneficios	11
11		Código	Credibilidad	11
12		Código	Decisión	10
13		Código	Libertad	10
14		Código	Mayoría	10
15		Código	Secretario Seccional	6
16		Código	Legitimidad	5
17		Código	Secretario General	5
18		Código	Experiencia	2
19		Código	Reestructuración	1
20		Código	Selección de dirigentes	1
21		Código	Selección	0
			Total	364

Fuente: Elaboración propia con base de datos de Qual Coder: La tabla muestra como a partir de las respuestas de los entrevistados se aprecia que el 7.8% considera que existen consensos diferentes al

interés de las bases dentro de los procesos de elección en el ejercicio democrático del SNTE Sección 51. Esto significa que si se configura una cultura organizacional en pro de mantener el control de los agremiados mediante el discurso impregnado de imposición y se ve coartada la libertad de elección

Acción

El sentido y la dirección de la forma en cómo interactúan los sujetos como actores sociales solo puede ser admisible en consideración de las temporalidades y el espacio donde se desenvuelven, esta periodización permite explicar al SNTE sección 51, se desenvuelve en un proceso de transformación dinámica.

En consecuencia, las elecciones de sus dirigentes sindicales son parte de las tensiones de momentos contradictorios como agremiado y que cada sujeto le da significancia, dentro de momentos específicos en cada momento en el que se lleva a cabo un ejercicio sindical, esto marca posibilidades de configurar una nueva realidad.

Esta reestructuración, no podría explicarse sin dejar de tomar en cuenta que son el resultado de la implementación de un voto universal, un proceso democrático, la difusión de **esta propuesta** de reforma estatutaria, mecanismos transparentes y confiables, sistemas de imposición de candidatos, participación con el sufragio, así como cada uno de los códigos descritos en la tabla 8.

Estos elementos conformados como códigos se concatenan esto implica intensidades fuertes o débiles que dan la posibilidad de configurar una nueva realidad como parte de una cultura organizacional distinta como un proceso de construcción o formación de sujetos a partir de sus interacciones dentro del sindicato de trabajadores de la educación, que intenta redefinirse a través de cada acción viable para rearticularse.

Tabla 8

Describe las frecuencias en la categoría acción, el dato más relevante es el relativo a democrático que desde un esquema de la implementación de un voto universal se configura una cultura organizacional.

		Acción	fr.
1	Código	Democrático	40
2	Código	Voto Universal	39
3	Código	Difusión	31
4	Código	Mecanismos transparentes y confiables	30
5	Código	Imposición	22
6	Código	Participación	15
7	Código	Inducir a un voto poco razonado	12
8	Código	Configuración	8
9	Código	Libertad de elección	8
10	Código	Delegados	6
11	Código	Poder	2
12	Código	Reformar	2
		Total	215

Fuente: Elaboración propia con la utilización del software Qual Coder

4.4 Análisis descriptivo por graficas

En párrafos anteriores de manera general se han explicado las tres categorías fundamentadas en los principios de la teoría configuracionista de la acción social de Enrique de la Garza y los resultados obtenidos de diversos códigos utilizados en nuestro análisis, y a través de los cuales justificamos la concatenación de los mismos, y las interpretaciones que proporcionan para establecer la configuración de una nueva cultura organizacional.

El software usado proporciona la gran ventaja de procesar la información de las entrevistas de forma generalizada de las tres categorías con sus códigos respectivos, pero igual, tiene la función de hacerlo de manera individual por categoría y teoría.

Entonces lo que proponemos en los siguientes párrafos es exponer de forma individual cada categoría y los códigos que corresponden a ella, iniciando con estructura, subsecuentemente,

subjetividad y por último acción, a partir la obtención de los gráficos procesados en el procesador ya mencionado.

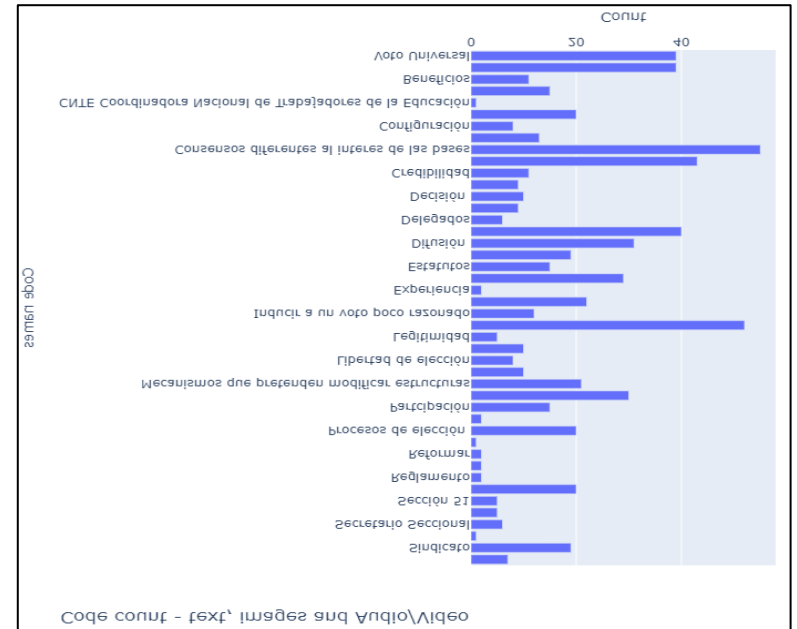
Se realizó conteo por cada uno de los nueve documentos primarios (transcripciones de entrevistas). Se generó un mapa de calor del cual se presenta una primera interpretación general.

Figura 1 Mapa de calor que refiere 5 entrevistas y la relación que guardan con diversos códigos de los cuales se presenta una primera interpretación general.



Fuente: Elaboración propia medio empleado: procesador software Qual Coder.

Figura 2 Conteo de códigos de texto. En este tipo de grafico las tres categorías se Interrelacionan e integra 21 códigos con sus respectivas escalas.



Fuente: Elaboración propia con la utilización del software Qual Coder.

La Figura 1, representada en un gráfico de Mapa de calor, refiere a 5 entrevistas del que se desprende un análisis de relación de códigos con las entrevistas uno, tres, cinco y nueve analizados a través de la gráfica de calorimetría de Qual Coder, advierten que los consensos diferentes a las bases son determinantes representan similitudes en las respuestas, lo cual permite interpretar desde el punto de vista de los entrevistados miembros de este sindicato que la toma de decisiones está muy alejada de las necesidades sentidas de la base magisterial y la credibilidad es poco factible, estando en la misma situación la experiencia y la libertad de elección.

En lo que se refiere a la y construcción de acuerdos cerrados son relevantes teniendo una porción de calor más alto en nuestra escala es el amarillo y se vincula con la entrevista nueve efectuada a miembros del SNTE sección 51.

La Figura 1, Contiene elementos extraídos de las entrevistas que mediante los códigos permite apreciar características que explican cómo se configura esta cultura organizacional.

La descripción sería muy extensa si retomamos todos los códigos presentes y cada una de las entrevistas que la gráfica representa por lo que solo retomaremos los más significativo con un cruce de los que no tienen mucha intensidad de calor en cuanto a la calorimetría del gráfico.

Este gráfico representa códigos clasificados por la intensidad de calor asociado a los códigos y las entrevistas la magnitud de consensos diferentes al interés de las bases es significativa partiendo del cruce que establece con la entrevista 9, se puede considerar que las decisiones no son precisamente el resultado del sufragio emitido por los agremiados, sino que desde su apreciación el sufragio no es la representación de su elección, esto significa falta de credibilidad y de confianza en los procesos electorales.

Por otra parte, el código de voto universal en la entrevista 1 representada por la iluminación amarilla

Continuando con el análisis en la Figura 1, el amarillo en contraste con el color violeta implica poca densidad o magnitud, de la entrevista 1 y la correlación con el código libertad de elección se puede interpretar por parte del entrevistado que esta condición es una de las apreciaciones que este tiene pues la oportunidad de elegir está limitada a las decisiones de otros más que en la base magisterial.

El cruce con el código de voto universal indica que mucha de la expectativa está cifrada en el voto universal lo cual podría vincularse como un cambio en la cultura organizacional.

La interpretación de este mapa de calor muestra la interpretación que cada entrevistado contesto a las preguntas que concatenan a los códigos por lo que explicar cada sería extenuante y repetitiva por lo que solo se retoman las que más representatividad tienen

La Figura 2, representa este gráfico de conteo de códigos contabiliza como el más frecuente al código consensos diferentes al interés de las bases dentro de la categoría establecida como *subjetividad* permite describir lo que pasa o sucede a partir de la reivindicación del voto universal, pues desde la lógica de los agremiados se concibe como una forma de participación que no legitima la decisión de los agremiados.

Sin embargo, lo que se espera que suceda es, una verdadera inclusión democrática que debería estar en función de que no solo se quede en el discurso, es decir que su sustento se fundamente en la satisfacción de las demandas de los agremiados quienes a través de su participación llevarán a establecer una nueva forma de organización y en consecuencia en nuevos beneficios y credibilidad en la normativa estatutaria que se genera como parte del ejercicio democrático.

El siguiente código en frecuencia es el catalogado como legitimidad, debemos considerar que una de las necesidades primordiales en los entrevistados es la necesidad de aplicación de un verdadero marco legal bajo la normativa de estatutos que garanticen la decisión de los participantes en los procesos de elección de sus representantes en cualquier nivel no solo de secretarios generales, seccionales o delegacionales.

Es sin duda que la legitimidad está en función de la participación de los agremiados al plantear que sus decisiones sean respetadas y no vulneradas con consensos diferentes a lo que las bases prefieren, en consecuencia, la implementación de mecanismos es de suma relevancia ya que en ellos está cifrado el cambio como parte de una estructura organizacional.

El presente gráfico de la Figura 3, que muestra un diagrama de árbol de conteos de códigos y categorías el cual está dividido por categorías (subjetividad, acción y estructura) Establece una relación de códigos.

La primer categoría *subjetividad* en el diagrama de árbol se presenta como la que más relevancia tiene, los consensos diferentes al interés de las bases son un referente importante, desde la consideración de los entrevistados, no son tomados en cuenta con su voto, esto lleva a establecer desde su apreciación que los procesos electorales son antidemocráticos, y faltos de credibilidad en la elección de su candidato.

En el mismo tenor que el párrafo una buena decisión debe ser una posibilidad traducida en beneficios bajo un esquema de confiabilidad en los procesos electorales, y en la condición de sujetos en libertad de sufragar a través del voto universal, por lo que resulta cuestionable la verdadera inclusión si los acuerdos son cerrados, pues se tiene ya predestinado, quien va a ser el próximo candidato y solo es un mero formulismo los resultados de las votaciones.

En cuanto a la categoría de *acción* el código democrático como parte de la apreciación de los entrevistados el voto universal debe cumplir con la expectativa de configurar una nueva cultura organizacional a partir del ejercicio democrático en la elección del nuevo secretario seccional.

La interpretación del concepto de democracia en nuestra investigación se convierte en uno de los referentes comunes para propiciar ese cambio de estructura organizacional. Al respecto la primera entrevista sin dejar de lado las otras que también centran su atención en este código, son un sentir compartido.

Al efecto se transcribe la apreciación de este agremiado en función de director “*...en la Constitución habla de la democracia como una forma de vida, entonces es nuestra ley y yo creo que lo más lógico es que nosotros queramos es fortalecer esas ideas, esos mandatos de la Constitución, pero pues en la práctica, ahora si vamos al diccionario, vamos a encontrar ahí que la democracia se define como un, digamos, un régimen de gobierno en dónde la fuerza en donde el poder emana del pueblo o dimana del pueblo y emana del pueblo, entonces, aquel que sea de aquella entidad, sea la que sea que sea democrática, pues es porque participan*

*todos, bueno, participa la mayoría, pues la que determina el destino de un país o de una organización como la nuestra*⁸.

En lo que se refiere a la *estructura* el sindicato del SNTE Sección 51, el sustento del cambio está condicionado bajo la perspectiva de diversas modificaciones estatutarias que se publican el 6 de octubre del 2021, para elegir a un nuevo secretario seccional, deja de operar la mecánica de un “congreso” al que asistían una parte de los agremiados previamente elegidos en las delegaciones sindicales, para elegir al secretario seccional.

Las reformas que se plantean son la alternancia para cambiar un sistema democrático, es evidente la existencia de problemas específicos que afectan la estructura, identificados con base al sentir de las demandas de los agremiados en la elección de sus representantes bajo una petición reprimida y con mucha dificultad para externarla y menos en un congreso nacional cuyo mecanismo comprometía y se direccionaba bajo ciertos consensos cerrados.

Reconocerlos sindicalmente, abre espacios coyunturales del sistema para encontrar alternativas mediante un voto universal, libre de posturas discursivas, cuyo interés este centrado en el efecto de un juicio objetivo al emitir una decisión que libre en términos de plena libertad, credibilidad, confianza, certeza, imparcialidad, transparencia y legalidad.

En el gráfico Figura 4, de rayos de sol dividido por áreas, la dirección y valencia que adquiere lo *subjetivo* en la teoría configuracionista, permite una interpretación del sistema social en el que funciona el SNTE Sección 51; y la relación que guarda como estructura y la forma de como los agremiados esperan un cambio, por lo que se genera un gran expectativa de modificación en sus proceso democráticos, los cuales dejan de tener significancia en los representantes, que aspiran a ser secretarios generales dando pauta a formas que configuran la antítesis de participación libre, imparcial y secreta.

Este grafico contenido en la Figura 3, a partir de las tres categorías a las que llama De la garza (2001) considerando que la *-Trialéctica-* da motivo para analizar primero por partes; iniciando por la que mayor trascendencia arrojo el software utilizado para interpretar los datos obtenidos que es la subjetividad con mayor amplitud representa en comparación con estructura

⁸ Entrevista uno de fecha 22 de abril del 2022 al director de un centro escolar y aspirante a ser secretario general de la sección 51

y acción, su vinculación con los códigos con las áreas que mayor representatividad tuvieron al procesarse la información.

Estos códigos dan cavidad a interpretar que de las nueve entrevistas los actores involucrados consideran la existencia de prácticas antidemocráticas, poco fiables y creíbles, así mismo que el voto significa para este proceso electoral una expectativa que cambie mecanismos que permitan tomar en cuenta su participación y su decisión al elegir a sus representantes.

Por otra parte, contrario a estas apreciaciones dejen de aplicarse acuerdos cerrados, y de margen a una mayor certeza de los procesos y dejen de presentar ambigüedad, desde su consideración esto es consecuencia para dar cavidad a una nueva configuración en su organización y como cambios serán redituables en su beneficio.

En lo concerniente a la acción los códigos que mayor representatividad tienen son los de democrático, voto universal, difusión, la interpretación de esto significa que el nuevo proceso electoral para la elección de los representantes sindicales es lo que esperan surja de esta práctica sindical bajo un esquema transparente, limpio y con un verdadero respeto a la decisión ejercida mediante el sufragio.

Esta categoría es dividida a partir de mecanismos transparentes y confiables con respecto a los códigos descritos en el párrafo anterior, dando margen a que los restantes sean participación, inducir a un voto poco razonado, configuración, libertad de elección, cada uno de estos es el referente para determinar que el voto significa un cambio direccionado a dejar vicios e irregularidades en los procesos de elección a partir de conformar una nueva cultura organizacional del SNTE sección 51, esta conjetura se apoya o basa desde la tónica del discurso, que pretende legitimar el actuar del mismo sindicato de maestros.

La explicación de los gráficos anteriores a partir de la utilización del procesador proporciona una descripción general de las tres categorías y los códigos que involucran cada una de estas y que hemos tratado de interpretar, sin embargo, este procesador proporciona la ventaja de realizar también de forma individual por categoría cada código.

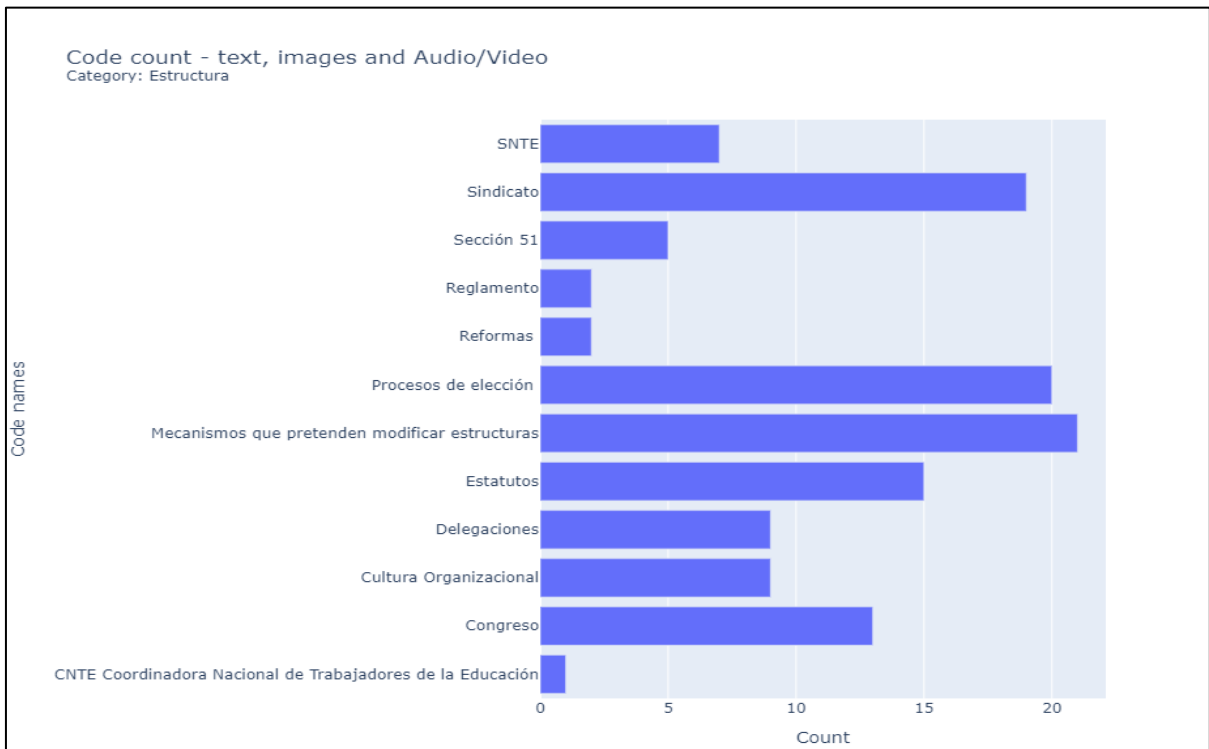
En consecuencia, por igual trataremos de interpretar las respuestas de los entrevistados a partir de su perspectiva, en ellas puede haber diferencias en cuanto a los resultados proporcionados por el software, sin embargo, son mínimas y su tendencia va más hacia la generalización y la uniformidad en cuanto predominancia de códigos y su correlación

de asociación, en consecuencia, interpretamos esto como saturación teórica en cuanto a la codificación de las respuestas de los participantes.

En virtud de que la mayor parte de este resultado está más en relación a la forma generalizada en los siguientes gráficos solo expondremos lo más relevante de cada uno de ellos.

Estructura

Figura 5 Recuento de códigos de texto correspondientes a la categoría estructura.



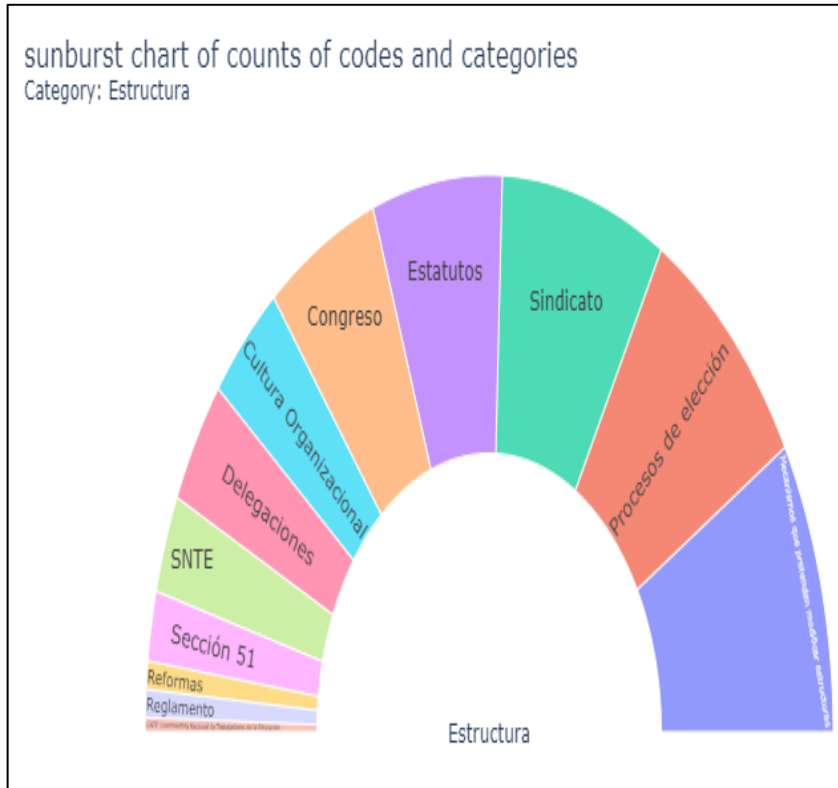
Fuente: Elaboración propia grafica procesada con la utilización de software Qual Coder.

En la Figura 5, con el gráfico de recuento de códigos correspondientes a la categoría estructura, como se puede observar este procesador nos proporciona un conteo más general que en la Figura 2, con la diferencia que en el anterior las tres categorías se vinculan al igual que sus 21 códigos mientras que en este solo procesa 12 categorías.

Lo anterior denota en que existe predominancia en mecanismos que pretenden modificar estructuras seguido de procesos de elección, sindicato, estatutos y congreso considerando los que mayor escala en conteo de 15 a 20, esto nos permite determinar que el voto universal es desde la apreciación la significancia de transformación, y que los mecanismos

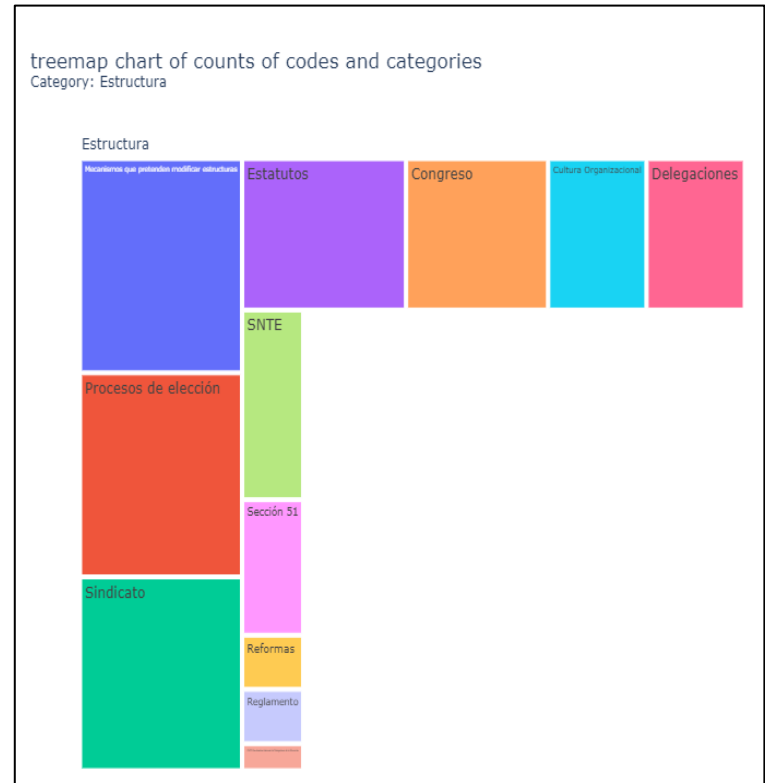
de elección deben de cambiar para modificar los procesos de elección para elegir a los representantes del sindicato magisterial en Puebla, en consecuencia los estatutos son el medio que deja atrás las prácticas democráticas que se ejecutaban en los congresos tanto seccional como en el nacional.

Figura 6 Rayos de sol del conteo de código categoría: Estructura



Fuente: Elaboración propia se usó el software Qual Coder

Figura 7 Diagrama de árbol de conteo de códigos y categorías Categoría: Estructura



Fuente: Elaboración propia utilizando el software Qual Coder

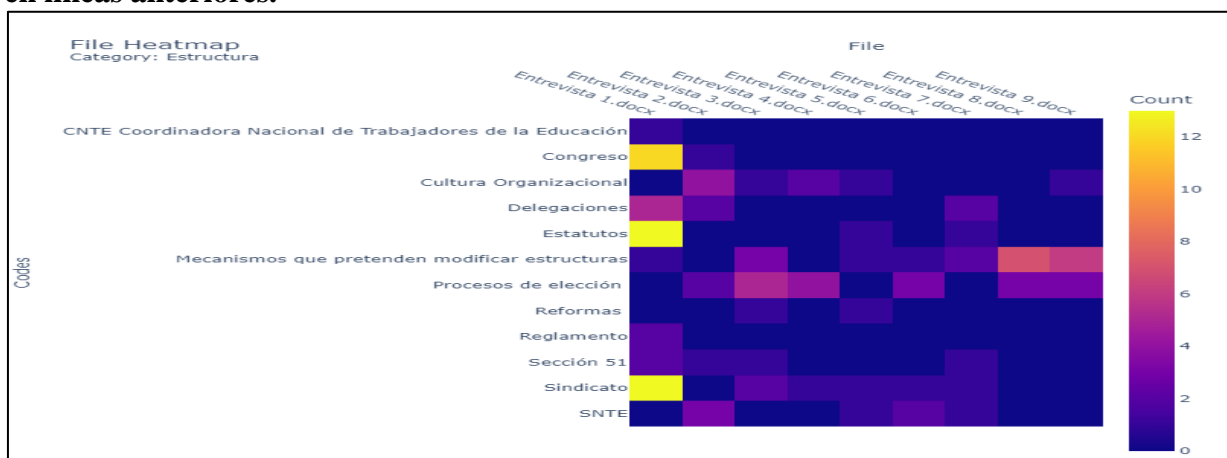
El presente grafico contemplado en la Figura 6, no se diferencia mucho del anterior de la Figura 5, la explicación del mismo está en función de la circunstancia que le da origen al proceso de elección magisterial, con un discurso que plantea implementación de un voto libre, directo, secreto, personal, intransferible y, por primera vez, universal en la elección de directivas seccionales de las reformas estatutarias en las cuales el sindicato nacional aprobó para los Estados de la república mexicana,

Con la implementación de mecanismos el objetivo es modificar estructuras en consecuencia la formación de una cultura organizacional, tomando como referencia un marco normativo que configura una nueva forma de organizar las elecciones muy diferentes a lo que se hacía en los congresos.

El diagrama de árbol de la Figura 7, nuevamente ratifica lo que el anterior grafico nos explica al anterior y que la diferencia sólo se encuentre en la forma, ya que los códigos ocupan espacios muy parecidos a los anteriores y las áreas ocupadas dan margen para realizar una interpretación similar a la anterior, lo que ratifica que este diagrama nos arroja la misma información, por tanto, la interpretación anterior aplica para esta otra figura.

Y que nos ayudan a posteriormente incluirlos en las conclusiones de nuestro trabajo de investigación para determinar la configuración de una cultura organizacional en el SNTE, sección 51, independientemente de quien sea el ganador de esta contienda sindical.

Figura 8 Mapa de calor en el que convergen 9 entrevistas y la relación que guardan con diversos códigos en la categoría de estructura y cuya interpretación es más particular en comparación con la figura 1, que explicamos en líneas anteriores.

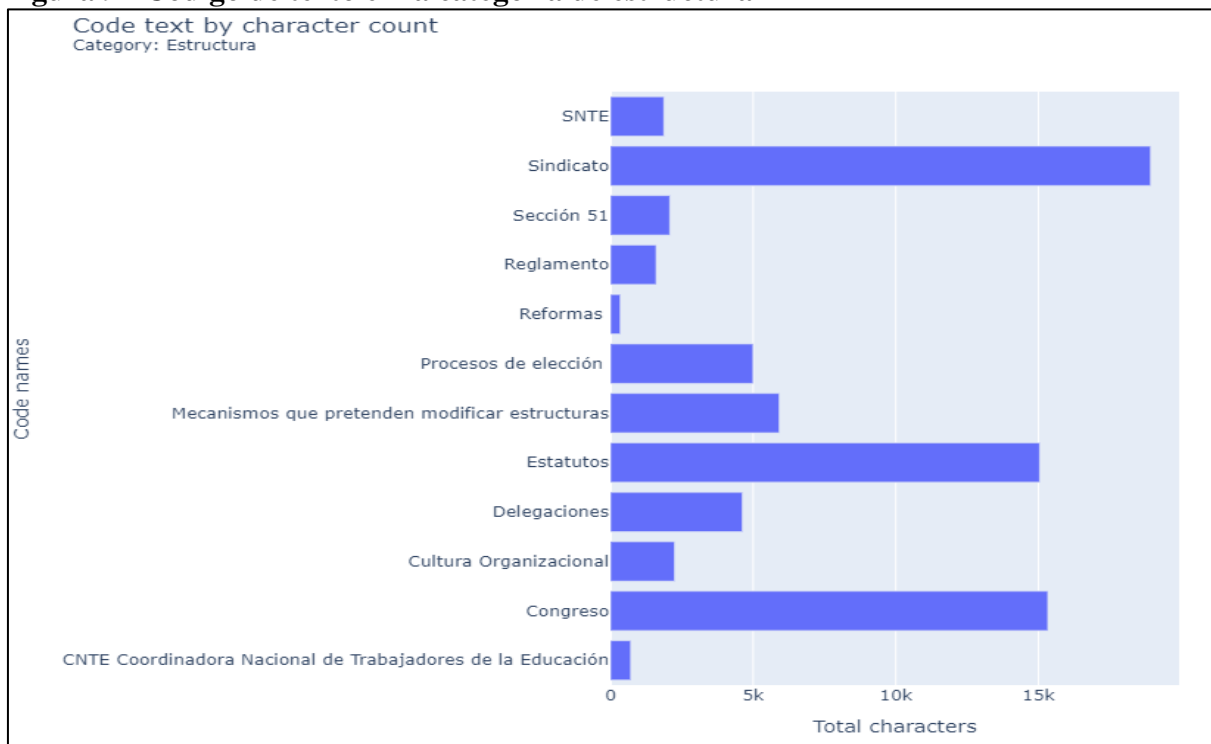


Fuente: Elaboración propia procesado mediante software Qual Coder

El presente gráfico de la Figura 8, de calorimetría es muy específico y nos da elementos al concentrar diversos códigos dentro de la categoría de estructura y su relación con las 9 entrevistas, la escala en la que se presenta en la primera entrevista y su vinculación con tres códigos principalmente que son estatutos sindicato y congreso marcan una gran carga de calor lo que indica que las expectativas están basadas en los cambios.

Como resultado de esto la legalidad de la norma sindical en el sindicato, pueda propiciar un cambio, que ya no este influido o delimitado por un congreso que concentraba las decisiones en unos cuantos agremiados, por otra parte existen zonas donde la coloración va en sentido contrario a la escala de valores acercándose a la nulidad o poca consideración por parte de los entrevistados, que igual para nuestro análisis es de mucha apreciación porque estos códigos al tener escasa participación en la respuesta de los agremiados da origen a establecer cuál es la razón, y que al encontrarse de esa forma dicen mucho pues es el sentido contrario de los que tienen mayor puntaje.

Figura 9 Código de texto en la categoría de estructura



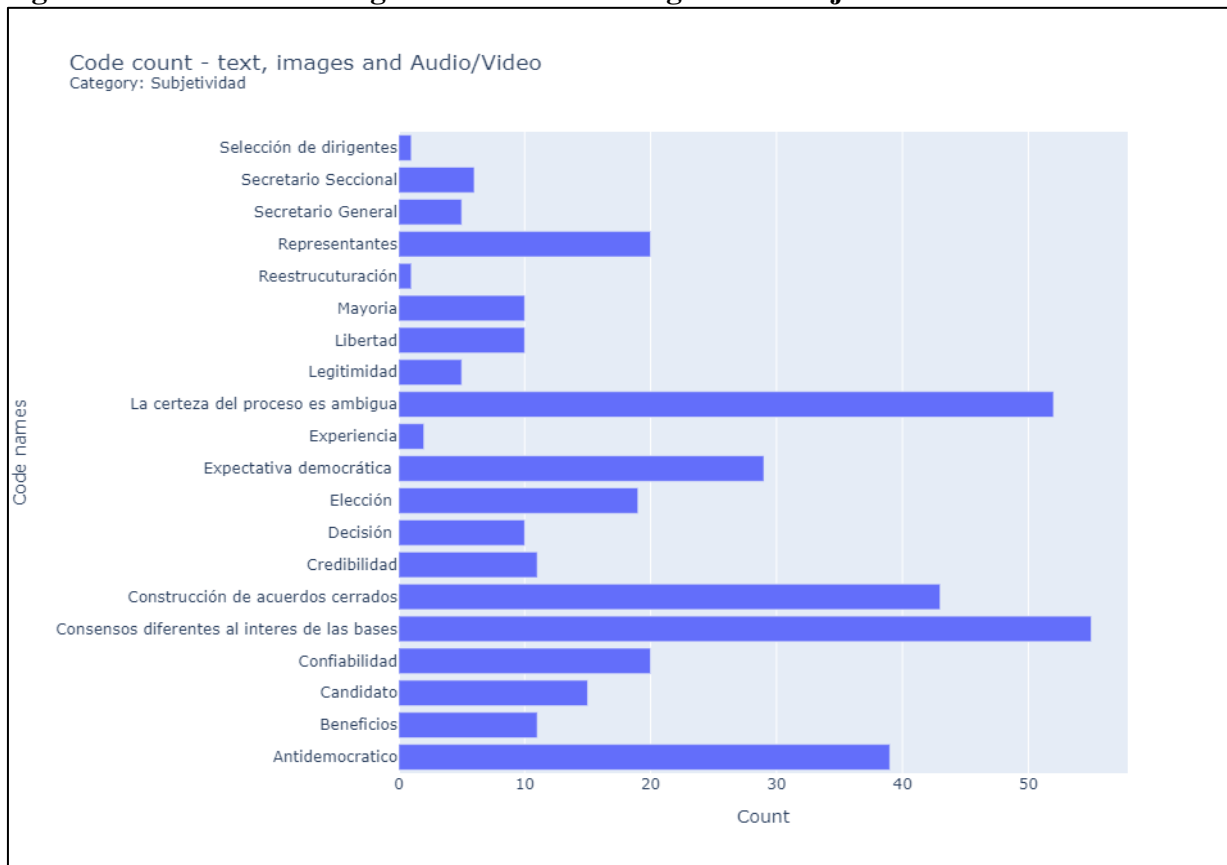
Fuente: Elaboración propia. Medio utilizado software Qual Coder

El grafico en la Figura 9, de conteo de códigos de texto por categoría llama la atención por su similitud con respecto a la Figura 2 y Figura 5, por contener escalas de códigos

coincidentes como sindicato, estatutos y congreso por lo que su interpretación estará en relación a Figura 8, en consecuencia se considerarán para las conclusiones.

Subjetividad

Figura 10 Conteo de códigos de texto en la categoría de subjetividad



Fuente: Elaboración propia procesamiento con el software Qual Coder

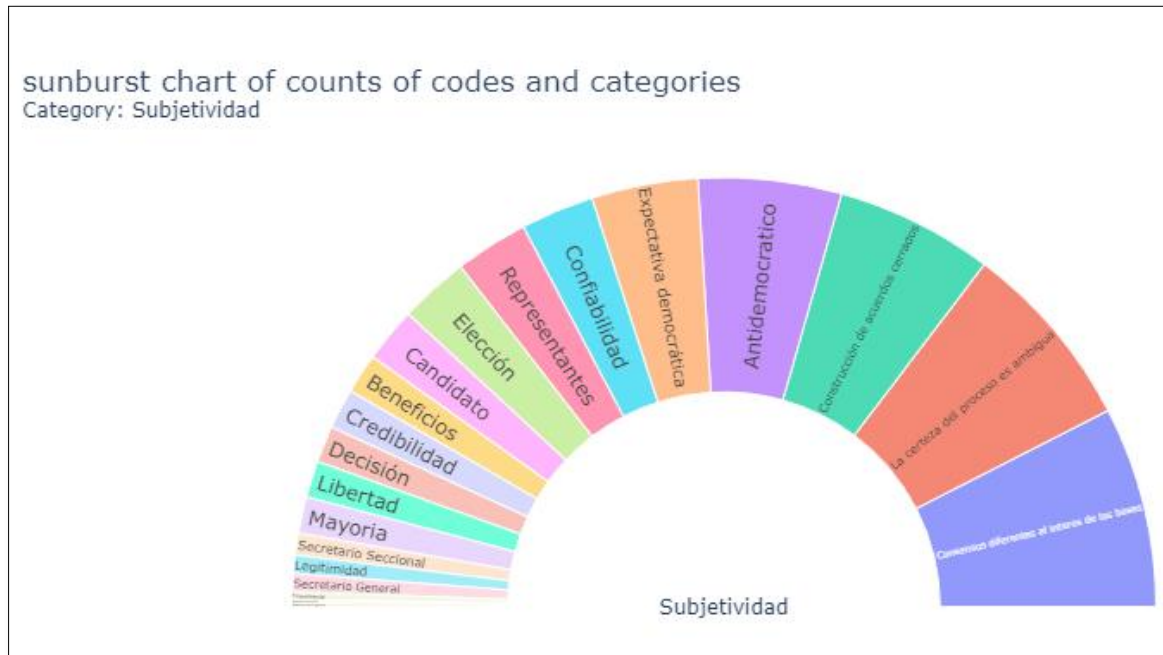
La grafica de barra en la Figura 10, el conteo de códigos contabiliza a consensos diferentes a las bases con más repeticiones dentro de la categoría de subjetividad, guardando una estrecha relación con la Figura 2.

En cuanto a la interpretación de esta, su diferenciar es la importancia en la concepción de que no hay certeza en los procesos haciéndolos ambiguos.

Lo que implica en la respuesta de los entrevistados, es que no conocen la función y alcance de este voto universal y desconocen cómo se ejecutara en el proceso de elección de los candidatos a ocupar la secretaria seccional en el SNTE 51.

Otra de las variantes no contenidas en la Figura 2, es la construcción de acuerdo cerrados que de igual forma la contemplamos en la figura 1 y 4 por lo anterior no las mencionamos nuevamente pues el significado es el mismo, en consecuencia, esta da pauta a establecer que los códigos presentan saturación.

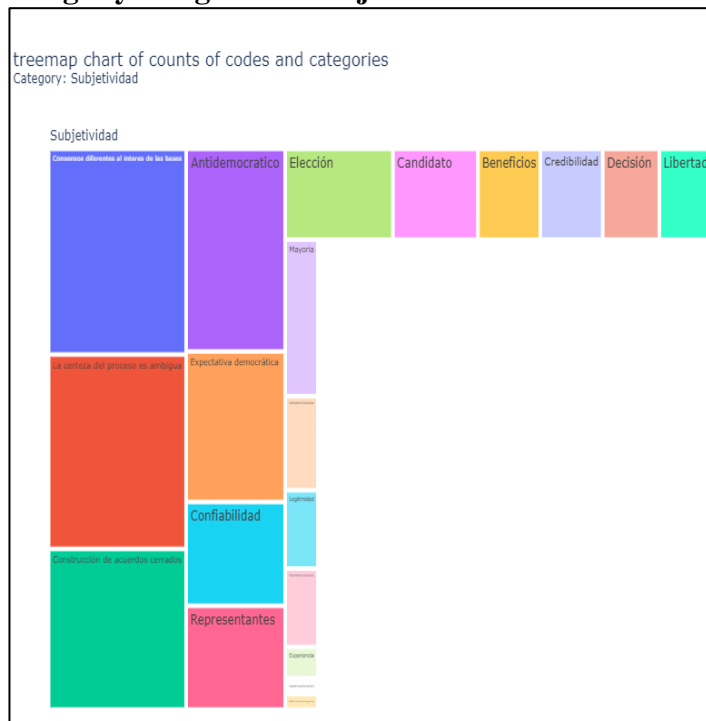
Figura 11 Rayos de Sol de códigos y categoría correspondientes a la de Subjetividad.



Fuente: Elaboración mediante software Qual Coder

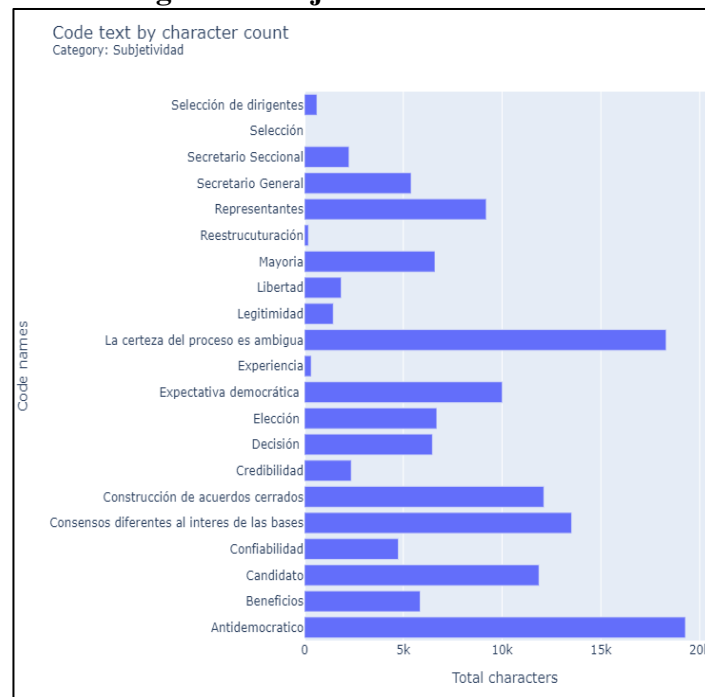
Las áreas ocupadas en este Grafico Figura 11, nuevamente recaen en consensos diferentes al interés de las bases así como el segundo espacio ocupado con mayor amplitud en el área de rayos de sol es que por igual la certeza de los proceso es ambigua, seguido de la construcción de acuerdos cerrados y antidemocracia son códigos que tienen mayor amplitud sin dejar o menospreciar la expectativa democrática, pues bien nuevamente existe la repetición de códigos en esta categoría de subjetividad y que solo basta regresar a ver las, Figura 1, Figura 2 y Figura 4, por lo mismo, se toman en cuenta en las conclusiones generales.

Figura 12 Diagrama de árbol de conteo de códigos y categoría. Subjetividad



Fuente: Elaboración software mediante Qual Coder

Figura 13 Conteo de códigos de texto correspondientes a la categoría. Subjetividad.



Fuente: Elaboración propia con software Qual Coder

Este diagrama de árbol Figura 12, en la categoría de subjetividad varios de los códigos se vuelven a presentar como en la figura tres, luego entonces, la interpretación va en el mismo sentido al efecto transcribimos nuevamente su denominación como: consensos diferentes a las bases, carencia de certeza en el proceso es ambigua, antidemocrático y construcción de acuerdos cerrado entre otros. Nuevamente planteamos que los demás códigos no dejan de tener importancia y que no los anotamos por considerar los que representan mayor escala son los que utilizaremos de manera referenciada para analizar las respuestas de los 9 entrevistados en el presente estudio.

Nuevamente en esta Figura 13, de conteo de códigos de texto, se repiten en este gráfico los que mayor predominancia tienen, así tenemos que contemplarlos dentro de las figuras anteriores que igualmente los procesaron como los más representativos.

En vía de caer en la repetición de lo mismo, en cuanto a la explicación de los códigos omitimos los que continuarían en la categoría subjetividad y en acción debido a que en los niveles que ocupa cada uno de ellos y que hemos descrito en la parte donde generalizamos y concatenamos a estas.

La codificación que realiza el software es uniforme estableciendo objetividad en su procesamiento dando pie, para establecer que se configura una cultura organizacional a partir de la práctica de este ejercicio democrático a través de la implementación de una reforma estatutaria, que propone un voto universal, libre, secreto, directo y transparente, sin que medie imposición y limitación a libertad de elegir a los posibles candidatos a la secretaría seccional del SNTE sección 51.

Cada una de las categorías utilizadas al analizar la importancia del SNTE como organización se articulan tomando como base cada uno de los códigos, esto implica para el caso de esta categoría que lo subjetivo es lo que mayor envergadura tiene dentro de esta realidad, que vive el sindicato de maestros a partir del contexto, espacio y lugar.

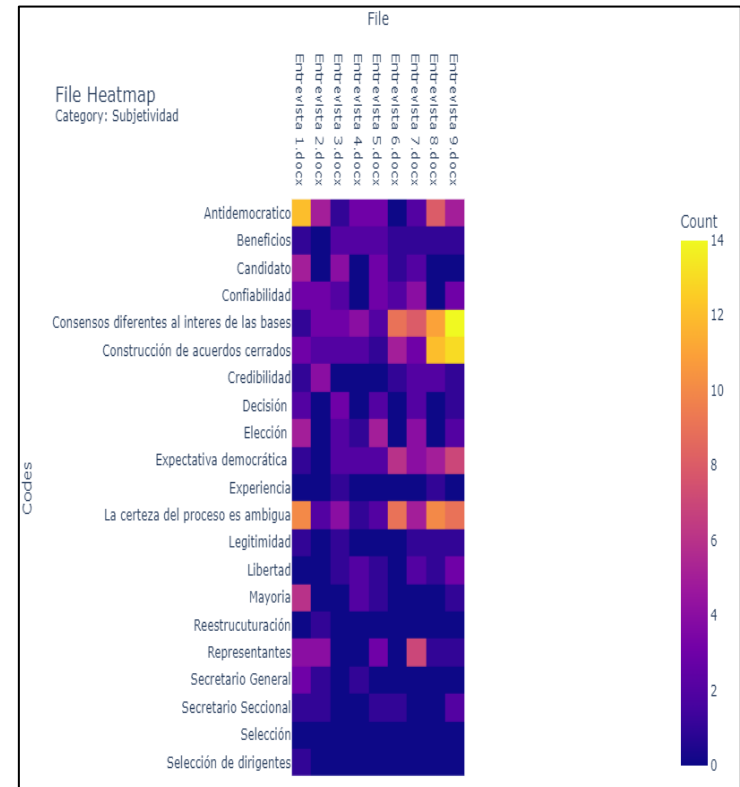
La relación entre categoría desde una posición de concepto permite redefinir la forma como se articula este sindicato a partir de elementos como la experiencia, la interacción de sus actores sociales y la forma como las estructuras a través de su normativa del mismo sindicato, las escuelas y la misma secretaria de educación dan sentido al descubrimiento de nuevas relaciones entre los conceptos para dar forma a nuevas alternativas en el actuar de los integrantes del sindicato para buscar reconstruirse a partir de sus propias necesidades con una visión de permanencia y transformación.

Figura 14 Diagrama de árbol de conteo de códigos en la categoría subjetividad.



Fuente: Elaboración propia software Qual Coder

Figura 15 Mapa de calor producto de 9 entrevistas y la relación que guardan con diversos códigos en la categoría de subjetividad.



Fuente: Elaboración propia software Qual Coder

Este gráfico de diagrama de árbol de conteo de códigos Figura 14, los códigos que surgen, han tenido preponderancia en anteriores figuras 3, 4, 10, 11, 12, 13 y 15, véase tan sólo la representación de lo antidemocrático en los gráficos en los numerales anteriores.

La densidad representada en los códigos con mayor envergadura se superpone como los de mayor jerarquía, sin soslayar a los demás que aparecen en esta figura como: la certeza del proceso es ambigua, construcción de acuerdos cerrados, candidato, elección, consensos diferentes a las bases, expectativa democrática, representantes.

Es evidente que el cruce de información de la Figura 15, aporta elementos para considerar que se configura una nueva cultura organizacional a partir de que los entrevistados expresan su sentir en donde lo antidemocrático es un constante como lo muestra el mapa en la que en entrevista uno de color amarillo; en menos densidad con color morado las entrevistas 2, 4, 5,7 y 9.

El segundo indicador en este gráfico es el que consenso diferente a las bases en la entrevista 8 y 9 en una magnitud de 12 en color naranja y de 14 en la colorimetría de color amarillo.

Siguiendo este patrón el código de la certeza del proceso es ambiguo en las entrevistas 6, 8 y 9 también marcan en la escala de calor entre 10 y 12 que los participantes le atribuyen un gran papel a la incertidumbre que genera no se haya definido al menos hasta antes de las votaciones,

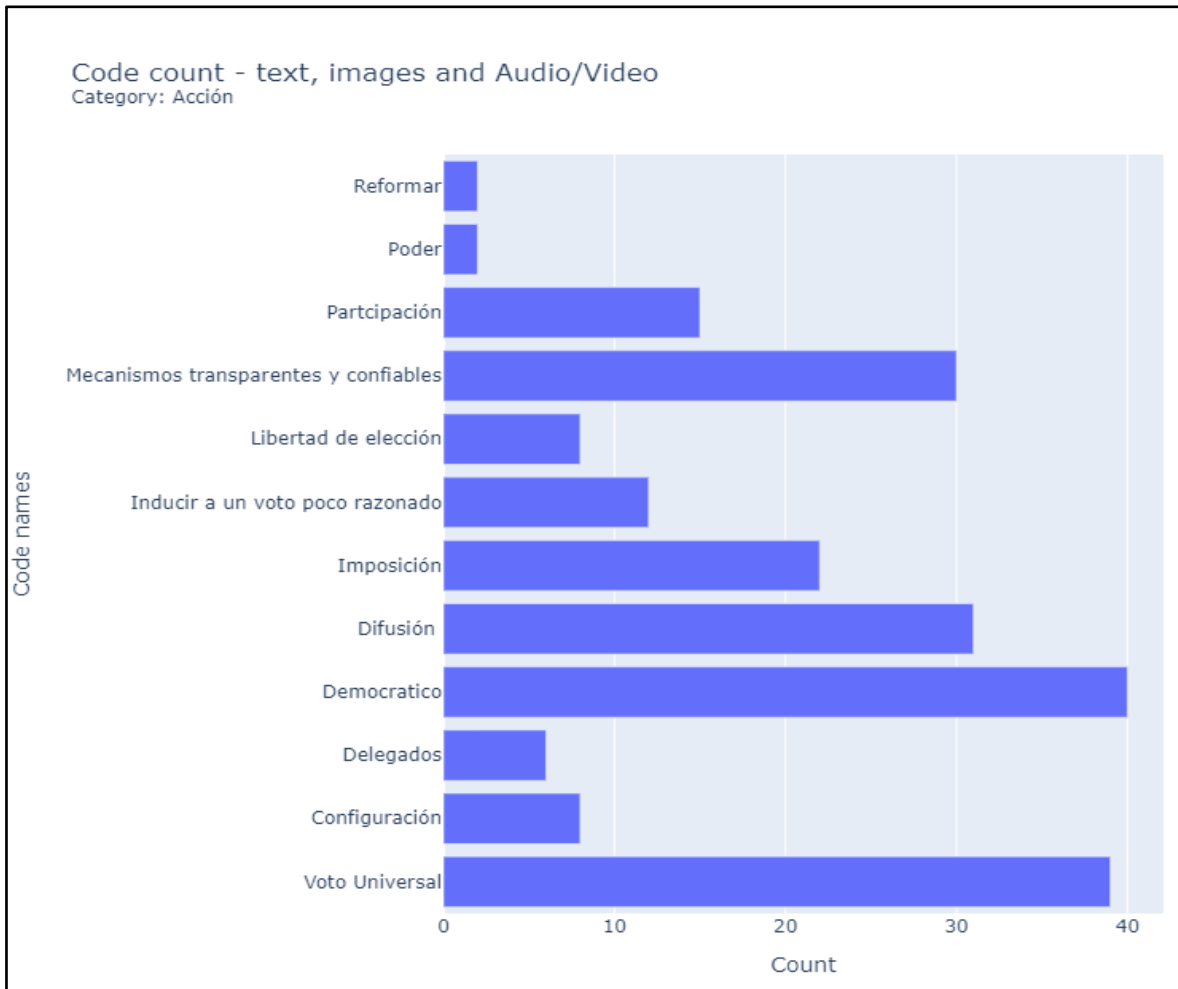
Estableciendo como incertidumbre como será, el proceso a seguir en la contienda electoral; de marzo del 2023, así como también si en verdad se tomaría en cuenta su voto sin que haya perdida de legitimidad como se aprecia en el gráfico, en donde el valor baja entre uno y dos con relación a las entrevistas 2, 4,5 y 6, *esto indica desconocimiento del proceso a seguir*.

Viendo desde esta perspectiva el grafico en el código selección de dirigentes en color morado denota poco interés a los participantes de quien quede como secretario general, sin embargo, la importancia que se intuye a partir de la información obtenida es el proceso mismo por la misma preocupación de los agremiados por no conocer como es el proceso.

Desprendiéndose que a partir de la ejecución de la contienda les permitirá establecer una nueva cultura organizacional, aun sin saber o tener plena conciencia de que la está formando a partir de su participación con el voto por un candidato de su preferencia y que habrá de reconstruir sus acciones nuevamente en un plano subjetivo a partir de las nuevas estructuras que deje esta experiencia.

Acción

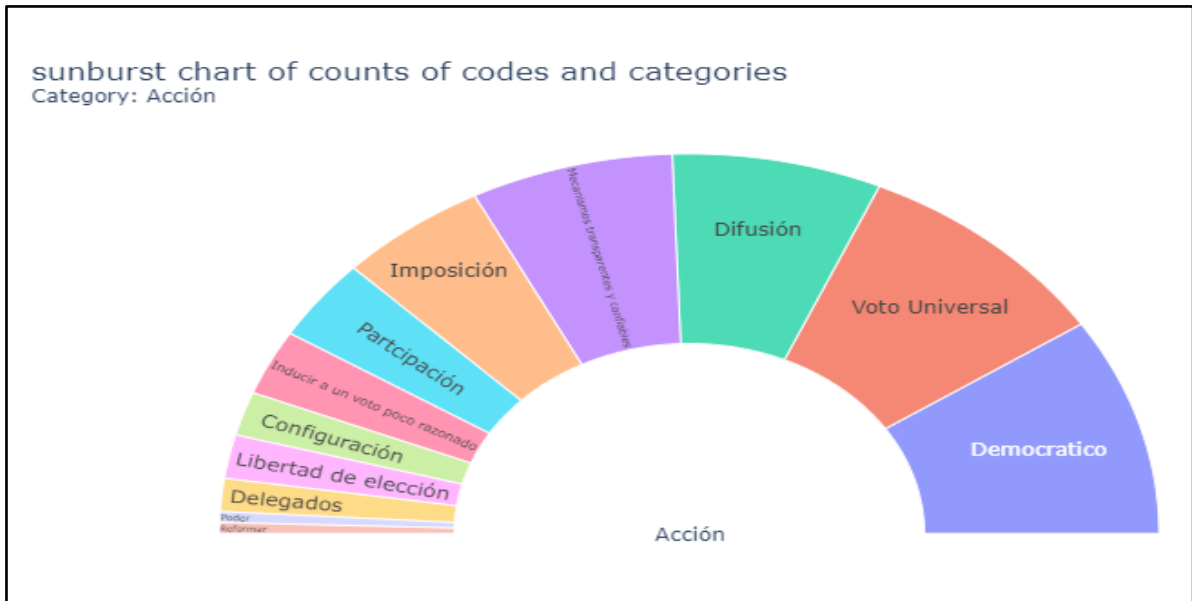
Figura 16 Conteo de códigos de texto correspondiente a la categoría Acción



Fuente: Elaboración propia procesamiento de datos con software Qual Coder

Los códigos que integran esta gráfica en la Figura 16, corroboran nuevamente lo que los códigos democrático, voto universal, mecanismos transparentes y confiables, imposición, difusión son factores decisivos en el cambio que configura una nueva cultura organizacional, asimismo los códigos sobrantes se concatenan aunque su frecuencia de repetición es en menor escala, también confluyen para formar una nueva estructura organizativa cuya preocupación es satisfacer las pretensiones de los agremiados, y así poder legitimarse ante sus propios miembros, sin dejar de lado el contexto donde se mueve.

Figura 17 Gráfico de Rayos de Sol de códigos y categorías correspondientes a la de Acción



Fuente: Elaboración propia con la utilización del software Qual Coder

La representación de la Figura 17 , indica que cada una de las figuras representadas en los gráficos ha sido procesada mediante el software por lo tanto el sentido va más relacionado a las características de cada categoría.

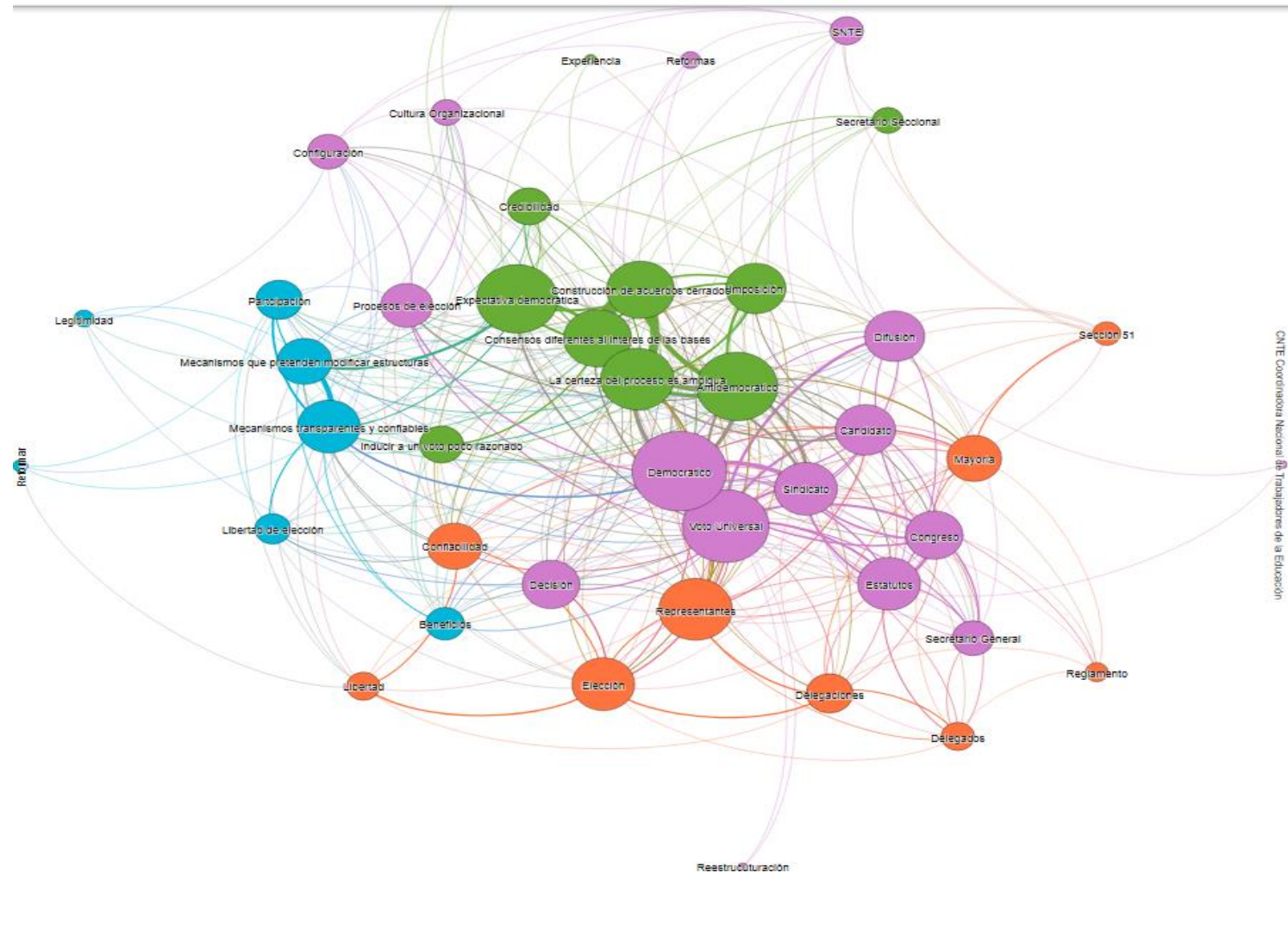
En la que corresponde a la acción, los códigos: mecanismos transparentes y confiables indicarían que van en sentido contrario a los de la certeza del proceso es ambigua o en esta misma Figura 17, lo democrático y lo antidemocrático en la parte subjetiva, inducir a un voto razonado y consensos diferentes a los intereses de las bases, la difusión y la legitimidad a partir de esta confrontación de cada uno de los códigos en diversas categorías determina que entráramos en contradicción.

Sin embargo, lo razonable es que las que pudieran ser vistas desde un punto de vista negativo, no surgen ni se articulan para transformarse sin las otras, que pudiéramos llamar positivas o en el mejor de los casos cambiar los roles

A partir de esto, deduzco que en el caso de mecanismos transparentes significan ese cambio que tanto busca la base, y que lo ambiguo y la falta de certeza deje de ser un común los procesos democráticos dejando atrás su antítesis para precisamente configurar algo nuevo que es una nueva organización cimentada en la cultura que día a día vive el sindicato de maestros.

Los espacios para seguir analizando cada código con categoría serían muy extensos sin embargo los más representativos son los que da margen para nuestra interpretación en el presente estudio.

Figura 18 Gráfico de diagrama de redes, mediante el cual se procesan las categorías de estructura, subjetividad y acción, mismo que nos permite identificar densidad, concurrencia y frecuencia.



Fuente: Gráfico producido en gephi v0.10, con base de datos hecha en Qual Coder

El diagrama de redes Figura 18, como complemento para la interpretar y analizar los resultados obtenidos del procesamiento de la información corrobora y refuerza los gráficos obtenidos, este grafo los nodos representan códigos analíticos en un estudio de tipo cualitativo.

Los códigos marcados con el color rosa representan la categoría de estructura, los verdes la subjetividad y los de color azul estructura, el orden de su colocación está en relación a su tamaño determinado por su densidad y frecuencia de asociación.

La significancia de los códigos se explica a través de concurrencia en el mismo fragmento de texto estableciendo conexiones que por su intensidad marcan un grosor determinado en cada código, el grosor que conecta a uno de ellos, corresponde a la frecuencia, así que entre mayor conexión haya entre cada nodo su dirección se perfila hacia el centro considerando que también hay un regreso tanto a categoría como código formando el nodo.

Los resultados que proporcionan las categorías en combinación con los códigos representan un análisis a partir de su posición en áreas que ejemplifican mayor frecuencia apoyada en la respuesta de los entrevistados.

Así que estos se evidencian a través de tamaño de envergadura de mayor a menor por su espacio y concurrencia de fragmentos de texto, por lo que refiere a la subjetividad son los siguientes: Expectativa democrática, Construcción de acuerdos cerrados, Consensos diferentes al interés de las bases, la certeza del proceso es ambigua, antidemocrático, Credibilidad, Imposición.

En lo que respecta a la acción por igual el resultado de la amplitud por grado de predominancia y grosor por decirlo así, se concatenan por niveles a través de la concurrencia de fragmentos, en consecuencia, coloca en primer lugar el código democrático; posteriormente a los siguientes como: voto universal, sindicato, candidato, difusión, congreso, estatus, difusión, decisión, secretario general, cultura organizacional, configuración y procesos de elección.

Esto nos permite explicar que cada respuesta de los agremiados establece una estrecha relación para dar sentido a su experiencia en el proceso democrático del SNTE sección 51 para formar algo nuevo desde una perspectiva de organización.

En este sentido la categoría que continúa es la de estructura que sigue la misma mecánica que las anteriores en cuanto a espacio o magnitud, nivel y correlación, es elocuente que esta no se tiene una fuerte tendencia central como las dos primeras, sin embargo su influencia es determinante en cuanto a los códigos que la integran atendiendo su espacio y

tamaño esto, nos permiten clasificarla de la siguiente manera: mecanismos transparentes y confiables, mecanismos que pretenden modificar estructuras, participación, libertad de elección y beneficios.

De 9 entrevistas realizadas en igual número de miembros del SNTE sección 51 procesada a través del software Qual Coder, el conteo de códigos mostro que el consenso diferente a las bases es el de mayor predominancia encontrándose encima de los demás. Esto indica que los agremiados consideran que se llevan acuerdos que no consideran la opinión de las bases, esto implica en la práctica un ejercicio democrático que no cumple con las expectativas de los miembros del Sindicato.

La primera entrevista es elocuente en cuanto a esta apreciación y describe consensos diferentes a las bases.

“.....daban la apariencia de que eran congresos democráticos, lo que pasa es que previamente pues ya habían negociado, ya habían dialogado, ya sabían quién tenía la mayoría, es si era del equipo de ellos en cada sección el Comité Nacional, pues le daban paso libre, lo apoyaba, no dejaban qué pero si no era del equipo o la de la tendencia política o ideología del Comité Nacional en turno, le cerraban la puerta,.....”

La tercera entrevista también tiene una apreciación que describe consensos diferentes a las bases a partir de la pregunta que se formula respecto a la legitimidad:

¿Considera usted que estará configurando una nueva cultura organizacional? Como parte de un proceso de decisión y elección. Que legitime la decisión de los trabajadores del grupo educativo.....

La contestación es la siguiente: *“Este ahorita en la actualidad yo creo que no, creo que siempre está, a veces manejado, manipulado, el sistema no, y ponen a personas por dedazo, aunque nos hacen creer que., nosotros no los elegimos, Bueno, eso es lo que creo”*.

En esta misma entrevista: Que se modifica a partir de estas reformas estatutarias. Las reformas estatutarias plantean un nuevo voto, un voto universal, libre, secreto y que sea intransferible, pero este, esto significó que va a haber un procedimiento estatutario diferente para elegir a los secretarios generales, pero ¿cómo piensa usted que esta modificación puede, de alguna manera crear una nueva perspectiva?

A: *Pues que el voto sea. Libre, secreto y este después, lo que podría lograr al haber esa modificación Mhm. Que más agremiados se atrevan a votar realmente por las*

personas. Que están pensando, y no porque a veces, pues te dicen, te indican, tienes que votar por cierta persona, no, no hay secreto, ya uno tiene esa mayor libertad, no notificar esta ajá.

La relación que mantienen los códigos extraídos de las entrevistas establece un vínculo representativo que determina la predominancia y sostenimiento de los argumentos en la explicación sobre la configuración de una cultura organizacional.

En lo que se refiere a la primera entrevista es realizada aún miembro del sindicato que tiene 30 años laborando en el servicio educativo y corresponde a un docente de género masculino, su militancia también tiene ese mismo tiempo y su apreciación es muy valiosa por la experiencia y los procesos de elección que ha vivido.

Los resultados que proporcionan las categorías en combinación con los códigos representan un análisis a partir de su posición en áreas que ejemplifican mayor frecuencia apoyada en la respuesta de los entrevistados; y que se evidencian a través de tamaño de envergadura de mayor a menor, por su espacio y concurrencia de fragmentos de texto, por lo que refiere a la subjetividad son los siguientes: Expectativa democrática, Construcción de acuerdos cerrados, Consensos diferentes al interés de las bases, la certeza del proceso es ambigua, antidemocrático, Credibilidad, Imposición.

Cada uno de estos códigos por decirlo de esta manera es el centro en el que gira la codificación a partir de la fuerza de su relación vinculante, al determinar el imperativo para formar una cultura organizacional, debemos también contemplar que existen códigos, que su aplicación es menos fuerte como secretario seccional e inducir a un voto poco razonado, pero que sin embargo también son parte de esta configuración.

En lo que respecta a la acción por igual el resultado de la amplitud por grado de predominancia y grosor por decirlo así, se concatenan por niveles a través de la concurrencia de fragmentos, en consecuencia, coloca en primer lugar el código democrático; subsecuentemente a los siguientes como: voto universal, sindicato, candidato, difusión, congreso, estatus, difusión, decisión, secretario general, cultura organizacional, configuración y procesos de elección. Esto nos permite explicar que cada respuesta de los agremiados establece una estrecha relación para dar sentido a su experiencia en el proceso democrático del SNTE sección 51 para formar algo nuevo desde una perspectiva de organización.

En este sentido la categoría que continúa es la de estructura que sigue la misma mecánica que las anteriores en cuanto a espacio o magnitud, nivel y correlación, es elocuente

que esta no se tiene una fuerte tendencia central como las dos primeras, sin embargo su influencia es determinante, los códigos que la integran en cuanto espacio y tamaño nos permiten clasificarla de la siguiente manera: mecanismos transparentes y confiables, mecanismos que pretenden modificar estructuras, participación, libertad de elección y beneficios.

CONCLUSIONES FINALES

El análisis de datos permite presentar una reconstrucción de una cultura organizacional, del SNTE sección 51 a partir de la reconstrucción articulada de tres categorías que son la subjetividad, estructura y acción en un contexto de que parte de normativas que modifican los estatutos para dar mayor apertura un proceso democrático caracterizado por lo que discurso que por un lado dice lo que se hace y por otra parte lo que se hace en la realidad y que es el sentir de sus agremiados plasmado en cada una de sus respuestas.

Estos dos elementos más que ser contradictorios son complementarios, esto se encuentra vertido en las gráficas en específico la figura 17 donde no encontraremos una linealidad, sino una configuración a partir de contradicciones y discontinuidades, esto lo explicamos de la siguiente forma cada categoría marca su densidad y frecuencia de códigos algunas veces estas tienen convergencia, pero en otras áreas de los gráficos son divergentes.

Lo anterior da margen a establecer que del análisis de diferentes niveles lógicos donde el que corresponde a la acción que es lo que se hace y que al operar es justificarse mediante el discurso dando paso a la subjetividad entonces estas dos lógicas paralelas o paradójicas se complementan sin dejar de lado que tienden estas dos a establecer nuevas estructuras expresadas en lo institucional o normativo “estatutos y sus reformas”, que se modifican y cambian según los intereses particulares de cada sección sindical.

Tal es el caso de Veracruz en la Sección 32, donde quitaron varios artículos de las reformas a los estatutos avalados por el Comité Ejecutivo Nacional. (Vera, 2022 Sección Educación), su reconocimiento está dada por la fuerza de los simbolismo e interacciones de sus actores sindicales, más que por los cambios hechos a los estatutos, la práctica misma dice todo lo contrario basta con cada una de las descripciones que hacen sus agremiados como resultado de esta investigación.

Por el sentido que le dan los entrevistados no se cumplen, entonces cada categoría está inserta y es complementaria de las otras llevando a establecer una nueva configuración en la organización y en consecuencia en la formación de una cultura organizacional

Las reformas que promueven un voto universal en consonancia con sus actores sociales, propicias prácticas que se viven día a día esto es descrito por los entrevistados desde

concepción de legitimidad desde la perspectiva de los entrevistados, vertidas en las 9 entrevistas: considerando que no son democráticas, y que su legitimidad se sustenta en un discurso de facto más que de iure, al encontrarse en una dinámica marcada por los hechos cuyo reconocimiento, no tiene una certeza jurídica.

El sentido de su ejercicio sindical visto desde la observación de otros actores - sindicatos, medios de comunicación, disidentes sindicales, la sociedad misma- desde fuera no lo legitiman, sin embargo, para la sección 51 del SNTE desde su propio actuar son democráticas.

La apreciación de sus agremiados al SNTE a través de sus narrativas explican que las decisiones son limitadas a las cúpulas sindicales, “acuerdos cerrados” dejando a los sindicalizados con la certeza de que no son tomados en cuenta para elegir a quienes consideran más plausibles a partir de las necesidades sentidas, dentro de un marco de democracia, que permita mayor participación en razón de obtener mejores beneficios, a través de sus mismas prácticas al configurar procesos de elección, que significan un verdadero ejercicio sindical, la manifestación de sus miembros está en razón de que el sindicato magisterial no tiene los alcances democráticos que plantea.

Desde esta mirada significa que el individuo democrático que forma el SNTE debe estar concebido desde la idea de ser leal, amable, condescendiente, solidario, en comparsa con valores que sean compatibles al estatuto de equidad.

el voto universal se concibe como una forma de participación que no legitima la decisión de los agremiados.

Por ende, una verdadera participación con base en estructuras democráticas debería estar en función no solo en un discurso, pues su sustento se fundamenta en la satisfacción de las demandas de los agremiados quienes a través de su participación llevarán a establecer una nueva forma de organización y en consecuencia en nuevos beneficios y credibilidad en la normativa estatutaria que se genera como parte del ejercicio democrático.

La lógica de nuestra investigación tiene sus bases en utilizar tres categorías como marco epistemológico-teórico y metodológico-técnico, lo que implica reconstruir históricamente la constitución de estructuras objetivas y subjetivas e interacciones para confrontar con la realidad que nos proporciona nuestra investigación a través de entrevistas procesadas mediante el software Qual Coder, con el cual se realizó la interpretación y

codificación de sus posibles articulaciones, para comprender el sentido explicativo desde la perspectiva de los entrevistados y sus posibles articulaciones para encontrar sentido teórico desde la perspectiva de los participantes con el propósito de explicar la configuración de la cultura organizacional en el SNTE sección 51 que es reflejada por medio de los datos obtenidos.

Es importante mencionar que su configuración es dinámica, que va estar cambiando dada su naturaleza por ser una construcción histórica, resaltando la construcción de reestructuraciones –reformas estatutarias- desde la concepción de subjetividades en los procesos.

Por otra parte, por igual las interacciones en una lucha por poder, se traducen en posturas democráticas que no resuelven en profundidad las demandas de sus agremiados por ser una realidad abstracta, es decir, se modifica mediante el ejercicio del sufragio en otras palabras “*cambia todo para seguir igual*”.

Sin embargo, el cambio no puede ser concebido como una totalidad; y los que se encontraron son graduales, están cifrados en el comportamiento del sindicato al permitir la apertura a cambios condicionados en función del discurso desde una propuesta de plena participación limpia y transparente en los procesos de elección y es este estudio el que, hacen visibles las deficiencias en la vida democrática del SNTE sección 51.

La respuesta, de los sindicalizados es lo que saben y conocen se determina por su experiencia manifestada en sus contestaciones las cuales fueron procesadas por categorías con relación a códigos y de cada una de ellas se retoman las más representativas por ser concurrentes, apoyándonos en el procesador de software utilizado.

Consensos diferentes a las bases.

La certeza del proceso es ambigua.

Construcción de acuerdos cerrados.

Antidemocrático.

Expectativa democrática.

Confiabilidad.

Mecanismos que pretenden modificar estructuras.

Procesos de elección

Beneficios.

La postura de sus integrantes es de no rendirse, no renunciar a dejar de acceder a esta idea de la democracia, *el voto universal*, es la expectativa de “qué” se obtiene con su implementación como parte de este ejercicio democrático de elección, en consecuencia, se espera que el resultado de la contienda sea un producto de la democracia fundamentado en una forma de participación confiable y asequible cuya esencia reproduzca nuevas formas de organización.

Desde esta vertiente la concepción de los entrevistados como parte del gremio de la sección 51, se convierte en una verdad insoslayable que la democracia no sea meramente un acto discursivo, sino un ámbito que transfiera, confianza y objetividad en la práctica cotidiana de la organización

Esto sólo puede ser de una forma viéndose reflejada en lo económico, jurídico, emocional, y culturalmente, y que ese vacío se llene de alguna manera, ese algo en los trabajadores, esa es la cultura organizacional que espera un agremiado, no nada más en cuanto a los beneficios que se obtienen traducidos en cuanto ganas, que prestaciones tienes, que problemas laborales se presentan, o si se cumplen o no se cumplen los estatutos. Sino la conversión de una nueva cultura organizacional.

La reestructuración del nuevo normativo estatutario para la elección de directivas seccionales que plantea desde su lógica esta nueva configuración de cultura organizacional, se corrobora con las modificaciones a sus preceptos legales que en uno de sus párrafos establece “Con este nuevo reglamento, ratificamos el reconocimiento pleno a nuestros agremiados y el respeto total a lo previsto en el Estatuto. Instituímos las herramientas, parámetros, objetivos y etapas para garantizar la actuación de los Órganos responsables de la elección de directivas. Garantizamos un proceso para la atención y solución de controversias. De manera particular, cumplimos la nueva legislación laboral y creamos las bases para elegir a las directivas Seccionales mediante el voto universal, libre, directo, secreto personal e intransferible”⁹

⁹ Reglamento para la Elección de Directivas Seccionales del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, enero del 2020, Taller de Editorial de los Maestros “Benito Juárez”. S.C. Ciudad de México Recibido en oficialía de partes del Tribunal Federal Conciliación y Arbitraje el 13 de enero del 2020

El mismo SNTE sección 51 plantea esta reestructuración de cultura organizacional al considerar la creación de las bases que crean una nueva configuración mediante la cual se ha de guiar la organización sindical.

Los alcances del presente estudio por tiempos de aplicación en consonancia con los procesos históricos que se transforman tan rápido que alcanzan la realidad más próxima, da origen a justificar que nos ha tocado vivir esto como una circunstancia extraordinaria; ya que hoy el voto universal ha cumplido las expectativas de los agremiados en la presente investigación y que como parte de este proyecto siendo cualidad o ventaja, el ser un sujeto con la condición de estar en una posición de actuación participante, inserto en esta práctica sindical, podemos decir que se organizaron las votaciones para elegir al secretario general del SNTE, sección 51 el día 28 de marzo del 2023.

Para los que obtuvieron la mayoría favorable significa el cumplimiento de las expectativas de ser secreto, nominal y universal libre de imposiciones y de limitaciones la libertad de asociación para la elección del secretario general y los demás integrantes del sindicato magisterial en Puebla Sección 51, vieron cumplida su expectativa esperada de un cambio en la vida democrática de este sindicato, cuya implicación a partir de este momento es una nueva cultura organizacional.

Para lo que contendieron y no fue favorable el resultado a su persona la expectativa no se cumplió, y la especulación es imperante al considerar que hubo fraude, la postura es de desconfianza, pero a final de cuentas de aceptación porque, el proceso de elección cumplió con su cometido un nuevo líder sindical seccional.

En consecuencia, el existir un nuevo secretario general, las reformas planteadas como voto universal configuran una cultura organizacional en el SNTE Sección 51.

Las categorías aplicadas y la relación de los códigos explican cambios que no justifican la totalidad, pero nos permite explicar áreas o partes de la democracia como pequeños cambios que están formando una cultura organizacional que depende del momento histórico y los tiempos de apertura del sindicato en un contexto, que solo es explicable a través de la experiencia adquirida a través de los procesos que se den o que no se den.

La interpretación de los datos arrojados a través de nuestra investigación se establece a través de tres ejes que nos permiten analizar las estructuras, la subjetividad, las interacciones y la síntesis de la configuración.

En consecuencia, las explicaciones de nuestros hallazgos determinan el nivel de predominancia de cada una de las categorías sobre las otras a través de nuestro análisis, dando pauta a tratarlos por apartados sin dejar de establecer la concatenación de las tres categorías y cada uno de sus códigos en su momento oportuno.

Los resultados se obtuvieron de las entrevistas realizadas a miembros del SNTE sección 51, cuya unidad de análisis fue en su mayoría docentes del Sindicato magisterial, la otra parte mínima la ocupó personal administrativo, el instrumento que se aplicó fueron entrevistas semiestructuradas, cuyas características de los sujetos están determinados por sexo, edad, antigüedad así como su membresía a dicho sindicato, su experiencia en la vida democrática practicada a través del ejercicio democrático que ha vivido este sindicato nos permite emitir un juicio sobre las prácticas democráticas.

Los códigos voto universal, democrático, antidemocrático, sindicato y la certeza del proceso es ambigua, describen categorías que establecen significados de que la democracia no solo es un discurso, sino que es acción que permite el pleno ejercicio de sufragar en un proceso libre y consensado.

I. Estructura

La decisión del sujeto en el SNTE adquiere relevancia inconcebible en virtud de que se vulnera o no su decisión y se vuelve un avance que modifica la estructura, al permitir la movilidad de ésta, cada evento que sindical implica interacción entre la base y sus dirigentes; implica un entrelazamiento, entre actores llenos de subjetividades que colocan a los agremiados, como el sustento -capital político- que legitima dichas decisiones aun cuando su participación, ha sido precisamente no participar al concebir que no han sido tomados en cuenta, esto da pie a establecer que la categoría de subjetividad tiene una influencia predominante sobre la forma en como la estructura cambia desde la elocuencia de un discurso que no le da sentido a la demanda de las bases.

El plantear modificaciones dentro de una estructura con una apariencia que plantea un discurso que modifica, juega un papel importante porque crea expectativas, que dan la impresión de un ejercicio sindical con plena libertad, más sin embargo en las manifestaciones de los entrevistados tanto hombres como mujeres en nuestra investigación, coinciden que no

se da como tal, debido a que se imponen las decisiones de ciertos grupos que pretenden mantener la supremacía de poder.

Es también importante establecer que las categorías se entrelazan al igual que los códigos de cada una de estas, sin embargo, para explicar los resultados de nuestra investigación los interpretaremos por separado dejando la última parte para concatenarlos en último apartado de nuestras conclusiones.

Las aportaciones de docentes y administrativos entrevistados, que los primeros siendo 7 y los segundos 2, van en el mismo sentido de que aunque parezca que la estructura permanece igual sienten que con el voto universal hay cambios significativos que el sindicato promueve, por lo tanto los estatutos no son el gran referente, sino el procedimiento práctico que conlleve a la imparcialidad de las decisiones de los trabajadores del gremio para elegir a sus representantes, en consecuencia el margen de configurar una nueva cultura organizacional como ideal de las bases no se da del todo, sino que a través de la normativa sindical se crean estructuras que procuran sostenerse, utilizando a las bases para tomar decisiones, que desde la perspectiva de los entrevistados las cosas no cambian, sus expectativas son anhelos que están presentes cada vez que hay votaciones para elegir a sus representantes.

En este tenor de ideas la apreciación de las mujeres entrevistadas tiene más expectativas de que las cosas cambien, dando lugar a nuevas configuraciones y articulaciones que den la posibilidad de cambio como forma de organización.

2. Subjetividad

Elemento comprensivo analítico del resultado de las entrevistas reafirman lo que parece tan evidente de que esta modalidad de voto no cambia estructuras y refuerza las subjetividades de los agremiados.

El discurso con una modalidad de acción, no cambia completamente la realidad, de tal manera que la forma en que se organiza este proceso, establece una nueva configuración de cultura organizacional en una lógica que se encarga a seguir manteniendo el estatus quo del gremio magisterial, más sin embargo el sentido de la reforma estatutaria de un voto universal libre secreto y sin limitantes, desde el punto de vista de los participantes en esta investigación no evidencia un verdadero cambio.

Por lo tanto, nuestro supuesto hipotético planteado a partir de expectativas de cambio a través de las reformas estatutarias y su propuesta de modificación del ejercicio sindical de la sección 51 del SNTE en Puebla a través de un voto universal nos lleva a reconstruir una nueva cultura sindical como parte de una organización que es representativo en nuestro país, al seguir manteniendo sus mecanismos de acción para permanecer en el poder.

Esta paradoja precisamente está en relación de que al buscar formas de continuidad obligan a reconstruir para sí -El sindicato- nuevas formas que lo legitimen y lo perduren en su fin de evidenciar y explicar su funcionamiento a través de reformas que intentan justificar la legitimidad bajo un esquema de legalidad.

Por tanto, vale la pena explicar lo que he pretendido exponer y que hasta esta etapa he calibrado y analizado que cada acción conlleva condiciones que configuran una cultura organizacional cuya finalidad es mantener el estatus quo dentro de la sinergia del propio sindicato, en su búsqueda de perpetuidad en el poder a través de un discurso que enmascara las verdaderas necesidades sentidas del gremio educativo.

Bajo la lógica de entrelazar los diversos códigos de las tres categorías consideremos que coinciden bajo los resultados de la interpretación del software utilizado, dando pauta que establecer que este voto plantado como universal, tiene un significado de imposición que permite manejar un discurso de democracia, que en la práctica evidencia lo contrario y que los entrevistados lo expresan en sus respuestas tanto los docentes como los administrativos de ambos sexos.

Es loable retomar que entre las diversas apreciaciones existen diferencias en cuanto a los cargos o desempeños laborales, atendiendo que los beneficios son parte de la expectativa que conlleva una nueva forma de elegir al secretario general y su comitiva, dejando de lado su postura de ser autónomos para tomar decisiones que lleven implícito mejoras en su trabajo y en su economía.

3. Acción

Efectivamente sus basamento está en las expectativas de cambio en los procesos de participación al ejercer el sufragio en absoluta libertad, certeza, imparcialidad, transparencia y legalidad con un enfoque de democracia funcional, que igual no cambia la forma de elegir a

su representante seccional, *es decir cambiar todo para que todo siga igual*, esta apreciación significa la imposición de una cultura organizacional, el control sobre la selección de sus líderes a través de acuerdos cerrados que se ocultan en la articulación de demandas de la base magisterial.

Desde esta lógica el apoyo que necesitan para su logro, no sólo se define en una ideología en la búsqueda de la democracia, sino que configura una forma organizativa cuyo principio básico es mediar intereses cargados de valores y preferencias, Esto da pauta a configurar expectativas de poder “dirigentes” y sometimiento “agremiados” cuya intencionalidad de los primeros, es seguir preservando la predominancia de grupo hegemónico, que por medio del discurso promueve la imparcialidad y la importancia del llamado “voto universal” promoviéndolo como bandera de democracia y libertad.

Esto da pauta a que cada modificación lleve implícito una nueva variante de organización cargada a los intereses presionando cada vez más a las estructuras, las que a su vez configuran mecanismos de acción en donde su campo de acción está determinado por la intersubjetividad de los sujetos que con o sin conciencia en sus actuaciones, las legitima, esto ocasiona que se siga manteniendo un discurso de cambio, cuya finalidad es configurar una nueva forma de cultura organizacional.

En este contexto cabe mencionar que son diversos los intereses que determinan como habrá de conducirse a partir de la proyección de este ejercicio sindical, donde la participación es lo importante y lo imperante, pues sus resultados deben favorecer a un grupo especial parte de este gremio sindical.

Las interacciones y su interpretación de las categorías describen a lo democrático como lo más representativo, seguido del voto universal y la difusión, independientemente de los demás que están integrados en menor jerarquía lo que nos permiten establecer.

Que la configuración de esta cultura organizacional, se reconstruye, con alto valor simbólico demandando lo que se necesita no lo que está dado, Es aquí donde adquiere relevancia y significancia los discursos oficiales del sindicato, en donde la finalidad es justificarse, y seguir funcionando bajo un esquema de democracia y participación gremial, enarbolando que los miembros del SNTE Sección 51, tienen libertad para elegir a sus representantes.

Ello implica que se reconstruya como organización, como lo hemos reiterado anteriormente como parte de la reestructuración de una cultura organizacional, en consecuencia, esto significa que nos sigúan manteniendo las cosas como están y aunque, por muy insignificante que sea el cambio, y se dé mediante el reconocimiento colectivo, podemos decir que existen elementos para cambiar las cosas para no seguir igual, sino por el contrario, por mínimos que sean estos llenan ese algo que necesitan los agremiados para seguir participando.

4. Síntesis en configuración

La elección propuesta por las reformas sindicales significa construir nuevas configuraciones en diferentes niveles de abstracción que se traducen en la reconstrucción de su sindicato bajo la influencia del contexto que se ejerce bajo una forma direccional “Sesgo” proclive a una adaptación de nuevos cambios bajo presiones estructurales que ejercen los líderes sindicales a sus agremiados en el SNTE sección 51 en un discurso cuya intencionalidad es la reivindicación y credibilidad de un proceso que proponga algo nuevo y que no signifique lo mismo, virtud por la cual la mecánica que siga debe estar en concordancia con el discurso que legitima el actuar y proceder de sus actores sociales en el entendido que nos referimos tanto por el que se vota , como los que votan, esto es lo que podemos traducir como la configuración de nuevas subjetividades, acciones y cambios de estructura en la organización del SNTE sección 51.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, Larry. «Del tema al objeto de investigación en la propuesta epistemológica de Hugo Zemelman», 2007. Obtenido de <https://www.moebio.uchile.cl/30/andrade.html>.
- Benítez, M. A. *Historia de México I*. Primera. Compañía Editorial Nueva Imagen, 1999.
- Bensusán, Graciela y J. Middlebrook Kevin. *Sindicatos y política en México: Cambios, continuidades y contradicciones*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, 2013, 2013. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/coediciones/20130708125012/SindicatosypoliticaenMexico.pdf>.
- Bouzas, Alfonso, Isaac Palacios S, y Martín Moro. *Control y luchas del movimiento obrero: dos ensayos*. Editorial Nuestro Tiempo, 1978.
- Caloca, Eloy. «Significados, identidades y estudios culturales: Una introducción al pensamiento de Stuart Hall.» *Razón y Palabra*, n.º núm. 92, (Quito, Ecuador de 2015): 1-32. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199543036055>.
- De la Garza, Enrique. «El corporativismo teoría y transformación». *Publicación semestral*, 1994. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1406/1569>.
- De la Garza, Enrique. El corporativismo: teoría y transformación». *Iztapalapa 34 UAM-I*, diciembre de 1994.
- De la Garza, Enrique. *El método del concreto abstracto concreto. En hacia una metodología de la construcción*. México D. F.: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Izatapalapa, División Ciencias Sociales y humanidades, 2013, 1993. Obtenido de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/Cursos/MetodologiaMaestria/delaGarzaMetodo.pdf>.
- De la Garza, Enrique. *La metodolología configuracionista para la investigación*. Primera. CLADE-MA Sociología. México: Gedisa, S.A., 2018. http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/MetodologiaConfig_SD.pdf.
- De la garza, Enrique. et al. *Tratado latinoamericano de sociología*. Primera. Anthropos Editorial, 2000.
- De la Garza, Toledo. «Epistemología Crítica y el concepto de configuración». *Revista Mexicana de Sociología* 63, n.º 1 (marzo de 2001): 109-27. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/3541203>.
- El SNTE, Elba Esther Gordillo y el gobierno de Calderón
Carlos Ornelas*
Visita 26 de marzo del 2022
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000200008
El universal Redacción UNIÓN CDMX | Estado, UNIÓN | febrero, 26, 2018 | 10:09 am
Obtenido de:
<https://www.unioncdmx.mx/2018/02/26/cuantos-integrantes-tiene-el-snte/>
- Estatutos del SNTE. Obtenido de <https://snte.org.mx/seccion51/legislacion/>
- Garza Toledo, E. de la, y J.S.B. Cavalcanti. *Tratado latinoamericano de sociología*. Digitalia Hispánica. Anthropos Editorial, 2006. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=1uGI-qtmzUVgC>.
- González, Javier. *El afán educativo: el SNTE en el proyecto de nación en México*. Primera. Se@mos, A. C., 2011.

- González, José Merced. *El sindicalismo en México: historia, crisis y perspectivas*. Segunda. México: Plaza y Valdés, 2010. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/LyR.Mexico.CEN-PROS.pdf>.
- Hernández, Luis et al. *Enfoques metodológicos críticos e investigación en ciencias sociales*. Primera. México: Plaza y Valdés, 2004.
- Hirose, L.M., y S.A. Altamirano. *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*. Conocer para decidir. Miguel Ángel Porrúa, 2004. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=QSq3AAAAIAAJ>.
- Ibarra, Eduardo. Estudios organizacionales en América latina Transitando del centro hacia las orillas. En E. De la Garza (Coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques (126-157)*», 2006b.
- Ibarra, Eduardo “*Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas*”. Madrid España: Pirámide, 1999.
- Ibarra, Eduardo, y Luis Montaña. «Teoría de la organización y la administración pública». *Gestión y Política Pública*, diciembre de 1992. Obtenido de http://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.I_No.I_2dosem/ICE_Vol.I_No.I_2dosem.pdf.
- Impone Gordillo a yerno Obtenido de <https://vlex.com.mx/vid/impone-gordillo-yerno-195302267>
- La resistencia política en México: reflexiones sobre sindicalismo, movimientos sociales y el instrumento de la convergencia Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-0565201100020
- Lucas, Antonio. *Sociología de las organizaciones. Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación*. Editorial Fragua. España, Madrid, 2013. Obtenido de <https://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/libro%20sociologia%20de%20las%20organizaciones.pdf>.
- Mendoza, Joel, y Juan Rositas. «Similitudes y diferencias en la cultura laboral Mexicana: Elementos compartidos en equipos de organizaciones de diferente desempeño». *Universidad Autónoma de Nuevo León*, 2011. Obtenido de https://www.academia.edu/9210449/Cultura_Laboral_Mexicana.
- Nava, Alberto. «Evolución y Cambio de la Organización y su Administración». *Daena*, agosto de 2013.
- O. Goldin, Adrián. «Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical». *Dialnet Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 2012. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4190228>. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/FTGeneral.Goldin3.pdf>.
- Ocaña, A.L.O. *Epistemología y metodología de la investigación configuracional*. Ediciones de la U, 2015. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=PyejDwAAQBAJ>.
- Ornelas, Carlos. *La contienda por la educación: Globalización, neocorporativismo y democracia*. Colección. Educación y Pedagogía. México, 2018.
- Pérdida del registro del partido PANAL Obtenido de: <https://www.iecm.mx/www/ut/ucs/INFORMA/2018/septiembre18v/vesp03/v02.pdf>
- Rivas, Luis Arturo. «Evolución de la teoría de la organización». *Universidad & Empresa*, 2009. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf>.

- Rodríguez, Rubén. «La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la organización.» *Invenio Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Argentina*, junio de 2009. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf>.
- Schmitter, Philippe. «The Review of Politics». *Cambridge University Press for the University of Notre Dame du lac on behalf of Review of Politics*, 1974. <http://www.jstor.org/stable/1406080>.
- Vera, Samuel. «Rechaza magisterio “candados” en convocatoria del SNTE 51». *Diaria*, 4 de mayo de 2022, sec. Educación. Obtenido de <https://intoleranciadiario.com/articulos/educacion/2022/05/04/995601-rechaza-magisterio-candados-en-convocatoria-del-snte-51.html>.
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato_Nacional_de_Trabajadores_de_la_Educaci%C3%B3n
- Weber, Max. *Economía y sociedad. Esbozo de la sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica, 2002. Obtenido de <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>.
- Yoapan, Jorge L., Neysi Palmero, y José R. Santos. «Cultura Organizacional Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives». *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 2020. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>.
- Zemelman, H. *Uso crítico de la teoría: en torno a las funciones analíticas de la totalidad*. JSTOR Open Access monographs. Universidad de las Naciones Unidas, 1987. Obtenido de <https://books.google.com.mx/books?id=-lxZAAAAMAAJ>.

ANEXO 1.

Índice de tablas.

<i>Tabla 1</i>	15
<i>Tabla 2</i>	32
<i>Tabla 3</i>	52
<i>Tabla 4</i>	55
<i>Tabla 5</i>	56
<i>Tabla 6</i>	59
<i>Tabla 7</i>	60
<i>Tabla 8</i>	63

Índice de figuras.

<i>Figura 1</i>	65
<i>Figura 2</i>	65
<i>Figura 3</i>	68
<i>Figura 4</i>	68
<i>Figura 5</i>	72
<i>Figura 6</i>	74
<i>Figura 7</i>	74
<i>Figura 8</i>	75
<i>Figura 9</i>	76
<i>Figura 10</i>	77
<i>Figura 11</i>	78
<i>Figura 12</i>	79
<i>Figura 13</i>	79
<i>Figura 14</i>	81
<i>Figura 15</i>	81
<i>Figura 16</i>	83
<i>Figura 17</i>	84

ANEXO 2.

Entrevistas semiestructuradas a miembros del SNTE Sección 51.

https://drive.google.com/file/d/1gLeX6JD-XnN4ED7I7G1I7S7XL_Yfo8KB/view?usp=sharing