



111
/ E. G. M.

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**LA PROBLEMATICA MOTIVACIONAL DEL
PERSONAL DE INTENDENCIA DE LA U.N.A.M.**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
ADMINISTRATIVA**

**QUE EN OPCION AL GRADO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A N

**ARTEMISA GARZA ALDABA
MA. DOLORES MOTA RUBIO**

**DIRECTOR DEL SEMINARIO:
JORGE BARAJAS MEDINA**

MEXICO, D. F.

1985



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

I N D I C E

Página

INTRODUCCION.....

CAPITULOS

1.	METODOLOGIA.....	11
2.	RELACIONES LABORALES EN LA UNAM.....	23
2.1	MARCO LEGAL.....	24
2.2	ASPECTOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD.....	30
2.3	EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO 1984-1986.....	38
3.	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNAM.....	56
3.1	ASPECTOS GENERALES DEL SINDICATO.....	57
3.2	ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO..	60
3.3	PRINCIPIOS DEL STUNAM.....	87
3.4	ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.....	92
4.	EL PERSONAL DE INTENDENCIA DE LA UNAM.....	99
4.1	CONSIDERACIONES PRELIMINARES.....	100
4.2	ANALISIS DE PUESTOS.....	109
4.2.1	CLASIFICACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE.....	110
4.2.2	DESCRIPCION GENERICA DE LA RAMA AUXILIAR DE ADMINISTRACION.....	111
4.2.3	CARACTERISTICAS DE LOS PUESTOS DE INTENDENTE Y AUXILIAR DE INTENDENCIA...	111

4.3	TABULADOR.....	118
4.4	DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DE LOS PUESTOS DE -- INTENDENTE Y AUXILIAR DE INTENDENCIA.....	120
5.	TEORIAS MOTIVACIONALES.....	124
5.1	EL COMPORTAMIENTO HUMANO.....	125
5.2	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MOTIVACION.....	128
5.3	IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION.....	129
5.4	TEORIAS MOTIVACIONALES.....	130
5.5	LA FRUSTRACION Y EL CONFLICTO.....	139
5.6	FACTORES MOTIVACIONALES.....	142
5.7	IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION.....	146
6.	INVESTIGACION DE CAMPO SOBRE LA PROBLEMATICA MOTIVA- CIONAL DEL PERSONAL DE INTENDENCIA.....	151
6.1	UNIVERSO.....	152
6.2	MUESTRA.....	152
6.3	PRUEBA PILOTO O PREVIA.....	154
6.4	CUESTIONARIO.....	155
6.5	OBJETIVO DE LAS PREGUNTAS.....	159
6.6	RECOPIACION DE LA INFORMACION.....	163
6.7	INTERPRETACION Y ANALISIS DE LA INFORMACION... ..	170
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	176
	BIBLIOGRAFIA.....	180

I N T R O D U C C I O N

I N T R O D U C C I O N

El presente Seminario de Investigación se realizó con el objeto de - conocer la problemática motivacional de un sector de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México; sector que está integrado por individuos que ocupan el puesto de auxiliar de intendencia, - los cuales tienen entre otras funciones la de barrer, trapear, pulir, lavar; a fin de conservar la limpieza de las instalaciones universitarias.

Por lo que se ha podido observar, el mantenimiento de nuestra máxima Casa de Estudios se ha ido deteriorando, encontrando grandes cantidades de basura en los pasillos, circuitos, estacionamientos, aulas y demás locales de la Institución, lo cual representa un foco de contaminación e infección y da un aspecto desagradable, menoscabando la imagen de nuestra querida Universidad.

Lo anterior, no sólo se debe a la falta de responsabilidad moral por parte de la comunidad universitaria, en el sentido de cuidar y conservar en buen estado a la Institución, sino también a la falta de responsabilidad en el desempeño de su trabajo, por parte de los auxiliares de intendencia.

En virtud de la importancia que reviste el analizar a este tipo de -- trabajadores, por lo anteriormente expuesto, nos fué preciso indagar acerca del comportamiento de estos individuos y así conocer la causa de la renuencia a efectuar debidamente su trabajo y al mismo tiempo detectar cómo podríamos motivarlos para mejorar la eficiencia y eficacia al realizar su función.

Este Seminario está compuesto por seis Capítulos que a continuación exponemos en forma muy somera:

El Capítulo 1, denominado Metodología, explica el método utilizado para el desarrollo de la presente investigación.

El Capítulo 2, gira en torno a las relaciones laborales que existen en la Universidad, las cuales se encuentran enmarcadas dentro de los preceptos legales aplicables, entre otros, podemos mencionar al Contrato Colectivo de Trabajo vigente que celebran por una parte la UNAM, y por la otra el STUNAM.

El Capítulo 3, se refiere al Sindicalismo Universitario, en cuanto a los acontecimientos más relevantes por los cuales ha atravesado, para lograr mejores condiciones de trabajo para sus agremiados.

El Capítulo 4, define las particularidades de los puestos de intendente y auxiliar de intendencia, marcando sus diferencias y similitudes.

El Capítulo 5, recalca la importancia del comportamiento humano dentro de una organización fundamental para definir la motivación, entendiendo ésta como el elemento que impulsa a las personas a realizar determinada acción. Asimismo, se mencionan algunas teorías motivacionales, métodos utilizados para lograr motivar al ser humano y la importancia de la comunicación en una organización.

El Capítulo 6, es la investigación de campo que se llevó a cabo, utilizando el cuestionario como herramienta fundamental para la recopilación de los datos, a partir de los cuales detectamos la problemática motivacional que prevalece en los trabajadores que ocupan el puesto de auxiliar de intendencia dentro de la UNAM.

Finalmente, creemos que este estudio es de gran importancia para la Universidad; ya que si se logra motivar a los trabajadores adecuadamente, éstos mejorarían su actuación en el desempeño de su trabajo - al sentirse satisfechos en el mismo, lo cual permitiría un beneficio considerable tanto para los auxiliares de intendencia como para la Universidad Nacional Autónoma de México, en su conjunto.

CAPITULO 1

M E T O D O L O G I A

CAPITULO I

M E T O D O L O G I A

Investigar (del latín *investigare*) "hacer diligencias para averiguar o descubrir una cosa" (1). Es reflexionar, averiguar, tratar de descubrir alguna cuestión siguiendo un método.

En un sentido más limitado "la investigación es un proceso que mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante, fidedigna e imparcial, para extender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento" (2).

Fernando Arias Galicia la define como una serie de métodos para resolver problemas cuyas soluciones necesitan ser obtenidas a través de una serie de operaciones lógicas, tomando como punto de partida datos objetivos (3). "La investigación supone aplicar la inteligencia a la exacta comprensión de la realidad en un impulso por pretenderla, arrancarle su secreto y dominarla" (4).

Para llevar a feliz término la realización de cualquier investigación se requiere de una serie de pasos a seguir, o sea una metodología.

-
- (1) Diccionario enciclopédico ilustrado de Selecciones del Reader's Digest (12a. ed.; México, D. F.: Reader's Digest, c. 1979 5 vol.) -- p. 1962.
 - (2) Ario Garza, Manual de Técnicas de Investigación (México, D.F., Colegio de México, c. 1972) p. 4.
 - (3) Fernando Arias G., Introducción a la Técnica de Investigación en -- Ciencias de la Administración y del Comportamiento. (México, D.F., -- Trillas c. 1971), p. 32.
 - (4) Armando F. Zubizarreta, La Aventura del Trabajo Intelectual. (Ohio, USA, Fondo Educativo Interamericano, c. 1983) p. 86.

Método significa (de acuerdo con sus raíces griegas) un camino que conduce a una meta. "Una metodología es un modo ordenado de hacer las cosas, es el procedimiento que se sigue para averiguar la verdad y la enseñanza" (5). En un sentido más restringido, Ario Garza la define como un sistema de supuestos y reglas que se proponen para -- descubrir y comprobar la verdad (6).

Investigación Documental y de Campo.

La investigación Documental es la búsqueda de conocimientos a través de materiales impresos.

"La investigación documental se caracteriza por el empleo predominante de registros gráficos y sonoros como fuentes de información" (7) se le identifica con la investigación archivística y bibliográfica, también abarca micropelículas, papel, tarjetas perforadas, discos, cintas magnetofónicas, microfichas, diapositivas, planos, películas.

Ario Garza Mercado indica el proceso de investigación documental en la forma siguiente: (8).

1. Selección del tema.
2. Planeación del trabajo.
3. Acopio de la información.
4. Interpretación de la información.
5. Redacción del informe.

(5) Diccionario ob. cit., p. 2439.

(6) Ob. cit., p. 6.

(7) Garza, ob. cit., p. 13.

(8) Ob. cit., p. 16.

Hemos analizado la investigación documental, es decir, aquella que nos permite a través de materiales (libros, periódicos, revistas, etc.) conocer un problema en forma indirecta. Ahora nos dedicaremos a las técnicas de investigación directa. Investigaremos en la realidad, en el lugar donde se desarrollan los fenómenos, con una serie de herramientas y técnicas apropiadas, es decir, realizaremos investigación de campo. "La investigación de campo consiste en una observación científica de hechos que aparecen como objetos dados". Es muy importante la elección de la población analizada, lo cual se obtiene a través de una técnica de muestreo para obtener un grupo representativo del total que nos permita limitar la extensión de nuestra investigación. Las técnicas de recolección de datos son las encuestas, entrevistas, cuestionarios, los test o pruebas cuya realización deberá ser cuidadosamente estructurada, utilizando factores psico-sociales con el fin de que los resultados puedan ser sometidos a una medida y evaluación estadística. Las hipótesis son formuladas para corroborarlas o refutarlas a través de una evaluación lógica-mental con la ayuda del procesamiento estadístico de los resultados.

Arturo Elizondo López indica 5 fases para el desarrollo de una investigación de campo (9).

- a) Fase de planeación.
- b) Fase recopilación de datos.
- c) Fase procesamiento de datos.
- d) Fase interpretación de la información.
- e) Fase comunicación de resultados.

(9) Apuntes de clase de la Profra. Guadalupe Barón.

El proceso de nuestra investigación es el siguiente:

1. Selección del tema.

Toda investigación se inicia al encontrar un tema propio para ser investigado. El tema mejor es aquel que es descubierto por la inquietud del propio investigador, ya que éste se encontrará más apto para realizar dicha investigación, pues es un tema de su propio interés y estará motivado, lo cual lo impulsará para trabajar arduamente en el desarrollo del estudio.

El tema que nosotros elegimos se titula "La Problemática Motivacional del Personal de Intendencia de la UNAM", por ser un tema original que se distingue, pues es el único que existe, además es un tema que no sólo es de nuestro interés ya que puede contribuir para resolver el problema de la falta de higiene dentro de la UNAM, conociendo las autoridades universitarias que es lo que motiva a los auxiliares de intendencia para que éstos individuos realicen sus funciones adecuadamente.

2. Planeación del trabajo.

La planeación "Consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo - (metodología), la secuencia de operaciones para realizarlo (orden) y la determinación de tiempos y números para su realización" (calendario de actividades). (10)

(10) Agustín Reyes P., Administración de Empresas, Teoría y Práctica. (México, D. F., Limusa, c. 1981) p. 165.

El plan de trabajo persigue los siguientes objetivos:

- "1. Determinar los objetivos del estudio.
2. Identificar las partes principales y subordinadas (esquema) del problema.
3. Fijar tiempo y el orden en que se desarrollan las operaciones".
(11).

El plan puede dividirse en tres o cuatro partes:

- 1) Definición del problema.
- 2) El esquema para el acopio de la información.
- 3) Calendario de actividades.

Definición del Problema.

La definición del problema nos ayuda a descubrir los objetivos, el contenido, el procedimiento y, en general las características del estudio, también nos puede ayudar para realizar el prefacio y a veces la introducción del informe final.

La definición del problema consta de las siguientes partes. (12).

1. Título y subtítulo.
2. Origen.
3. Importancia.
4. Objetivos.
5. Contenido y Alcance.
6. Hipótesis.
7. Procedimiento.
8. Limitaciones.
9. Bibliografía.

(11) Garza, ob. cit., p. 41.

(12) Ob. cit., p. 185.

Título.

La Problemática Motivacional del Personal de Intendencia de la UNAM.

Origen.

Ultimamente se ha observado que en nuestra máxima Casa de Estudios, hay por todos lados basura, lo que le da un aspecto desagradable a la Universidad, lo cual nos condujo a descubrir las causas de este problema, principalmente creemos que se debe al incumplimiento por parte del auxiliar de intendencia al realizar su trabajo.

Importancia.

Es sumamente importante para la comunidad universitaria combatir este grave problema que no sólo es desagradable a la vista, sino que atenta contra la salud, por lo que pensamos que existe una fuerte problemática motivacional por parte del personal que tiene a su cargo el aseo de la UNAM, y nuestra investigación aflorará qué es lo que sucede realmente con estos trabajadores, auxiliando así a las autoridades universitarias para motivar a esos empleados, provocando que ellos trabajen con mayor entusiasmo y desarrollen adecuadamente sus funciones.

Objetivo.

El objetivo de esta investigación es conocer la problemática motivacional de los empleados auxiliares de intendencia de la UNAM, mismos que realizan las actividades de aseo de las dependencias universitarias.

Contenido y Alcance.

El contenido de nuestro estudio se integra por 6 Capítulos sustanciales, los cuales serán:

1. Metodología.
2. Relaciones Laborales en la UNAM.
3. El Sindicato de Trabajadores Universitarios.
4. El Personal de Intendencia de la UNAM.
5. Teorías Motivacionales.
6. Investigación de Campo sobre la Problemática Motivacional del Personal de Intendencia.

Hipótesis.

Ramón y Cajal consideran que "la hipótesis constituye una interpretación interrogativa de la naturaleza. Forma parte de la investigación misma, como que representa su fase inicial, su antecedente casi necesario" (13).

- Al auxiliar de intendencia no le gusta su trabajo y por ello no lo desempeña adecuadamente.
- El auxiliar de intendencia necesita ser motivado para desarrollar su trabajo.
- El auxiliar de intendencia no cumple debidamente con su función porque se siente muy apoyado por su Sindicato.
- Las actividades que realiza el auxiliar de Intendencia le exigen un mínimo de actividad intelectual.

(13) Arias, ob. cit. p. 58.

- El auxiliar de intendencia no realiza su trabajo en condiciones óptimas, debido a la escasa comunicación que tiene con sus superiores.
- El personal auxiliar de intendencia desempeña sus actividades en forma ineficiente por falta de una adecuada motivación.

Procedimiento.

La estructura metodológica que se plantea, conjuga dos formas para llevar a cabo la investigación propuesta.

La primera, se refiere a la investigación documental, la cual consistirá en el plan de trabajo; en el acopio de la información; y en la interpretación y análisis de los documentos relativos a la temática de estudio.

En la segunda, es fundamental tomar en cuenta el resultado anterior, ya que nos permite a través de materiales, conocer el problema en forma indirecta. Sin embargo, para que nuestra investigación tenga mayor profundidad recurriremos a la investigación de campo, en virtud de que ésta consiste en una observación científica de hechos que aparecen como objetos dados. Utilizando el cuestionario, como herramienta para la recopilación de la información relacionada a la motivación del personal de intendencia.

Limitaciones.

Pensamos que durante el desarrollo de nuestra investigación nos podremos encontrar con obstáculos para conseguir información; relacionada con la UNAM, ya que ésta en su mayoría es de carácter confidencial.

Además, en la implantación del cuestionario creemos que algunos auxiliares de intendencia se podrían negar a proporcionarnos la información solicitada.

Bibliografía.

- Leyes y Reglamentos relacionados con la UNAM.
- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de Base.
- Informes de la Universidad Nacional.
- Catálogos de Puestos en la UNAM.
- Libros sobre Metodología.
- Libros sobre Motivación.

El esquema para el acopio de la información se realizará siguiendo el método analítico o decimal, por permitimos dividir mejor cada uno de nuestros capítulos.

La Recolección de Datos.

Una vez formulado el plan de la investigación, acudiremos a las fuentes directas y a la bibliografía crítica, para analizarla y extraer de ella todos los datos necesarios. Tomaremos notas, las cuales posteriormente clasificaremos, agrupándolas por tópicos afines, formando así cada uno de nuestros capítulos.

Además, utilizaremos un cuestionario que nos proporcionará algunas -
cuestiones que no encontraremos en ningún otro lado solamente en el
campo de acción.

Interpretación de los Datos.

Una vez finalizada la recolección de la información necesaria y para
poder darle validez a nuestro estudio, debemos ordenar e interpretar
los materiales.

CAPITULO 2

RELACIONES LABORALES EN LA UNAM

CAPITULO 2

RELACIONES LABORALES EN LA UNAM

2.1 Marco Legal.

El marco legal del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, consigna los derechos y obligaciones de estos trabajadores, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo:

- A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.
- B.- Entre los poderes de la Unión el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores".

Vemos pues, que el Artículo 123 Constitucional, comprende dos apartados: A.- Se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones; y el B.- Se refiere a esas mismas relaciones cuando se establece entre los poderes de la Unión o del Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley reglamentaria del Apartado "A" es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del "B" la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

- Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Publicada en el Diario Oficial el 6 de Enero de 1945.

"Artículo 13.- Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo, se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo".

- Contrato Colectivo de Trabajo que celebra por una parte la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y por la otra el -- Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) 1984-1986.

- Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Aprobado por el Consejo Universitario en su sesión del 20 de Diciembre de 1965.

"Artículo 1.- El presente estatuto tiene por objeto reglamentar las relaciones de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y su personal administrativo, de conformidad -- con lo prevenido en el Artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad".

- Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ciudad Universitaria 2 de Enero de 1968.

"Artículo 1.- Las disposiciones de este reglamento, son obligatorias para las autoridades universitarias y para sus trabajadores en el desarrollo de las labores de la Universidad".

- Reglamento de Escalafón para el Personal Administrativo de Base en la Universidad Nacional Autónoma de México.

1° de Noviembre de 1973.

- Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación.

Ciudad Universitaria 11 de Diciembre de 1973.

- Reglamento de la Comisión Mixta de Tabuladores.

5 de Junio de 1974.

Adiciones al Reglamento de la Comisión Mixta de Tabuladores -- respecto al Secretario de la misma.

- Reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad.

1° de Abril de 1974.

- Reglamento de la Comisión Mixta de Regularización del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ciudad Universitaria 7 de Mayo de 1975.

- Reglamento de la Comisión Mixta de Admisión.

Como nos podemos dar cuenta, la Universidad Nacional Autónoma de México, regula sus relaciones laborales con base en los ordenamientos legales antes enunciados.

Por otra parte, cabe mencionar que la negociación colectiva, es el proceso mediante el cual se negocian las condiciones de trabajo; ya que si consideramos el Contrato Colectivo de Trabajo "es el Convenio celebrado por uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo" (1).

Durante dicho proceso que se genera con la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y hasta la firma del Contrato respectivo, se cubren principalmente las siguientes etapas:

- a) Conflicto.- Es cuando la empresa adopta una postura de indiferencia hacia el Sindicato, lo mantiene alejado y éste a su vez actúa con agresión hacia la organización, con el fin de ganar adeptos y apoyo de sus agremiados.
- b) Refrenamiento.- Es una breve tregua entre las partes, ya no se manifiestan acciones agresivas, sino que hay predisposición a ceder terreno y hacer concesiones.
- c) Acomodo.- Ambas partes adoptan actitudes amistosas más que antagónicas en la resolución de problemas y muestran buena fe en la negociación respectiva.
- d) Cooperación.- Empresa y Sindicato se aceptan mutuamente y se ven como socios al tomar buenas decisiones.

(1) Jacinto Lobato, Nueva Ley Federal del Trabajo 1982 (México, D. F. Librerías Teocalli, c. 1982) p.

El contenido del Contrato Colectivo deberá tener los siguientes puntos de conformidad al Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- Nombres y domicilios de los contratantes.
- 2.- Empresas y establecimientos que abarquen.
- 3.- Su duración o la expresión de ser por tiempo determinado o por obra determinada.
- 4.- Las jornadas de trabajo.
- 5.- Los días de descanso y vacaciones.
- 6.- El monto de los salarios.
- 7.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Otro instrumento legal citado con anterioridad y que consideramos de gran importancia es el Reglamento Interior de Trabajo, que según el Artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo debe contener los siguientes puntos:

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

- CAPITULO I.- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para la comida, períodos de reposo durante la jornada.
- CAPITULO II.- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- CAPITULO III.- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- CAPITULO IV.- Días y lugares de pago.

- CAPITULO V.- Normas para el uso de los asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales, cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- CAPITULO VI.- Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- CAPITULO VII.- Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- CAPITULO VIII.- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- CAPITULO IX.- Permisos y licencias.
- CAPITULO X.- Disposiciones disciplinarias y procedimientos, su -- aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
- CAPITULO XI.- Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad o regularidad en el desarrollo del trabajo.

Nota: "Las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de -- Trabajo son obligatorias para el patrón y sus trabajadores, deberán atender a la naturaleza de las labores en la empresa o establecimiento, ape^gándose a las contenidas en la Ley Federal del Trabajo, Contrato Ley o Contrato Colectivo de Trabajo, así como a los usos y costumbres, cuando no sean contrarias a las disposiciones legales o contractuales, observadas en la empresa o establecimiento de que se trate.

No son materia del reglamento, las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas, para la ejecución de los trabajos" (2).

2.2 Aspectos Laborales en la Universidad.

La Universidad Nacional Autónoma de México, es la máxima casa de estudios en nuestro país, la cual "Es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos -- útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura" (3).

Las funciones sustantivas de la UNAM se circunscriben a la docencia, investigación y extensión de la cultura. Sin embargo, la Universidad requiere de funciones de apoyo administrativo, jurídico, de intercambio y de planeación para el correcto funcionamiento de las anteriores.

-
- (2) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual del Derecho del -- Trabajo (México, D. F. c. 1978) pp. 593-594.
 - (3) Universidad Nacional Autónoma de México, Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México (México, D. F. publicada en el Diario Oficial c. 1945) Art. 1.

Por otra parte, la UNAM "sabedora de la importancia que reviste mantener los vínculos de respeto y cordialidad con los sectores académico y administrativo, ha buscado mediante el diálogo abierto y sostenido conjugar en forma equilibrada y justa los altos intereses de esta casa de estudios y las preocupaciones del personal, dentro de los preceptos jurídicos nacionales y universitarios que regulan la vida institucional" (4).

Con base en lo anterior, podemos afirmar que la Universidad se preocupa por mantener buenas relaciones laborales con las corporaciones gremiales titulares de los contratos colectivos. Hablamos de corporaciones, en virtud de que como todos bien sabemos, la máxima casa de estudios celebra por una parte el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, cuya titularidad la tiene la AAPAUNAM y por la otra el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo que está a cargo del STUNAM.

En lo que respecta a las relaciones con el AAPAUNAM, que reúne como ya se dijo, a los trabajadores académicos de esta Institución, durante el año de 1984 se iniciaron pláticas para la revisión del salario por cuota diaria, acordándose por ambas partes un incremento del 29% más una despensa mensual de 1850 pesos, lo cual significó una erogación de 5,500 millones de pesos anuales a la UNAM. Esto demostró -- que la Universidad se preocupa por ofrecer las mejores condiciones -- tanto económicas como laborales a todos sus trabajadores. Asimismo, en el mes de Junio de 1984 se solicitó la retabulación de los trabajadores académicos, teniendo como resultado la firma de un acuerdo -- donde se especifica el aumento otorgado a cada categoría y nivel de los trabajadores académicos. Cabe destacar que el incremento salarial fue independiente de las revisiones contractuales que de acuerdo a la Ley, se efectuaron en la fecha prevista.

(4) Universidad Nacional Autónoma de México, Informe de la Universidad Nacional Autónoma de México (México, D. F. c. 1983) p. 38.

En cuanto a las relaciones con el STUNAM, durante 1984 fueron cordiales, ya que se toma muy en cuenta el principio de respeto a los derechos de los trabajadores estipulado en los Artículos 123 Constitucional y el 13 de la Ley Orgánica de la Universidad. En el mes de Junio de 1984 se reunieron las comisiones respectivas del Sindicato y de la Universidad, a fin de iniciar las pláticas para dar la atención que merece la nivelación salarial de los trabajadores administrativos. Ofreciendo la casa de estudios un 28% de retabulación --- aproximadamente.

Asimismo la UNAM presentó a la representación Sindical un Catálogo de Puestos que comprende la nivelación de percepciones de estos trabajadores, así como las funciones y requisitos de cada categoría y el perfil de ingreso y remuneraciones correspondientes.

Para que el personal administrativo cumpla cabalmente con sus compromisos laborales, se contempló la necesidad de impartir cursos de capacitación, ya que con base en la nivelación de las percepciones de los trabajadores administrativos, se solicitó a éstos que el servicio que aportan, sea en concordancia con el salario devengado. Así pues, la nivelación salarial benefició al 97% de los trabajadores -- afiliados al STUNAM, los cuales son más o menos 21 mil.

También, durante el año de 1984, se llevaron a cabo pláticas relacionadas con el Contrato Colectivo de Trabajo para el personal administrativo al servicio de la Institución, el cual después de un análisis exhaustivo de sus cláusulas, fué firmado el 30 de Octubre del -- mismo año y normará las relaciones laborales entre los trabajadores administrativos de la Institución y la Universidad hasta el 31 de -- Octubre de 1986. Cabe resaltar que las negociaciones se realizaron en condiciones óptimas, lo que nos permite afirmar que las relaciones laborales en la UNAM, han evolucionado considerablemente, en beneficio tanto de sus trabajadores como de la propia Institución.

Los datos anotados en líneas anteriores, fueron obtenidos del Informe de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1984.

Por otra parte, en fechas recientes, el Rector actual de la Universidad Dr. Jorge Carpizo Macgregor, se pronunció contra el paternalismo y los pleitos sindicales, haciendo énfasis en que la confrontación, no es propia de relaciones maduras, siendo una etapa que pertenece al pasado.

Asimismo, "anunció que la Universidad comenzó ya a hacer efectivos varios acuerdos laborales contrídos desde mediados del año pasado, entre los que se incluye la retabulación de casi mil casos del personal administrativo; y para ello se han destinado prioritariamente -- los ahorros de su programa de austeridad, para hacer efectivos tales acuerdos" (5).

Al respecto, el Dr. Carpizo, "informó que la UNAM está muy interesada en realizar junto con el Sindicato, un programa de capacitación del personal administrativo para aumentar la eficiencia y la superación profesional. Elogió la decisión del STUNAM de no defender a -- trabajadores que han cometido ilícitos en contra de la Universidad y afirmó que esto demuestra la madurez sindical" (6).

Cabe destacar, que por su parte, el Sr. Leonardo Olivos Cuellar, Secretario de Organización del STUNAM, "señaló que es necesario impulsar medidas conjuntas entre ambas partes para salvaguardar las tareas universitarias esenciales, convergiendo en aspectos de interés común y destacando que el Sindicato desea ser más positivo, por lo que pidió una participación más estrecha de los trabajadores" (7).

-
- (5) Sánchez N. Robelio, "Carpizo se pronuncia contra el paternalismo y los pleitos sindicales". En el Periódico El Herald de México, 14-V-85, p.1.
- (6) Carpizo "Se superó la etapa de confrontación entre la Universidad y el STUNAM". En el Periódico Uno Más Uno, México, 14-V-85, p. 5.
- (7) Loc. cit.

Es importante resaltar que el Dr. Jorge Carpizo es el primer Rector en 14 años que es invitado y asiste a una ceremonia de organización sindical, en la que se entregaron reconocimientos a 80 trabajadores administrativos que cumplieron 25 años de servicio en la UNAM, lo -- cual nos demuestra el alto grado de madurez que han alcanzado las re laciones entre la UNAM y el Sindicato de Trabajadores de esa casa de estudios.

Por su parte, Francisco Javier Elizalde, Secretario de Previsión Social del STUNAM, señaló, "que los trabajadores comparten la responsa bilidad en los trabajos emprendidos por la actual administración uni versitaria. En nombre de los empleados universitarios se comprome tió a mejorar esfuerzos y a lograr excelencia en sus funciones y sugiri ó que la UNAM elabore un catálogo de estímulos y recompensas al mérito laboral" (8).

El Rector de la UNAM, "exhortó al STUNAM para que juntos emprendamos una gran campaña por rescatar e inbuir en los trabajadores el ideal y la mística universitaria, ya que todos laboramos en una de las gran des Instituciones de México, en la que están forjando las voluntades y las mentes de muchos mexicanos que construirán la nación de los -- años venideros" (9).

Con todo lo anterior, vemos pues, que las relaciones entre la Univer sidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de esa casa de cultura, son cordiales y de mutua colaboración, cuando -- menos es lo que se ha podido observar a estas fechas.

Finalmente, cabe destacar que la UNAM tiene una Dirección General de Relaciones Laborales, la cual fue creada a principios de año, el 7 - Enero de 1985; esta Dirección es la encargada de atender los asuntos laborales en la UNAM y depende de la oficina del Abogado General.

-
- (8) Ortega Antonio, "Es ya el pasado la confrontación UNAM Sindicato, se ñala Carpizo". En El Universal, México, 14-V-85, p. 12.
- (9) Carpizo "Fin de las confrontaciones Universidad STUNAM". En El Ova-- ciones, 14-V-85, p. 3.

A continuación se presenta el acuerdo por el que se crea la Dirección General de Relaciones Laborales:

Jorge Carpizo, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México - en ejercicio de las Facultades que me confieren los Artículos 9° de la Ley Orgánica y 34 Fracciones IX y X del Estatuto General de la UNAM, y,

C O N S I D E R A N D O

Que es propósito de esta Administración Universitaria integrar en un sólo cuerpo administrativo diferentes dependencias que realizan funciones y persiguen propósitos similares o vinculados entre sí.

Que es indispensable tomar todas las medidas necesarias a fin de evitar que se dupliquen tareas.

Que la limitación de recursos financieros disponibles exige lograr el máximo aprovechamiento de los mismos.

Que la Rectoría ha declarado expresamente el propósito de hacer su mayor esfuerzo por satisfacer las legítimas demandas del personal de la Universidad, sin olvidar los sacrificios que la Nación está realizando por superar las dificultades económicas; y, que igualmente, ha hecho pública manifestación de respeto hacia las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores que prestan servicio a nuestra Universidad.

Que la armonía de las relaciones laborales en un marco de recíproca consideración y de propósitos compartidos por todos los que integran la Comunidad Universitaria, constituye un factor fundamental para hacer posible la continuidad de las labores en nuestra Casa de Estudios, así como la superación del nivel académico y en general, de las condiciones de estudio y de trabajo.

Que existen actualmente tres Subdirecciones que desde distintos aspectos atienden diversos asuntos laborales, adscritas a diferentes áreas de la Institución.

Que a fin de coordinar los esfuerzos que hagan posible los propósitos a ellas asignados, se hace indispensable unificarlas en el área jurídica de la Institución, he tenido a bien expedir el siguiente:

A C U E R D O

- PRIMERO.-** Se crea la Dirección General de Relaciones Laborales dependiente de la Oficina del Abogado General.
- SEGUNDO.-** Esta Dirección se integrará con las Subdirecciones de Asuntos Laborales actualmente pertenecientes a las Direcciones Generales de Asuntos del Personal Académico, Personal y Asuntos Jurídicos.
- TERCERO.-** Los recursos materiales y financieros que corresponden a las Subdirecciones de Asuntos Laborales adscritas a las Direcciones Generales de Asuntos del Personal Académico y Personal, se transferirán a la Dirección que se crea por virtud de este Acuerdo.
- CUARTO.-** El personal que presta sus servicios en las Subdirecciones que se señalan en el punto anterior, se integrará a la Dirección Gral. de Relaciones Laborales, sin detrimento de los derechos derivados de su relación de trabajo, de acuerdo con la Ley y los contratos colectivos en vigor.
- QUINTO.-** La Oficina del Abogado General definirá e incorporará en el Manual de Organización, las funciones que correspondan a la Dirección que se crea y las distribuirá entre sus distintas Subdirecciones, de acuerdo a la estructura que la propia Oficina determine.

TRANSITORIOS:

PRIMERO.- La Secretaría General, Secretaría General Administrativa y la Oficina del Abogado General, integrarán un mecanismo de coordinación con el objeto de que se realicen todas -- las acciones conducentes a la plena ejecución del presente Acuerdo.

SEGUNDO.- Este Acuerdo entrará en vigor el día 8 de Enero de 1985.

POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU.

Cd. Universitaria, D. F., 7 de Enero 1985.

**DR. JORGE CARPIZO.
RECTOR.**

2.3 El Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo 1984-1986.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Rector

Dr. Octavio Rivero Serrano

Secretario General
Lic. Raúl Béjar Navarro

Secretario General Administrativo
C.P. Rodolfo Coeto Mota

Director General de Personal
Lic. Ramón Pieza Rugarfía.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVER
SIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

Secretario General
Evaristo Pérez Arreola

Secretario de Organización Admva.
Leonardo Olivos Cuéllar

Secretario de Organización Académica
Nicolás Olivos Cuéllar

Secretario de Trabajo Admvo.
Pedro Pablo Gutiérrez Bardales

Secretario de Conflictos Admos.
Benito Cristóbal Ortiz

Secretario de Trabajo y Conflic-
tos Académicos
Felisa Zimbrón

Secretario de Relaciones
Francisco García de la Cadena

Secretario de Prensa y Propaganda
Alberto Pulido de Anda

Secretario de Finanzas
Adrián Pedrozo Castillo

Secretario de Educación Sindical
y Promoción Cultural
Armando Solares Basaldúa

Secretario de Deportes
Agustín Rodríguez Fuentes

Secretario de Asuntos Universita--
rios
Elmer Díaz Díaz

Secretario de Previsión Social
Francisco Javier Elizalde Sánchez

Secretario de Fomento de la Vivien
da
Armando Quintero Martínez

Secretaria de Asuntos Femeniles
Ivonne Cisneros Luján

Secretario de Análisis, Estudios -
y Estadística
Felipe Espinosa Torres

Secretario de Actas, Acuerdos y -
Archivo
Luis Pérez Bravo

SUMARIO

PROEMIO

TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACION APLICABLE.

- Cl. 1 Materia de la contratación colectiva.
- Cl. 2 Legislación aplicable.
- Cl. 3 Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

CAPITULO II TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO.

- Cl. 4 Sindicato titular administrador del Contrato Colectivo.
- Cl. 5 Obligatoriedad de lo pactado.
- Cl. 6 Nulidad de pactos individuales.

CAPITULO III DEFINICIONES.

- Cl. 7 Definiciones.
- Cl. 8 Definición de jornadas de trabajo.

TITULO SEGUNDO
RELACIONES DE TRABAJO

CAPITULO I DE LOS TRABAJADORES.

- Cl. 9 Clasificación de los trabajadores administrativos.
- Cl. 10 Trabajadores en la construcción y ampliación de --- obras.
- Cl. 11 Trabajadores extranjeros.
- Cl. 12 Inafectabilidad de la relación de trabajo por la -- forma de pago.

CAPITULO II CONTRATACION DE TRABAJADORES.

- CI.13 Procedimiento de admisión.
- CI.14 Contratación de trabajos materia del presente Contrato.
- CI.15 Contratación de labores de conservación y mantenimiento.
- CI.16 Contratación de trabajos o actividades musicales.
- CI.17 Contratación de medias plazas.

CAPITULO III SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

- CI.18 Causas de terminación de la relación individual de trabajo.
- CI.19 Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal.
- CI.20 Causales de rescisión.

CAPITULO IV PROCEDIMIENTOS EN CASO DE CONFLICTO.

- CI.21 Procedimiento en primera instancia.
- CI.22 Recursos ante la Comisión Mixta de Conciliación.
- CI.23 Obligación de la Universidad a respetar la relación individual de trabajo.
- CI.24 Opciones en caso de rescisión injustificada.

**TITULO TERCERO
CONDICIONES DE TRABAJO**

CAPITULO I DE LA ADSCRIPCION.

- CI.25 Derecho a dependencia de adscripción y de unidad escalafonaria.
- CI.26 Cambio de dependencia por razones domiciliarias.

CAPITULO II DE LA JORNADA DE TRABAJO.

- CI.27 Jornadas máximas de trabajo.

Cl.28 Adecuación de jornada por estudios.

Cl.29 Jornada extraordinaria.

CAPITULO III DESCANSOS Y VACACIONES.

Cl.30 Descanso semanal.

Cl.31 Días de descanso obligatorio.

Cl.32 Días económicos.

Cl.33 Vacaciones.

CAPITULO IV LICENCIAS Y PERMISOS.

Cl.34 Licencias y permisos.

Cl.35 Duración de licencias.

Cl.36 Licencia por beca.

Cl.37 Licencia para servicio social o elaboración de tesis.

Cl.38 Permiso a las madres por enfermedad de los hijos.

Cl.39 Licencia y descanso por gravidez.

Cl.40 Licencias por enfermedad.

CAPITULO V HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Cl.41 Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de subcomisiones por centro de trabajo.

Cl.42 Servicios médicos de urgencia.

Cl.43 Reasignación de funciones por incapacidad en el --- puesto que se desempeñaba.

Cl.44 Ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Cl.45 Defensa en caso de accidente automovilístico.

CAPITULO VI CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Cl.46 Establecimiento de cursos de capacitación y adiestramiento en el puesto, su obligatoriedad.

Cl.47 Lineamientos para cursos de capacitación y adiestramiento.

CAPITULO VII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

- C1.48 Obligaciones.
- C1.49 Prohibiciones.

CAPITULO VIII CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

- C1.50 Bases del reglamento interior de trabajo.
- C1.51 Reubicación por carrera técnica o profesional.

**TITULO CUARTO
DEL SALARIO Y PRESTACIONES****CAPITULO I DEL SALARIO.**

- C1.52 Igualdad de labores y formas de pago.
- C1.53 Irrenunciabilidad del salario.
- C1.54 Retenciones, descuentos o deducciones al salario.
- C1.55 Inafectabilidad y pago de salarios por ascenso escalafonario.
- C1.56 Incremento salarial.
- C1.57 Revisión y actualización permanente del Catálogo de Puestos.
- C1.58 Pago por jornada extraordinaria.
- C1.59 Prima dominical.
- C1.60 Pago por trabajo en días de descanso.
- C1.61 Pago de ajuste salarial en el segundo período de vacaciones.
- C1.62 Prima vacacional.
- C1.63 Estímulos.
- C1.64 Aguinaldo.
- C1.65 Prima de antigüedad.
- C1.66 Tabla de salario por zona geográfica.

CAPITULO II PRESTACIONES SOCIALES.

- C1.67 Aportaciones al ISSSTE e información correspondiente.

- Cl.68 De la vivienda.
- Cl.69 Gratificación por jubilación, pensión o renuncia.
- Cl.70 Pago a ex-ejidatarios.
- Cl.71 Pago de marcha.
- Cl.72 Seguro de vida.
- Cl.73 Servicio de guardería.
- Cl.74 Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y audífonos, prótesis y sillas de ruedas.
- Cl.75 Crédito para adquisición de bienes de consumo duradero.
- Cl.76 Despensa.
- Cl.77 Credenciales para acceso al sistema de tiendas UNAM.
- Cl.78 Automóviles a precio de gobierno.

CAPITULO III PRESTACIONES CULTURALES.

- Cl.79 Ingreso a actividades culturales, deportivas y recreativas.
- Cl.80 Promoción turística y cultural.
- Cl.81 Becas en la UNAM.
- Cl.82 Becas en escuelas incorporadas a la UNAM.
- Cl.83 Becas para estudios de lenguas extranjeras.
- Cl.84 Becas especiales a hijos de trabajadores.
- Cl.85 Preferencia en inscripciones y trámites escolares.
- Cl.86 Gratuidad y venta de libros.
- Cl.87 Programa de enseñanza abierta.

TITULO QUINTO COMISIONES MIXTAS

CAPITULO I DE SU FUNCIONAMIENTO.

- Cl.88 Integración de las comisiones mixtas.
- Cl.89 Recursos materiales para el funcionamiento de las comisiones mixtas.
- Cl.90 Representantes ante las comisiones mixtas.

CAPITULO II COMISION MIXTA DE ESCALAFON.

- C1. 91 Bases del reglamento de escalafón.
- C1. 92 Inconformidad ante la comisión mixta de escalafón.
- C1. 93 Difusión relativa al escalafón.

CAPITULO III COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

- C1. 95 Sistema de prevención de Riesgos.
- C1. 96 Asesores técnicos de las comisiones mixtas.
- C1. 97 Obligatoriedad de los acuerdos de la comisión mixta de higiene y seguridad.

TITULO SEXTO**DERECHO A LA INFORMACION CONTRACTUAL****CAPITULO UNICO**

- C1. 98 Información contractual.
- C1. 99 Información sobre Presupuesto de Recursos Humanos.

TITULO SEPTIMO**DE LAS PARTES CONTRATANTES****CAPITULO I APOYO A LA ACTIVIDAD Y ADMINISTRACION SINDICALES.**

- C1.100 Descuentos de cuotas sindicales.
- C1.101 Tableros de difusión sindical.
- C1.102 Licencias sindicales.
- C1.103 Facilidades sindicales.
- C1.104 Continuidad de la representación a delegados rescindidos.
- C1.105 Asistencia a cursos de capacitación sindical.
- C1.106 Sanciones sindicales.
- C1.107 Ayuda para gastos de administración.

Cl. 108 Ayuda para mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales.

Cl. 109 Ayuda para gastos de impresión.

CAPITULO II SUBSIDIO Y APOYO PARA ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y SOCIALES.

Cl. 110 Ayuda para actividades culturales del sindicato.

Cl. 111 Entrega de libros.

Cl. 112 Uso de instalaciones para secundaria abierta.

Cl. 113 Ayuda para gastos del CEPPSTUNAM.

Cl. 114 Ayuda para fomento y práctica del deporte.

Cl. 115 Ayuda para el día del trabajador universitario.

Cl. 116 Ayuda para gastos de la clínica dental.

Cl. 117 Ayuda para festejos del día de las madres.

Cl. 118 Ayuda para el día del niño, compra de juguetes y cursos de verano.

Cl. 119 Ayuda para gastos de comedor.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Cl. 1a.T.A. Vigencia del Contrato.

Cl. 2a.T.A. Comisión para el ordenamiento y sistematización del Contrato.

Cl. 3a.T.A. Revisión del Reglamento Interior de Trabajo.

Cl. 4a.T.A. Aplicación del Reglamento de Comunicaciones y Transportes.

Cl. 5a.T.A. Aplicación del Reglamento de Vigilancia.

Cl. 6a.T.A. Catálogo de Puestos de Confianza.

Cl. 7a.T.A. Convenio especial para el Centro Astronómico - Nacional de San Pedro Mártir, B.C.

Cl. 8a.T.A. Revisión de Cédulas de Identificación y niveles salariales.

Cl. 9a.T.A. Inclusión en el tabulador de los puestos de Jefe de Departamento, Administrador y Tapicero.

- Cl.10a.T.A. Formulación de los Manuales de Procedimientos de los Puestos Administrativos de Base.
- Cl.11a.T.A. Proceso de evaluación a los 17 casos en la -- E.N.P.
- Cl.12a.T.A. Aplicación del artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a las Tiendas UNAM.
- Cl.13a.T.A. Plan de Capacitación y Adiestramiento.
- Cl.14a.T.A. Revisión de los Reglamentos de las Comisiones Mixtas Contractuales.
- Cl.15a.T.A. Revisión de bases de operación de la OFUNAM y Reglamento de Actividades Musicales.
- Cl.16a.T.A. Revisión de convenios de las Tiendas, Embarcaciones Oceanográficas y Reglamento de Comunicaciones y Transportes.
- Cl.17a.T.A. Gestión para la construcción de Clínica ---- ISSSTE.
- Cl.18a.T.A. Revisión del Reglamento de Supervisión de -- Guarderías y condiciones de trabajo.
- Cl.19a.T.A. De la despensa de diciembre de 1984.
- Cl.20a.T.A. Revisión de casos en la Comisión Mixta de Tabuladores.
- Cl.21a.T.A. Establecimiento de bases para el otorgamiento de crédito en librerías universitarias.
- Cl.22a.T.A. Regularización al personal comisionado y reconocimiento del carácter de base.
- Cl.23a.T.A. Elaboración de listas de peritos.
- Cl.24a.T.A. Análisis de funciones distintas al puesto con tratado.
- Cl.25a.T.A. Límite de licencias.
- Cl.26a.T.A. Revisión de descuentos por cuotas sindicales.
- Cl.27a.T.A. Condiciones de trabajo en dependencias foráneas.

- CI.28a.T.A. Instalación de local para tomar alimentos en la zona cultural.
- CI.29a.T.A. Pago en efectivo para los trabajadores de -- los CENDI.
- CI.30a.T.A. Trabajadores que laboraron a lista de raya.
- CI.31a.T.A. Apoyo a la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

P R O E M I O

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran, por una parte, la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (UNAM), y por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO -- (STUNAM), titular del presente Contrato, como representante del mayor interés profesional que los trabajadores administrativos al servicio de aquélla, quienes en el curso de este Contrato serán designados como la UNAM y el Sindicato, respectivamente, conforme a las siguientes Cláusulas:

**TITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES**

CAPITULO I MATERIA DEL CONTRATO Y LEGISLACION APLICABLE.

TITULO PRIMERO CAPITULO I CLAUSULA I

MATERIA DE LA CONSTRATACION COLECTIVA.

Son materia de este Contrato las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro, y sus disposiciones son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores administrativos.

Si a la fecha de su celebración existen disposiciones que lo contravengan o que se le opongan, sólo se aplicarán aquellas que sean de beneficio para los trabajadores.

TITULO PRIMERO CAPITULO I CLAUSULA 2

LEGISLACION APLICABLE.

Las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores administrativos a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo; por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo, leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores; las que establece este Contrato y las normas vigentes en la Universidad, en lo conducente.

Independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulan - en este Contrato, los Trabajadores disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TITULO PRIMERO

CAPITULO I

CLAUSULA 3

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Los derechos que a favor de los trabajadores se establecen en este - Contrato Colectivo de Trabajo; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo y los usos y costum bres establecidos, son irrenunciables.

Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, ni en el Reglamento Interior de Trabajo, se resolverán de acuerdo -- con las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO 2

TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO.

TITULO PRIMERO

CAPITULO II

CLAUSULA 4

SINDICATO TITULAR, ADMINISTRADOR DEL CONTRATO COLECTIVO.

La Universidad reconoce que el Sindicato tiene la titularidad y la - administración de este Contrato y como consecuencia la exclusividad en la contratación de los puestos y plazas de las ramas administrati vas, con exclusión de las de confianza.

TITULO PRIMERO

CAPITULO II

CLAUSULA 5

OBLIGATORIEDAD DE LO PACTADO.

Sólo obligarán a las partes los convenios o acuerdos que se hagan -- constar por escrito y firmados por sus representantes debidamente autorizados, siempre y cuando sean acordes al presente Contrato y a la Ley, pero en todos los casos deberán observarse los reglamentos anteriores y los usos y costumbres establecidos, en cuanto sean más favorables a los trabajadores.

TITULO PRIMERO

CAPITULO II

CLAUSULA 6

NULIDAD DE PACTOS INDIVIDUALES.

Todos los asuntos que surjan de la relación laboral regulada por este Contrato, serán tratados invariablemente entre los representantes de la UNAM y STUNAM.

Los acuerdos que celebren en forma directa los trabajadores y los -- representantes de la UNAM, que contravengan la letra o las finalidades del Contrato o de la Ley serán nulos.

CAPITULO III DEFINICIONES.

TITULO PRIMERO

CAPITULO III

CLAUSULA 7

DEFINICIONES.

Para la correcta interpretación y aplicación de este Contrato Colectivo de Trabajo se estipulan las siguientes definiciones:

1. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO: Institución o UNAM.
2. SINDICATO: El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México o STUNAM.
3. ASESORES: Las personas que con voz, pero sin voto, ilustren y aclaren criterios a las partes, quienes serán nombrados libremente por cada una de éstas.
4. AUTORIDAD LABORAL: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
5. COMISIONES MIXTAS: Son Comisiones Mixtas los órganos partidarios estipulados en este Contrato y los que por acuerdo de las partes se establezcan, integrados por igual número de representantes de la UNAM y del Sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio Reglamento.
6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: El presente documento que celebran, por una parte, la UNAM y, por la otra, el STUNAM.
7. DEPENDENCIAS: Facultades, Escuelas, Direcciones Generales de Servicio o Institutos y todo Centro de Trabajo de la Institución.
8. DELEGACIONES DEL SINDICATO: Las secciones del Sindicato constituidas o que se constituyan de acuerdo con el Estatuto del mismo y cuyos miembros prestan sus servicios a la UNAM.
9. REPRESENTANTES:
 - a) DE LA UNAM: Son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM, y aquellas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley.
 - b) DEL SINDICATO: Son las personas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia, con motivo de la aplicación de este Contrato y de la Ley y que se señalan a continuación:

- A) El Comité Ejecutivo General, representación sindical - en las Comisiones Contractuales, Comisiones Sindicales Estatutarias, Subcomisiones Contractuales e integrantes en lo personal de esos organismos.
 - B) Los Delegados de cada dependencia en su jurisdicción.
 - C) Las personas físicas con facultades delegadas por los anteriores.
10. **ESCALA DE SALARIOS:** La lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario tabulado constituyen los diversos niveles.
 11. **SALARIO:** Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos - en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, - prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación - que se entregue al trabajador por sus servicios.
 12. **SALARIO TABULAR O SUELDO BASE:** La cantidad fijada en la escala de salarios del Tabulador.
 13. **PLAZA TABULADA:** Es la considerada presupuestalmente a cada dependencia según el presupuesto aprobado y publicado anualmente - por la UNAM que contiene la totalidad de las plazas, de acuerdo con los Puestos Administrativos de Base.
 14. **PUESTO TABULADO:** Es el que aparece en el Tabulador, con su correspondiente salario.
 15. **VACANTE:** Plaza que se crea o que se deja de ocupar por algún -- trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
 16. **TABULADOR:** El documento firmado por la UNAM y el STUNAM, que -- contiene el salario mensual tabulado de cada puesto, para cada - categoría y jornada.
 17. **RAMAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO SON:** las siguientes:

- a) Administración.
 - b) Auxiliar de administración.
 - c) Profesional.
 - d) Especializada técnica.
 - e) Especializada obrera.
 - f) Obrera.
 - g) Las que se acuerden entre la UNAM y el STUNAM por conducto de la Comisión Mixta de Tabuladores para su integración en el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base.
18. **REGLAMENTO DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE:**
El documento firmado por la UNAM y el STUNAM, donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: El Catálogo de Puestos y sus categorías, integrado por una descripción de funciones; los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo.
19. **ESCALAFON:** El sistema para cubrir temporal o definitivamente - las vacantes que se presenten en las plazas de base de nueva -- creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo - caso para los movimientos de ascenso.
20. **TRABAJADORES:** Las personas físicas que presten su servicio en forma personal y subordinada a la Institución.
21. **LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:** La publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 6 de - enero de 1945.
22. **ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:** El aprobado el 9 de marzo de 1945, con las modificaciones res-- pectivas vigentes.
23. **LEY:** La Ley Federal del Trabajo.
24. **LEY DEL ISSSTE:** Ley del Instituto de Seguridad y Servicios So-- ciales de los Trabajadores del Estado.
25. **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:** El que se apruebe por las par-- tes.

26. **REGLAMENTOS:** Los que se aprueben por las Comisiones que establece este Contrato y/o los que bilateralmente se establezcan para fines especiales.
27. **USOS Y COSTUMBRES:** Se entiende por usos y costumbres, las conductas reiteradas y generalizadas, no contrarias a la Ley ni al Contrato Colectivo de Trabajo, siempre y cuando no impliquen in cumplimiento de obligaciones. Estos usos y costumbres deben -- ser aceptados por la Institución, en toda ella o en alguna de - sus dependencias. Los usos y costumbres entendidos de esta manera son de aplicación obligatoria, en cuanto favorezca a los - trabajadores, pero la obligatoriedad será en toda la Institu--- ción en el caso de que el uso o costumbre sea universal y sola- mente será obligatoria en una o varias dependencias cuando en - ella o en ellas se haya establecido, de tal suerte que no pue-- den hacerse valer por extensión.
28. **CAPACITACION:** Cursos que desarrollan los conocimientos, habili dades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingre- sar a laborar en la UNAM o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupen.
29. **ADIESTRAMIENTO:** Cursos que desarrollan, perfeccionan y especia lizan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabaja- dores con el propósito de incrementar la eficiencia en su pue- sto de trabajo.
30. **DESARROLLO:** Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores.

Nota: Para mayor información consultar el Contrato Colectivo - de Trabajo del Personal Administrativo 1984-1986.

C A P I T U L O 3

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CAPITULO 3

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

3.1 Aspectos Generales del Sindicalismo.

"El Artículo 123 Constitucional establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad al igual que -- los campesinos, una clase económicamente débil" (1).

Este Artículo fue creado con el propósito de expedir leyes para regular el trabajo de los obreros y asegurarles un mínimo de bienestar - económico, social y cultural.

"Este Artículo comprende dos partes. En la primera "A" se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. La segunda "B" se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen - entre los poderes de la unión o el gobierno del Distrito Federal y - los servidores públicos.

La Ley reglamentaria del inciso "A" es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del "B", la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado" (2).

La Fracción XVI reconoce el derecho de trabajadores y patronos para asociarse en defensa de sus respectivos intereses formando Sindicatos, asociaciones profesionales, etc.. Desde mediados del siglo pasado los trabajadores lucharon en contra de aquellos que no les permitían sindicalizarse, pues individualmente no podían enfrentarse -

(1) Emilio O. Rabasa (y) Gloria Caballero, Mexicano está es tu Constitución (México, D. F., Cámara de Diputados, c. 1968) p. 239.
(2) Loc. cit.

a la enorme fuerza que representaba el capital, cuyo poder sólo se podía debilitar uniendo las energías individuales y demostrando la importancia de su actividad conjunta en el proceso productivo. Durante el siglo pasado y a principios de éste, hasta el surgimiento del derecho del trabajo, los patrones imponían las condiciones del contrato, y el obrero no poseía ningún derecho en el cual ampararse, pero sí tenía una obligación, trabajar arduamente por un mínimo de salario. "Si el trabajador pone en el servicio que realiza todo lo que posee (su esfuerzo, capacidad, entusiasmo, imaginación), nada más justo que reciba por su relación de trabajo todo lo que necesita para en su presente y en su futuro conducir una existencia decorosa en unión de su familia" (3).

El Sindicato es uno de los principales derechos de los trabajadores que se basa en el principio de que la unión hace la fuerza; con la cual se desea lograr un equilibrio entre dos factores de la producción: capital y trabajo.

Las Fracciones XVII, XVIII y XIX, reconocen el derecho de huelga por parte de los trabajadores y a los patrones el derecho al paro. Pero estos derechos únicamente los reconoce si se realizan de acuerdo con las condiciones que establece en sus leyes y reglamentos.

El derecho de huelga, lo mismo que el de asociación profesional son conquistas relativamente recientes, con el fin de conseguir un trato más justo y humano para la clase obrera.

El paro es el derecho de los patrones a suspender las labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria.

(3) José Davalos, Derecho Mexicano del Trabajo, Manual I (México, D. F., SUA, c. 1978) p. 21.

La Ley Federal del Trabajo en su Título séptimo, Capítulo II, establece las bases para la creación de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

A continuación se mencionarán algunos Artículos:

El Artículo 356 define al Sindicato "como una asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 360. Los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial.
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas -- profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Artículo 364. Los Sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del Sindicato y en la que se otorgue éste" (4).

(4) Jacinto Lobato, Nueva Ley Federal del Trabajo 1982 (México, D. F. L. Ibrerfa Teocalli, c. 1982) pp. 80-81.

3.2 Antecedentes del Sindicalismo Universitario.

Surgimiento del Sindicalismo Universitario.

En el año de 1929 la Universidad Nacional Autónoma de México logró el reconocimiento de su autonomía universitaria, a través de la cual nuestra máxima casa de estudios se desligó del Estado y sentó las bases necesarias para poder autogobernarse y crear sus propios programas de estudio. Como producto del reconocimiento de su autonomía -- Universitaria, surgió la primera organización sindical de los trabajadores universitarios, la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA). Este Sindicato el 26 de Febrero de 1932 suscribe el primer contrato colectivo de trabajo que en la historia de las relaciones laborales se pactara. En el contrato se le identificó a las autoridades universitarias Patrón, y a la organización gremial representante de los trabajadores Sindicato. A continuación se presentan algunas cláusulas de dicho contrato.

"1a.- Para los efectos de este contrato y de acuerdo con los artículos 4 y 232 de la Ley Federal del Trabajo en lo sucesivo a la Universidad Autónoma se le nombrará patrón y a la Unión de empleados de la Universidad Nacional simplemente sindicato. Al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo se usará la palabra ley".

Se estableció también la cláusula de exclusividad en la contratación para el Sindicato, según lo establecieron las siguientes cláusulas:

"13a.- El patrón se obliga a cubrir las vacantes que ocurran en la Universidad con miembros del Sindicato, así como cubrir las de nueva creación con miembros del mismo, de acuerdo con la Comisión de Escalafón".

"14a.- Para los efectos de la cláusula anterior, el patrón queda -- obligado a dar aviso de inmediato de cualquier vacante que - ocurra, así como de los puestos de nueva creación".

La Comisión de Escalafón que se menciona en la cláusula 13a. se marcó que fuera bilateral:

"17a.- La Comisión de Escalafón quedará formada por dos representantes del patrón y dos del Sindicato y presidida por la persona que se designe, de común acuerdo, por ambas partes, la -- cual Comisión será nombrada en Asamblea General, por lo que hace a los dos miembros del Sindicato".

La cláusula de exclusión también quedó integrada en ese documento, estipulándose lo siguiente:

"26a.- El hecho de que un trabajador sindicalizado deje de pertene- cer voluntariamente al Sindicato contratante obliga al pa--- trón a separarlo inmediatamente que reciba el aviso escrito del Sindicato. Cuando un socio sea separado temporalmente o definitivamente del empleo que desempeñe; pero si el patrón manifiesta inconformidad con dicha separación, se turnará el asunto a la Comisión de Escalafón que en este caso especial funcionará como Comisión de Arbitraje y cuyo fallo será ina- pelable".

Por aquellas fechas y producto de la crisis general del sis- tema capitalista, los reajustes salariales y de personal en la industria se incrementaron, principalmente en la minería y en la industria textil. Ante tal situación y a efecto de proteger a los trabajadores universitarios de la posibilidad de un reajuste, la Unión pactó lo siguiente:

"28a.- El patrón se obliga a no hacer ningún reajuste ni por lo que afecta a los suéldos ni de personal sindicalizado, si no es previo dictamen de la Comisión de Escalafón, concediéndole a ésta el derecho de revisar las erogaciones de la Universidad y dándole facilidades para investigar la organización administrativa de la misma, a fin de que pueda señalar las fuentes factibles de economía".

Por último, otra cláusula que queremos destacar es la referente a las enfermedades profesionales:

"33a.- Los riesgos y enfermedades profesionales contraídas en el servicio se registrarán de acuerdo con la Ley, siendo en todo y de acuerdo con la misma el patrón responsable de ellos" (5).

El 18 de Octubre de 1933 se crea el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México.

"En la Ciudad de México, siendo las dieciséis horas del día dieciocho del mes de octubre de mil novecientos treinta y tres, reunidos en la casa número treinta y tres de la calle de Brasil... los suscritos después de cambiar impresiones y discutir las iniciativas que se presentaron, tomaron las siguientes resoluciones":

"Primera.- En virtud del decreto aprobado por el H. Congreso de la Unión con fecha dieciocho de los corrientes, que deroga la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de mil novecientos veintinueve y crea en su lugar la Universidad Autónoma de México como una institución privada totalmente desligada del poder público, con plena personalidad jurídica y que no realiza ya de un modo exclusivo la

(5) Alberto Pulido A, 50 Años de Sindicalismo Universitario, (México, D. F. edición a cargo de la Secretaría de Educación Sindical y Promoción Cultural) pp. 16-17.

función de impartir la cultura superior que tenfa a su cargo la ex-
stinta Universidad Nacional Autónoma, la nueva Universidad queda colo-
cada dentro de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo como
 patrón de sus obreros y empleados, de acuerdo con la definición que
 da el artículo 4 de la misma ley y, en consecuencia, los empleados y
 obreros de la Universidad Autónoma de México quedan comprendidos co-
 mo trabajadores, dentro de la definición que para éstos da el Artfculo
 lo 3 de la ley mencionada!

"Segunda.- Atenta la situación jurídica de la Universidad Autónoma
 de México que se aplica en la cláusula que antecede, los suscritos
 empleados y obreros de esta institución han decidido organizar el --
 "Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de Méxi-
 co" como un sindicato de empresa, de acuerdo con lo que establece la
 Fracción II del Artfculo 233 de la Ley Federal del Trabajo". (6).

En Noviembre del mismo año el SEOUNAM fue registrado ante la Junta -
 de Conciliación, éste hecho es muy importante pues es la primera or-
 ganización dentro de una institución de enseñanza superior que obtie-
ne el reconocimiento de su personalidad jurídica. Posteriormente --
 (Junio 1936) en los estatutos de la Universidad se incluye la parti-
 cipación de tres representantes de los trabajadores administrativos
 en el Consejo Universitario, también se aprobó la existencia de un -
 Reglamento Civil en el cual se anotaron algunos derechos y obligacio-
 nes para el personal administrativo. "En Julio de 1937 el Comité --
 reorganizador del Sindicato de Empleados de la Universidad Autónoma,
 en un manifiesto destacó varios puntos de gran importancia histórica,
 como el de caracterizar a las autoridades universitarias como patro-
 nes y declarar que los trabajadores universitarios deben estar suje-
 tos a lo que marca la Ley Federal del Trabajo".

(6) Ibid, p. 19.

A continuación se transcribe el siguiente párrafo de dicho manifiesto:

"Siendo, pues, autónoma la Universidad de México, puede considerarse le como institución particular con el carácter de empresa privada -- con recursos propios, que ocupa determinado número de trabajadores - pagándoles un salario, por cuya causa se convierte automáticamente - en patrón, toda vez que compra la fuerza de trabajo de sus servidores. No importa en lo absoluto que la Universidad tenga o no como - mira la consecución de fines lucrativos, pues aún cuando fuera tan - solo una sociedad de beneficencia privada, estaría obligada a reconocer el derecho de sus trabajadores y a considerarlos dentro de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta no hace distinción alguna entre empresas con utilidades o sin ellas para garantizar los derechos de los trabajadores" (7).

El Rector de la Universidad Luis Chico Goerne responde lo siguiente:

"La Rectoría de la Universidad Nacional de México ratifica su criterio en el sentido de que estima que la interpretación jurídica correcta acerca de la personalidad de Derecho Público descentralizada" (8). Ante la fuerza del Sindicato de Empleados, las autoridades universitarias formaron un Sindicato blanco denominado Unión de Profesores, Empleados y Obreros de la UNAM, a través de la cual trataron de disminuir dicha fuerza a la verdadera representación sindical.

Esta Unión apoyaba los planteamientos de que una Ley de Servicio Civil debería normar las relaciones laborales de la UNAM. Esta organización estaba formada por Jefes de Departamento y personal de confianza.

(7) Ibid, pp. 21-22.

(8) Loc. cit.

Como ya se mencionó el SEOUNAM exigía a las autoridades que los trabajadores universitarios estuvieran regidos por la Ley Federal del Trabajo y no por el Estatuto Jurídico de Empleados Federales, debido a la resistencia por parte del SEOUNAM se desató una ola de violencia (Agosto 1937).

En Octubre de 1938 después de varias sesiones el Consejo Universitario decide reducir la representación de los trabajadores ante el Consejo a dos personas, de tres que anteriormente tenían, pero en diciembre al reformarse el Estatuto General de la UNAM fue posible para los trabajadores universitarios nombrar a dos representantes propietarios, y a dos suplentes ante el Consejo Universitario.

Período de 1940 - 1959

Este período se caracteriza por ser el de más limitaciones a los derechos de los trabajadores universitarios, ya que surgieron una serie de sucesos en contra de los mismos, como la pérdida del registro sindical del SEOUNAM en la época del Presidente Miguel Alemán debido a una reforma que sufrió la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, por lo cual fue disuelto el SEOUNAM y en su lugar surgió el STUNAM.

Posteriormente esta organización solicitó su registro sindical, que le fue negado (este STUNAM no tiene nada que ver con el creado en 1977).

Por otro lado, destaca la defensa a los derechos de los trabajadores universitarios entre los cuales sobresale el debate entre Alfonso Caso y Fernando Amilpa, cuando se discutió en 1944 el proyecto de la Nueva Ley Orgánica para la UNAM. Amilpa realizó una defensa al derecho que tienen los trabajadores en los centros de enseñanza superior

de poseer las garantías que el Artículo 123 establece para todos los trabajadores del país, las cuales quedaron restringidas al introducirse en la Ley Orgánica taxativas como fueron la existencia de un Estatuto Interno para regular las relaciones laborales en la Universidad.

Las restricciones a los derechos de los trabajadores no provocó ni disminuyó la lucha de los trabajadores, sino les dió más fuerza, por lo cual les fue posible obtener varios derechos que a continuación se mencionan:

En Junio de 1952 todos los trabajadores de la UNAM quedaron integrados en el régimen de pensiones, el otorgamiento de varios aumentos salariales, así como los primeros intentos para conseguir servicio médico y guarderfas para el personal de la UNAM.

Al término de 1959 el STUNAM contaba con 1,430 afiliados, los cuales participaron en las luchas sindicales. Alberto Pulido "cree que a partir de los cincuentas, los trabajadores comenzaron a consolidar sus organizaciones sindicales, con lo que posteriormente dieron batallas fundamentales como fuera la huelga de hecho que estallaron --- ATAUNAM (Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México) STUNAM en 1972-1973 y que termina con la aceptación por parte de las autoridades universitarias de un Convenio Colectivo de Trabajo" (9).

"En el lapso comprendido entre los años 1940 y 1959 nos vienen a la mente varios nombres de sindicalistas universitarios que, con limitaciones políticas, jugaron papeles fundamentales en el avance y consolidación del sindicalismo universitario. Entre ellos cabe mencionar a los siguientes: Luis Santos Ortaizeta, militante del SEUAM y sus intentos por conseguir un Contrato Colectivo, mejoras económicas y

(9) Ob. cit., p. 25.

sociales para el gremio universitario; Hugo Martínez Moctezuma; Roberto Ramos, consejero universitario por parte de los trabajadores administrativos y su lucha, a finales de los años cuarentas, por conseguir la entrada del personal administrativo al régimen de Pensiones; José Gómez Robledo, primer Secretario General del STUNAM y tenaz defensor del registro sindical que Alemán quitara al sindicalismo en la UNAM en el año de 1949; Oscar S. Frías, quien al mando del STUNAM editara el primer periódico sindical en la UNAM, que llamaron Gaceta Universitaria, Cornelio Rosas y su defensa al derecho de estabilidad en el empleo para los trabajadores y su exigencia de demandas para el personal administrativo en los años '50, y el Sr. Manuel Barranco Palacios, quien por primera vez en la historia del Consejo Universitario obtuviera aplausos después de haber intervenido en defensa de los derechos de los trabajadores universitarios.

Claro está, fueron muchos más los que participaron sindicalmente durante ese período conflictivo. Personas que tomaron las banderas de los pioneros del sindicalismo universitario, como Dióforo Antúnez, Manuel Vázquez Cadena, Daniel Bravo Chávez, Isidro Castorena y otros más" (10).

Comienza a consolidarse el sindicalismo universitario.

En la década de los años '60 el sindicalismo universitario comenzó a desarrollar su madurez ideológica por medio de la incorporación a -- nuevas cuadras, la influencia de izquierda y de movimientos democráticos, lo cual permitió adoptar a partir de 1970 mecanismos democráticos al interior del sindicalismo universitario y de independencia con respecto a las autoridades universitarias y estatales, lo que -- provocó un rápido desarrollo de la idea de sindicalización a nivel nacional en el transcurso de los años setenta.

(10) Loc. cit.

Pero regresemos a los años '60, el sindicalismo en la UNAM tuvo la oportunidad en el seno del sindicalismo oficial, del cual formó parte en 1962, con el fin de conseguir el reconocimiento de los derechos laborales para los empleados universitarios encuadrados en la Constitución General de la República, lo anterior fue imposible, únicamente se logró la aprobación de un Estatuto Interno, previsto en la Ley Orgánica de la UNAM, en el cual se restringían muchos de los derechos básicos, como el de huelga, el de contratación colectiva y de sindicalización, la única alternativa que concedía era el poder formar asociaciones, también se les prohibía a los trabajadores administrativos agruparse con estudiantes o personal académico o de investigación, es decir de formar Sindicatos únicos. Tampoco "la Asociación podrá pertenecer a organizaciones o confederaciones de trabajadores en general, ni pertenecer a partidos políticos, podrá guardar con tales entidades relaciones de carácter social y cultural, pero nunca de solidaridad" (11).

Desaparece el SEOUNAM y en su lugar surge la Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM (ATAUNAM), que en su Asamblea Constitutiva manifestó lo siguiente: "El nombre de una organización es lo de menos... lo que interesa es el fin que persigue y si el objetivo de la Asociación es el servir como instrumento de defensa y de lucha ante las autoridades universitarias, su razón y esencia son de naturaleza sindical" (12).

En el año de 1968 se crea con la colaboración de la ATAUNAM el Reglamento de escalafón del personal administrativo de base.

"Cuando el sindicalismo universitario se dió cuenta de que los derechos constitucionales eran irrenunciables y se aprestó a luchar por el reconocimiento de Sindicatos por voluntad de los trabajadores, es cuando se comienza a desligar del sindicalismo oficial e inicia su -

(11) Ibid, pp. 51-52.

(12) Loc. cit.

experiencia en movimientos populares y estudiantiles, como lo fueron el de 1968 y los movimientos obreros estallados a principios de los años setentas, por la democracia sindical" (13).

Movimiento de 1968.

Son atacados por el ejército varios planteles de la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM (1, 2, 3, y 5). En la Preparatoria 1, la antigua puerta del plantel fue volada por disparos de bazooka, lo que provocó cientos de heridos, detenidos, muertos (sin saber la cifra exacta). En septiembre del mismo año se realizó una gran manifestación en la cual participaron cientos de miles de estudiantes, profesores, trabajadores universitarios, obreros y el pueblo en general, quienes se manifestaron en contra del gobierno por la represión hacia el movimiento obrero. La policía y el ejército con equipo mecanizado ocupan las instalaciones de C.U. (Ciudad Universitaria) deteniendo a varios estudiantes, profesores y trabajadores universitarios, el 2 de Octubre de 1968 el Ejército Mexicano dispara en contra de un mitin estudiantil-popular realizado en la Plaza de las Tres Culturas en Tlatelolco (hubo varios heridos y muertos y fueron detenidos la mayor parte de los estudiantes dirigentes del CNH (Consejo Nacional de Huelga).

Estos movimientos tenían el fin de exigir el respeto a los derechos constitucionales.

6 de Octubre de 1968,

El CNH en un desplegado dió a conocer su posición acerca de la matanza de Tlatelolco:

"El 2 de octubre se congregaron cerca de 10 mil personas en Tlatelolco invitadas por el CNH a un mitin del movimiento estudiantil. El acto era obviamente pacífico, ya que además de los estudiantes se --

(13) Ibid, p. 39.

encontraban trabajadores y mujeres con sus familias incluyendo numerosos niños.

"Sin previo aviso, la Plaza fue invadida por miles de soldados, policías uniformados y secretos, quienes comenzaron a disparar toda clase de armas contra la multitud indefensa.

"El saldo de la masacre de Tlatelolco aún no acaba. Hasta ahora han muerto cerca de cien personas, de las cuales sólo se sabe de las recogidas en el momento; los heridos se cuentan por miles y se tienen secuestrados en las cárceles militares, civiles y privadas a cientos de ciudadanos, entre los que se encuentran los compañeros del CHN, - Gilberto Guevara Niebla, Sócrates A. Campos y Raúl Álvarez, los primeros desaparecidos y el último secuestrado en la Penitenciaría de - Santa Martha Acatitla.

"Hacemos responsables de lo sucedido y de lo que pueda sucederle a - nuestros compañeros, al Gobierno de la República!"

"Hacemos un llamado a todos los mexicanos honrados de la Patria, a - los obreros, campesinos, maestros, intelectuales y estudiantes de to do el país, para que eleven su protesta en la forma más enérgica que puedan. La solidaridad se hace más necesaria ahora, antes de que Mé xico se encuentre envuelto en el oscurantismo de la total opresión - e injusticia" (14).

Al finalizar la década de los '60 eran pocos los Sindicatos que se - habían desarrollado en el plano nacional, pero a partir de 1971 surge la idea de sindicalismo en la mayoría de los centros de enseñanza superior.

(14) Ibid, p. 62.

En 1962 el Consejo Sindical del STUNAM decide solicitar la afiliación a la Confederación Nacional de Organizaciones Patronales (CNOP). Lo anterior le hizo posible al STUNAM el participar en las bienvenidas y despedidas al Presidente, de la asistencia obligatoria a los desfiles oficiales del 1° de Mayo y del 20 de Noviembre...etc., las pancartas de estos desfiles contenían demandas reales de los trabajadores universitarios, se reestructuró la forma de impulsar la participación de los trabajadores, por lo que la misma se realiza más profundamente. Este cambio de actuación fue difícil, lo que hizo factible que el Sindicato pudiera desaparecer por la resistencia de los dirigentes sindicales tradicionales al cambio en 1963 y en 1971. Esta conformación de dirección sindical renovada, con planteamientos y actitudes cualitativamente superiores, dieron posibilidad a un desarrollo mayor en la lucha de sindicalismo universitario.

ATAUNAM base para la formación del STEUNAM.

1970 y 1971 constituyen dos años de suma importancia para el sindicalismo universitario. Los empleados universitarios estaban decididos a formar un Sindicato, como forma superior de organización, y deciden llegar a la suspensión de actividades para obtener sus derechos de contratación colectiva y huelga, por lo que deciden exigir el registro de la organización sindical denominada STEUNAM, el cual fue apoyado para su registro por los Sindicatos siguientes:

El Sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la Universidad Autónoma de Guerrero, y el Sindicato de Trabajadores Administrativos al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma del Estado de Morelos.

En 1971 es agredido decididamente al movimiento estudiantil, en la represión del 10 de junio, en la cual por mandato del "Gobierno de -

Luis Echeverría utilizando al cuerpo paramilitar de los "Halcones", masacró una manifestación estudiantil en donde decenas de estudiantes son muertos y otros tantos heridos. La manifestación había sido convocada en solidaridad con el estudiantado de Nuevo León en -- favor de la democratización a la enseñanza" (15).

"El sindicalismo de la UNAM, en especial su dirigente, no comprendió las implicaciones democráticas de ese movimiento adoptando una posición de rechazo a la violencia" (16), haciendo un llamado a los estudiantes para que manifestaran sus inquietudes por medios pacíficos, el texto del manifiesto es el siguiente:

"Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

"A la Comunidad Universitaria!"

"Al Pueblo de México:

"La ATAUNAM ante los acontecimientos sucedidos el día 10 de Junio - del año en curso, por conducto de sus organismos representativos de clara":

"1.- Que son de lamentarse las consecuencias que arrojó la pretendida manifestación programada en dicha fecha por grupos estudiantiles de las escuelas superiores de esta ciudad en la que fue contundente la presencia de conocidos agitadores políticos excarcelados recientemente y que vienen constantemente creando choques e incitando a la violencia!"

"2.- Que condenamos la violencia, tanto verbal como física que se manifestó en el acontecimiento de referencia, ya que consideramos que existen otros medios más adecuados para plantear y resolver las cuestiones que se presentan, en un ámbito sereno, dentro de los recintos escolares, con la libertad y no en la calle tan propicia para el desorden!"

(15) Ibid., p. 67.

(16) Ibid., p. 64.

Luis Echeverría utilizando al cuerpo paramilitar de los "Halcones", masacró una manifestación estudiantil en donde decenas de estudiantes son muertos y otros tantos heridos. La manifestación había sido convocada en solidaridad con el estudiantado de Nuevo León en -- favor de la democratización a la enseñanza" (15).

"El sindicalismo de la UNAM, en especial su dirigente, no comprendió las implicaciones democráticas de ese movimiento adoptando una posición de rechazo a la violencia" (16), haciendo un llamado a los estudiantes para que manifestaran sus inquietudes por medios pacíficos, el texto del manifiesto es el siguiente:

"Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

"A la Comunidad Universitaria!"

"Al Pueblo de México:

"La ATAUNAM ante los acontecimientos sucedidos el día 10 de Junio del año en curso, por conducto de sus organismos representativos de clara":

"1.- Que son de lamentarse las consecuencias que arrojó la pretendida manifestación programada en dicha fecha por grupos estudiantiles de las escuelas superiores de esta ciudad en la que fue contundente la presencia de conocidos agitadores políticos excarcelados recientemente y que vienen constantemente creando choques e incitando a la violencia!"

"2.- Que condenamos la violencia, tanto verbal como física que se manifestó en el acontecimiento de referencia, ya que consideramos que existen otros medios más adecuados para plantear y resolver las cuestiones que se presentan, en un ámbito sereno, dentro de los recintos escolares, con la libertad y no en la calle tan propicia para el desorden!"

(15) Ibid, p. 67.

(16) Ibid, p. 64.

"3.- Los trabajadores administrativos de la UNAM son ajenos a -- cualquier situación en la que se les pretende inmiscuir en el caso presente, desautorizando por consiguiente que las cuestiones laborales que confronta nuestro sector sean utilizadas como bandera, por los compañeros estudiantes, con la finalidad de provocar agitación ya que los problemas de los trabajadores son de competencia exclusiva de los mismos y de sus organismos representativos, en este caso la ATAUNAM, por cuyo conducto se han estado canalizando las peticiones de índole laboral!"

"4.- Hacemos un llamado a la cordura de los compañeros estudiantes y al pueblo en general, con el fin de que no se repitan los hechos lamentables que ocurrieron y que las inquietudes sean canalizadas, insistimos, por los conductos legales correspondientes. Hacemos un llamado al estudiantado universitario para que eviten las actividades que obstruyen con gran frecuencia y en forma periódica, -- la llegada de autobuses a la Ciudad Universitaria, irregularidad -- que redundan en contra de nuestros compañeros; quienes se ven obligados a utilizar otros medios de transporte, lo cual los afecta en su economía, así como también entorpecer los servicios administrativos de nuestra institución!"

"México, D. F., a 13 de Junio de 1971" (17).

"El anterior desplegado posteriormente hizo mella en el desarrollo de la huelga de 1972-73 en el ámbito estudiantil, cuando éste también adoleciendo de estrechez de criterio político, condenó un movimiento que era producto de la mayoría de los asalariados en la UNAM. Pero esto no duró mucho" (18).

(17) Ibid pp. 68-69.

(18) Ibid p. 64.

Los estudiantes siempre han manifestado su apoyo a los movimientos sociales y es así como se da el reencuentro del sindicalismo en la UNAM y el movimiento estudiantil. La militancia de izquierda comienza a participar en las entrañas del nuevo Sindicato. El Sindicato poco a poco fue perfeccionando sus estructuras, hasta llegar a una participación cada vez mayor del total de los empleados de la UNAM por medio de delegados electos democráticamente. Alberto Pulido nos explica que esto ha ocasionado muchas polémicas. "Unos afirman que fue una imposición a los trabajadores la creación del STEUNAM y el estallido posterior de la huelga. Mientras otros mantienen la posición de que la idea del sindicalismo prendió entre las bases y que éstas, en su gran mayoría -diez mil- estallaron concientemente la huelga. De otra manera no se hubiera podido paralizar a la casi totalidad de las dependencias" (19).

Surge la Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de las Universidades e Institutos de enseñanza superior de la República Mexicana (FASTSUIESRM) 1972, se caracteriza por la intensa lucha del sindicalismo universitario y particularmente de la UNAM. Después de varios intentos por parte de los trabajadores para obtener el reconocimiento de sus derechos establecidos en el Artículo 123 de la Constitución de: contratación colectiva, organización sindical y huelga, las cuales les fueron negados por las autoridades laborales y por las universitarias, deciden exigir estos derechos a través del estallamiento de una huelga constitucional, ésta se convirtió en histórica para la vida de los centros de enseñanza superior del país. Este año se realizó la incorporación real del sindicalismo de la UNAM a las luchas sindicales independientes, bajo la influencia, la mayoría de las veces del movimiento izquierdista.

Ante esta situación se rompen las posiciones oficialistas del sindicalismo y se abre el camino para las posiciones de independencia sindical y democracia en las peticiones de participación.

(19) Loc. cit.

Surge el primer intento de formar una organización sindical nacional. Esto finalizó con la fundación, en Marzo de 1972, de la Federación al Servicio de las Universidades e Institutos de Enseñanza Superior de la República Mexicana. A partir de esta organización y de la huelga del STEUNAM, empezaron a unirse los Sindicatos universitarios ya existentes y aparecen otros, los cuales realizaron luchas muy importantes, así mismo maduraron sus planteamientos y tácticas de lucha.

En este año es preciso destacar algunas cuestiones.

La creación del STEUNAM surgió de una lucha interna entre las corrientes tradicionales ATAUNAM del sindicalismo universitario y los nuevos cuadros que se habían incorporado a finales de la década de los '60. Algunos dirigentes estudiantiles en lugar de apoyar al movimiento huelguístico de mayor número de trabajadores confundió a un grupo de empleados influenciados por la ideología utilizada por éstos.

Estas corrientes posteriormente se afiliaron al Sindicato mayoritario, con sus mismas posiciones, las cuales fueron derrotadas en los resultados de las primeras elecciones del STEUNAM. Los dirigentes de la huelga y del logro del Contrato Colectivo resultaron triunfadores. También en este año se realizaron importantes huelgas sindicales universitarias en diferentes partes del país, citaremos la más importante como la del Sindicato de Empleados y Trabajadores al Servicio de la Universidad Veracruzana (SETSUV), esta huelga fue anterior a la de la UNAM, obteniendo un Estatuto regulador de las relaciones laborales.

Triunfa la Huelga del STEUNAM.

"En 1973 después de 86 días de huelga el STEUNAM levantó su movimiento, al aceptar las autoridades el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores: firma del Contrato Colectivo en el cual se incluían aspectos como: el derecho de la revisión contractual y exclusividad en la admisión de personal, los derechos de huelga, conciliación, revisión salarial, capacitación, creación de un tabulador de puestos y respeto al escalafón".

"Con posterioridad a la huelga se efectuaron las primeras elecciones del Comité Ejecutivo, a través del voto universal, secreto y directo, resultando ganadora la planilla que impulsó la huelga y vió nacer al STEUNAM, la Roja, encabezada por Evaristo Pérez Arreola, derrotando a las corrientes opositoras, que se habían integrado al Sindicato a mitad de la huelga. De igual manera fue elegido el Primer Consejo General de Representantes, para el cual resultaron electos representantes de todas las corrientes y grupos políticos que militaban por aquel entonces en el STEUNAM" (20).

El STEUNAM manifestó su solidaridad hacia la lucha de los universitarios poblanos, quienes pretendían democratizar su centro de estudios. Asimismo tomó parte en la movilización de rechazo al golpe militar que derrocó a Salvador Allende en Chile, también participó en la lucha por el reconocimiento sindical y la firma de un Contrato Colectivo de trabajo desarrollada por el STAMUAC Sindicato de Trabajadores Manuales de la Universidad Autónoma de Coahuila. En Octubre el STEUNAM obtuvo su primer aumento salarial pactado por las autoridades, dicho aumento constaba de \$ 500 mensuales por trabajador, retroactivos al 1° de Septiembre. Este incremento significó un aumento del 20.2% para los salarios más altos y un 42% para los más bajos.

Durante este año se impartió el primer curso de capacitación sindical del STEUNAM. Dentro de la República Mexicana se realizaron luchas importantes, como la huelga de trabajadores en el Estado de Veracruz, la ya antes citada huelga de los trabajadores de la Universidad de Coahuila, y se creó el Sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Por lo anterior este año fue muy importante, al punto de consolidación de las instancias de dirección y participación en el Sindicato de la UNAM, lo cual hizo factible que sus afiliados participaran en la problemática sindical y en la solidaridad con otras organizaciones similares.

En 1974 un gran número de personas miembros del STUNAM participaron con los campesinos y el pueblo en general en movimientos sindicales, entre otros podemos citar la liberación de los presos políticos y -- en especial de Ramón Danzós Palomino, que se efectuara el 5 de Febrero en la ciudad de Puebla Atlixco, las acciones con el propósito de exigir la reinstalación de 338 trabajadores de la UNL despedidos por cuestiones políticas; la solidaridad al movimiento huelguístico de Nissan, Soldadores, CINSA y CIFUNSA, Mella de Oro Profesionistas de PEMEX, General Electric, Choferes de Coatgentla, trabajadores de la ANDA, entre otros, "lo que permitió la maduración de la idea de solidaridad, evitando el gremialismo e impulsando la participación solidaria" (21). En esta época por medio de un Convenio entre el -- ISSSTE y el STEUNAM se otorgaron 500 créditos habitacionales a los trabajadores universitarios.

En la Asamblea constitutiva de la Coalición de Organizaciones Magisteriales de la UNAM se constituyó formalmente el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM). En 1974 realiza su primer Congreso y decide emplazar a la UNAM por la firma de un Contrato Colectivo y el reconocimiento a la organización sindical. El STEUNAM y -

(21) Ibid, p. 97.

el SPAUNAM comienzan a trabajar juntos en declaraciones, participan en movilizaciones y otras acciones, en exigencias de aumentos salariales entre el STEUNAM y el SPAUNAM. "Esto dió pie a superar la etapa de gremialismo y sentar las bases para lo que en 1977 fuera la fusión de ambas organizaciones, la creación del STUNAM y la huelga de 1977" (22). Se celebraron los primeros Congresos del STEUNAM y de la FASTSUIESRM. Dicha Federación declaró que varios Sindicatos miembros de la organización: Veracruzana, UNAM, Morelos, Puebla y otros se han consolidado y que han surgido otros Sindicatos más: Sinaloa, Coahuila, Zacatecas y Oaxaca, lo cual ha fortalecido la lucha.

Ambas organizaciones, asentaron hechos muy importantes para posteriores avances que realizara el sindicalismo en la UNAM y en gran parte de las Escuelas superiores de nuestro país. El STEUNAM intervino en luchas sindicales como fueron las efectuadas en la UNL, en Tlaxcala, por el reconocimiento del Sindicato administrativo, su registro y la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, en el Estado de Veracruz (SETSUV) por un aumento salarial entre otras.

Huelga del STEUNAM por Contratación Colectiva y Reconocimiento de Sindicato.

En 1975 estalló la huelga del SPAUNAM con 46 dependencias paralizadas. En el primer día de huelga una gran multitud de profesores, trabajadores y estudiantes recorrieron en una manifestación el Circulo Interno de C.U., pidiendo la solidaridad para el movimiento. La consecuencia del mismo fue la firma de un Título de Condiciones Gremiales del Personal Académico, el mismo que posteriormente le fue quitado por la influencia de una serie de organizaciones "blancas" agrupadas en lo que se llamó AAPAUNAM (Asociaciones Autónomas -

(22) Loc. cit.

del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México), "que con una supuesta afiliación mayoritaria, reconocida solamente por las autoridades, lograron sustraerle la titularidad al verdadero Sindicato" (23). El SPAUNAM, en su corta vida por medio de la huelga (arma fundamental de la lucha de los trabajadores) trató de restituir los legítimos derechos del personal académico, empujando en forma continua una lucha por su promoción definitiva y estabilidad en el empleo, aspectos que aún son engañosos en la UNAM, y que han servido a las autoridades en turno para reprimir a los profesores. El STEUNAM y el SPAUNAM se unieron para formar un Sindicato -- único en la Universidad Nacional, el STUNAM para su constitución estableció el movimiento de huelga en 1977, reivindicando los derechos de todos los asalariados, la contratación única situación que atentó en contra de los intereses de la burocracia universitaria.

En 1975 las autoridades universitarias, sin tomar el parecer de la comunidad de la UNAM, invitan al Presidente de la República a la -- inauguración de cursos de la dicha institución de enseñanza superior. Esta acción mostró el autoritarismo de las autoridades, así mismo -- fue una acción en contra de la autonomía universitaria.

Huelga Salarial del SPAUNAM.

El año de 1976 se caracteriza por importantes movimientos de sindicalismo universitario, así como una serie de huelgas que paralizaron los centros de enseñanza superior, entre estas, la UNAM, como también la Universidad de Sonora, la Federación de Catedráticos de la -- Universidad Autónoma de Nayarit, en Hidalgo.

(23) *Ibid.*, p. 110.

El SPAUNAM paralizó por 5 horas a la UNAM en exigencia de un aumento salarial. Consiguiendo el 18% de aumento salarial, este aumento significó un triunfo del sindicalismo magisterial de la Universidad Nacional, así como la creación de una Comisión Mixta para la resolución de los problemas que se presentaran en el sector académico de enseñanza media superior. Este movimiento fue apoyado por el STEUNAM y por un gran número de sectores estudiantiles. Desde principios de dicho movimiento ambos Sindicatos realizaron movilizaciones, manifiestos, en los que declaraban la intención de realizar en forma unificada una lucha en contra de la carestía de la vida y por la exigencia de aumentos salariales justos.

Por otro lado estalló la huelga del (STAUDLA) en las instalaciones de la Universidad de las Américas, ya que los trabajadores académicos exigían la firma de un contrato colectivo de trabajo, reinstalación de más de 27 despedidos y aumento salarial. Esta huelga se convirtió en histórica, tanto por su larga duración y porque fue la primera realizada en una Universidad privada. Este movimiento culminó con el despido y liquidación de gran número de trabajadores.

Otra huelga importante es la efectuada por el SITUAM en demanda del reconocimiento de su Sindicato, y de la firma de un Contrato único para académicos y administrativos.

Se nombra el primer Comité Ejecutivo del SPAUNAM, el primer órgano de dirección fue encabezado por Eliezer Morales Aragón, también se nombró al Comité Ejecutivo del STEUNAM y resultó reelecto Evaristo Pérez Arreola.

El STEUNAM acompañó a los electricistas democráticos en el transcurso de la celebración de reuniones y movilizaciones impresionantes. El STEUNAM como el SPAUNAM y el SITUAM, ayudaron en su lucha por la legalidad de su organización, por la democracia y el respeto a la --

organización sindical de los trabajadores del STERMON, Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

En este año el Rector en funciones Dr. Guillermo Soberón, en un documento dirigido al Presidente de la República propone la adición de un apartado "C" al Artículo 123 Constitucional, con el fin de que -- normara las relaciones laborales de las Universidades, el mismo que limitaba los derechos de huelga, sindicalización y contratación. Los Sindicatos universitarios se opusieron a este proyecto por medio de movilizaciones a nivel nacional, proponiendo otras opciones legislativas como la inclusión de los derechos de los trabajadores universitarios dentro del Apartado "A" del Artículo 123, las cuales fueron expuestas participando en audiencias públicas organizadas por la Secretaría de Gobernación y "que marcaron el inicio a las propuestas - que el sindicalismo levantaría posteriormente durante 1979 y 1980, - años en los cuales se dió en definitiva la legislación" (24).

Todo lo anterior hizo que se rechazara el proyecto de Soberón, dando lugar además a que se consiguiera gran parte de los deseos de los -- trabajadores universitarios, quedando al fin contemplados a nivel -- constitucional, aunque hubo algunas limitaciones.

Surgieron otras organizaciones sindicales en centros de enseñanza me día superior, como el SINTCB, que pudo reunir a un importante número de trabajadores administrativos y académicos del Colegio de Bachille res.

(24) Ibid., p. 124.

Fusión de STEUNAM y SPAUNAM y creación del STUNAM.

En 1977 se fusionó el STEUNAM y SPAUNAM surgiendo así el STUNAM, Alberto Pulido opinó que "tal vez el momento de la fusión no haya sido el más adecuado, debido a la disparidad en fuerza numérica y consolidación interna que presentaban ambos Sindicatos. El STEUNAM contaba con el 90% de los trabajadores administrativos, tenía la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, mientras que el SPAUNAM únicamente agrupaba a un sector reducido del personal académico debido a la falta de maduración de la idea de sindicalización por parte del profesorado y a las trampas realizadas por las propias autoridades universitarias en el sentido de dar personalidad a varias organizaciones blancas, coaligadas en las AAPAUNAM, las mismas que contaron con el mayor número de afiliados, quitándole al SPAUNAM la titularidad de las Condiciones Gremiales del Personal Académico al SPAUNAM.

El SPAUNAM al igual que el STEUNAM habían logrado un alto nivel ideológico, sustentando posiciones dentro de la línea del sindicalismo democrático, independiente y de lucha clasista. Por medio de una firma de un documento de fusión, que fue avalado por las bases sindicales a través de asambleas generales, llegó el momento de la fusión orgánica, cuando se elaboraron los estatutos y se aprobó un proyecto único con emplazamiento de huelga.

La suspensión de actividades en la UNAM acaeció el día 20 de Junio de 1977 al estallar la huelga del STUNAM. A partir de esta fecha se inician los ataques en contra del Sindicato y la negativa por parte de las autoridades, quienes se quejaban por medio de desplegados pagados por la rectoría de la necesidad de reprimir a los trabajadores.

Las posiciones sindicales, la organización de la huelga y las movilizaciones se consolidaron conforme pasaba el tiempo. Las organizaciones patronales pidieron que se acusara a los paristas de los delitos

de sabotaje y se declara inexistente la huelga apoyando a la rectoría.

Diariamente se erogaban cientos de miles de pesos en propaganda, con lo cual se malgastaba el subsidio universitario. Por medio de la electrónica se trataba de sustituir a los huelguistas, pues con la ayuda de Televisa y el grupo Monterrey, se comenzaron a presentar programas en la TV en canales privados y estatales, con lo que se pensaba que los medios masivos podían sustituir la relación profesor alumno a nivel universitario.

Cada día que transcurría de huelga las autoridades universitarias se mostraban más cerradas, los trabajadores fueron amenazados de ceses masivos y recesión de plazas, aprovechando la desesperación de los desempleados a quienes se les prometió dar un lugar en la UNAM ocupado por un huelguista.

Por órdenes expresas de la Rectoría fueron cortadas la luz y el agua dentro de las instalaciones de C.U., lo que trajo como consecuencia grandes pérdidas a un gran número de investigaciones, asimismo poniendo en peligro el mantenimiento de gran número de animales de laboratorio. El ambiente de turbación entre las autoridades universitarias y gubernamentales provocó el hecho represivo definitivo: la huelga del STUNAM fue declarada ilegal por la Junta de Conciliación y Arbitraje y sus dirigentes acusados de "sabotaje" y "despojo", posteriormente en la madrugada del 7 de Julio, 12 mil policías de diversas corporaciones rompieron la huelga del STUNAM en C.U., deteniendo a gran número de trabajadores y varios dirigentes magisteriales. La respuesta de esta actitud fue un paro nacional efectuado por (FSTU) Federación Sindical de Trabajadores Universitarios, y un mitín en el Politécnico que se manifestaron solidariamente con el STUNAM. Por lo anterior se firmó un pliego que dió fin al conflicto, con el reconocimiento del STUNAM, la libertad de los detenidos, la reinstalación de los despedidos y un pago de salarios caídos, que tiempo después desconocieron las autoridades universitarias.

En 1978 surge la idea entre los trabajadores, de la construcción de un Sindicato Nacional. Durante los trabajos del V. Congreso Nacional de la FSTU el Comité Ejecutivo resumió una serie de planteamientos que con anterioridad se venían manejando y manifestó la necesidad de trabajar por la creación de una organización nacional que sirviera para reunir fuerzas dentro de los Sindicatos federados y con los que aún no estaban afiliados a la FSTU. Estos planteamientos fueron verificados por el Congreso General del STUNAM y por varios similares en otros Sindicatos.

El anterior proyecto podría corregir muchas irregularidades que existían a nivel nacional, por ejemplo la existencia de unos Sindicatos gremiales en varias Universidades, por lo que era necesario fusionarlos; una situación jurídica diferente, ya que había organizaciones registradas y otras no, algunas dentro del apartado "A" y otras dentro del "B" del Artículo 123 Constitucional; las fechas de revisión contractual se realizaban en distintos meses, surgiendo planteamientos para conjuntarlas en una sola fecha, así como la homogeneización en las prestaciones contenidas en los diversos documentos contractuales, retomando los avances que se habían obtenido y extenderlos hacia los que carecían de ellos.

En 1978 se efectuaron un gran número de huelgas en diversas Universidades del país "por revisiones contractuales y salariales, por reconocimiento de Sindicatos y por violaciones laborales destacando las siguientes: "Distrito Federal (UNAM), Guanajuato, Universidad Autónoma de Nuevo León, los académicos de Morelos, el SETSUV en Veracruz y el STESUAN en Nayarit. Toda esta situación creaba un ambiente favorable para los planteamientos sobre la construcción de un Sindicato Nacional, a través de la necesidad de conjuntar esfuerzos en la lucha y los avances" (25).

(25) *ibid*, p. 171-172.

El sindicalismo universitario participó en la Primera Asamblea del Congreso del Trabajo, exponiendo varios dirigentes sindicales de la FSTU varias opiniones sobre el sindicalismo democrático e independiente, este hecho fue el primero que se ha presentado en la historia del Congreso del Trabajo. A partir de esto, la posición de los dirigentes sindicales oficiales fue de apoyo a las demandas del sindicalismo universitario sobre legislación laboral.

Es de suma importancia legislar las relaciones laborales en los centros de estudios superiores. Se dió en el "Primer Congreso:

Extraordinario del STUNAM y en varias reuniones del Consejo Nacional de Representantes de la FSTU. En esencia, el sindicalismo universitario adoptó los criterios siguientes: los derechos laborales de contratación colectiva y huelga deberán estar incorporados en el Apartado "A" del Artículo 123 y su Ley reglamentaria y los conflictos entre autoridades y Sindicatos deberán de ventilarse en el seno de una Junta Especial de Conciliación, integrada por igual número de trabajadores y autoridades" (26).

La construcción del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios.

1979. En Octubre quedó constituido el SUNTU Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios. Después de una serie de reuniones, llevadas a cabo por todo el país, la discusión a nivel nacional y laborales de análisis y convencimiento, varios trabajadores de diversos centros de estudios superiores del país asistieron al gimnasio olímpico "Juan de la Barrera", en la Cd. de México para -- dar nacimiento a su organización nacional, aprobar sus estatutos y nombrar al Comité Ejecutivo provisional, "se aprobaron también fechas

(26) Loc.cit.

concretas para el respectivo plan de acción, con el fin de exigir el reconocimiento del SUNTU, la contratación única a nivel nacional y - el registro dentro del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional" (27).

Algunas organizaciones sindicales se encontraban en contra del SUNTU argumentando entre otras cosas: la precipitación del proyecto, la - prioridad hacia otras cuestiones, su construcción sin consultar a -- los trabajadores, etc.. Todo esto no fue tomado en cuenta gracias a sus acciones masivas que el SUNTU realizó desde que se constituyó, - hasta 1980, año en que publicó la legislación laboral para las Uni-- versidades.

El SUNTU desde su inicio ocupó un lugar importante en varias luchas emprendidas hasta 1981. Fue la base a través de la movilización, en la derrota que sufrió el Rector de la UNAM Guillermo Soberón, y su pretensión de quitarles a todos los trabajadores universitarios, sus derechos por medio del apartado "C" al Artículo 123 Constitucional.

La Legislación de 1980 contempla aspectos esenciales como el derecho a la huelga, el registro de los Sindicatos dentro del Apartado "A" - del Artículo 123, el derecho de contratación colectiva, etc..

El SUNTU decidió durante 1981 solicitar su registro como federación, como un paso tendiente a reorganizar, madurar planteamientos y bus-- car medidas viables hacia el fin estratégico del registro del Sindica to Nacional Universitario.

(27) Ibid., p. 186.

3.3 Principios del STUNAM.

"El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México es la organización de resistencia de los asalariados de la UNAM, coaligados unitaria y democráticamente para la defensa de sus intereses económicos, políticos y sociales sin distinción del tipo de trabajo que desempeñan en la Institución, ni creencias religiosas, concepciones filosóficas o militancias políticas.

El STUNAM se organiza por la libre decisión de sus agremiados y con la finalidad de garantizar el logro de mejores condiciones de vida y de trabajo para todos sus miembros, la creación, fortalecimiento y elevación del nivel de su conciencia proletaria y la comprensión de que sus intereses de clase son antagónicos a los de la burguesía y el imperialismo.

Su acción parte del reconocimiento y aceptación de la lucha de clases como medio adecuado para abolir las relaciones sociales de explotación capitalista y arribar a una nueva estructura social donde se suprima la explotación del hombre por el hombre y reine la fraternidad y la solidaridad entre los verdaderos productores de la riqueza: los trabajadores.

La unidad sindical de los trabajadores universitarios, administrativos y académicos, obedece a un hecho objetivo básico: su carácter de asalariados ante un mismo patrón. Por razones históricas y sociales el sindicalismo universitario asumió una forma gremial, esto es, por un lado académico por otro lado administrativo. En la actualidad, superadas en lo fundamental esas condiciones, se ha abierto paso la unidad sindical en la UNAM, unidad que se marca dentro de la perspectiva de la consecución de un Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación Media y Superior.

El funcionamiento del STUNAM se rige por el principio insoslayable de la democracia sindical, principio que engloba los siguientes aspectos:

- a) La participación de todos los agremiados y sólo de estos, en igualdad de condiciones en la discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales; el cumplimiento disciplinado de acuerdos sindicales, votados conforme al Estatuto.
- b) La aplicación y ejecución de la política sindical y los acuerdos sindicales votados mayoritariamente conforme al presente Estatuto.
- c) El ejercicio de la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación sindical.
- d) El derecho a votar y ser votados para ocupar cargos de dirección sindical.
- e) La revocabilidad de los mandatos.
- f) La libertad de expresarse, actuar y organizarse en corrientes o grupos político-sindicales dentro del Sindicato, siempre y cuando éstos no atenten contra la existencia e integridad del mismo y los intereses fundamentales del proletariado.
- g) La representación proporcional de las mayorías y minorías para la integración de las instancias de dirección, fiscalización y representación a saber: Congreso General, Consejo General de Representantes, Comité Ejecutivo, Comités Delegacionales y Comisiones Autónomas de Fiscalización en los términos que lo marque el presente Estatuto. El STUNAM pugnará porque los principios anteriores sean incorporados al Estatuto del SUNTU (Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios).

El STUNAM proclama como uno de sus principios esenciales, su independencia ideológica, política y orgánica de la burguesía, el Estado y el imperialismo. Repudia y rechaza la intromisión de las autoridades universitarias en su vida interna y se manifiesta en contra de la afiliación masiva de los Sindicatos a cualquier partido político; a la vez que defiende y garantiza el derecho individual de sus afiliados a pertenecer al partido político de su preferencia o no pertenecer a ninguno. Igualmente reivindica la potestad de sus afiliados para que éstos ejerzan o no su derecho de voto en las contiendas -- electorales que se realicen a nivel estatal y/o federal.

La independencia sindical no implica neutralidad ni apoliticismo. - Los trabajadores tenemos, nacional e internacionalmente, intereses - afines que constituyen la base de nuestra solidaridad mutua frente - al enemigo de clase.

Nuestra lucha no se reduce a la conquista de mejores condiciones para la venta de nuestra fuerza de trabajo y capacidades, sino que implica también la necesidad de educar y capacitar a los trabajadores para que accedan a la conducción política de la sociedad, cuando las actuales estructuras sean modificadas radicalmente por la clase obrera y las clases explotadas de la población. En nuestra vida sindical, la acción reivindicativa y la acción política se entrelazan y complementan, constituyendo el conjunto de acciones mediante las cuales los trabajadores nos hacemos partícipes de las responsabilidades inmediatas e históricas del proletariado.

El STUNAM se manifiesta por la unidad de la clase trabajadora y apoya toda tendencia democrática al interior de los Sindicatos controlados por el Estado y, además, está a favor de la creación de Sindicatos nacionales de industria, lo cual permitirá que en el futuro el conjunto de trabajadores quedemos agrupados en una Central Unica, democrática e independiente. Acorde con esta definición clasista ---

unitaria, el STUNAM pugnará por la existencia de Sindicatos Únicos - en las Universidades y luchará por eliminar las diferencias gremiales entre los trabajadores universitarios, impulsando el proceso de Integración de los mismos en formas organizativas únicas, independientemente de su participación en el proceso de trabajo.

La Universidad es una institución pública que forma parte de la formación social mexicana y, por ello, comparte y reproduce en sí misma las contradicciones y características de ésta. Su función social está determinada por los requerimientos ideológicos y pedagógicos que le imponen las clases dominantes de la sociedad y que hacen de ella una formadora de cuadros político-administrativos, ideológicos y técnicos para el funcionamiento y conservación del sistema de explotación asalariada. Su tarea específica es la formación de profesionistas en las diversas disciplinas científicas, humanísticas y estéticas y la creación y divulgación de la técnica y la cultura, y por ende, contribuye al desarrollo de las fuerzas productivas, por lo que es una pieza clave del sistema económico y político.

La Universidad también es sensible a la influencia que sobre su quehacer ejercen las clases explotadas de la sociedad. En este sentido, las luchas desplegadas por los universitarios democráticos, profesores, empleados y estudiantes han contribuido a la modificación de su función social, sentando las bases para su transformación democrática. El hecho de que el STUNAM sea un Sindicato que actúa en la Universidad y comparte su problemática le da a su acción, una proyección especial: el de ser promotor y participante activo en la lucha -- por democratizar esta institución de cultura y de reorientar el contenido y objetivos de la educación universitaria.

El STUNAM se manifiesta en contra de la política autoritaria que implementan en la UNAM los representantes del Estado que la dirigen, política orientada a crear profesionistas al servicio de los monopolios nacionales y extranjeros y a impedir la participación creadora

de todos los universitarios en el gobierno de la Institución, la elevación de su nivel académico y la profesionalización de la enseñanza universitaria.

Por lo anterior, el STUNAM es solidario con todos los intentos de transformación democrática de nuestra máxima casa de estudios en pro de una educación más acorde con los intereses de la mayoría del pueblo mexicano. El STUNAM es firme defensor de la autonomía universitaria, entendida ésta no como aislamiento respecto de la sociedad si no como parte de los derechos y libertades democráticas conquistados por las luchas populares y, básicamente como el derecho de los universitarios a la autogestión democrática de su centro de estudios. - Derechos y libertades, cuyo ejercicio consecuente permitirá poner la Institución al servicio del pueblo mexicano y de la verdadera y completa independencia de México.

La garantía para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, de la democracia e independencia sindicales, radica en que también en el ámbito de toda la sociedad sean vigentes las libertades y derechos democráticos. Los sindicatos democráticos no pueden florecer y consolidarse en un ambiente de autoritarismo y opresión política. De ahí que la lucha por defender y consolidar las organizaciones de los trabajadores deba ir acompañada por la lucha en pro de la vigencia plena e irrestricta de las libertades y derechos que el pueblo ha conquistado en largos años de lucha.

El STUNAM reconoce que en los marcos de la sociedad actual las mujeres constituyen un sector sujeto a una opresión específica. La opresión que sufren las mujeres se expresa en la desigualdad de derechos políticos, educativos, laborales, etcétera, marginación social, doble jornada de trabajo y hostigamiento y violencia sexual. El STUNAM en consecuencia, se pronuncia a favor de las luchas de las mujeres - por su liberación, como una parte fundamental de la lucha general -- por la transformación social.

El STUNAM ha sido y será solidario con las luchas que realizan otros sectores de trabajadores por sus derechos y reivindicaciones, con to dos los sectores populares que luchan porque en el país reinen el -- respeto a la vigencia de las libertades democráticas para los mexica nos. La violación y el pisoteo de los derechos de los trabajadores y el pueblo siempre encontrará en el STUNAM una firme resistencia y rechazo.

El STUNAM se esfuerza por impulsar la solidaridad internacional, con las luchas que la clase obrera y las fuerzas democráticas y revolu-- cionarias de otros países llevan adelante por la plena liberación de sus pueblos! (*)

3.4 Estatuto del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional -- Autónoma de México.

Este Estatuto está formado por quince Capítulos, que son los siguen tes:

CAPITULO I

De su constitución, domicilio, objeto, denominación y duración.

A continuación se transcriben algunos Artículos.

Artículo 1.- De acuerdo con la voluntad de sus afiliados, su decla ración de principios y de conformidad con el acta constitutiva de fe cha 27 de Marzo de 1977, queda constituido el SINDICATO DE TRABAJA-- DORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, cuyas siglas -- son "STUNAM".

Artículo 4.- El Sindicato de Trabajadores de la UNAM tiene como ob-- jetivos fundamentales:

(*) Transcrito de los Principios del STUNAM.

1. Defender los intereses de sus afiliados mediante:
 - a) El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus afiliados.
 - b) El cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo así como de las diversas leyes, disposiciones y convenios que beneficien a los trabajadores, en tanto no se logre un contrato único de trabajo en la UNAM.
 - c) La mejora de los salarios en un nivel que satisfaga decorosamente las necesidades reales del trabajador.
 - d) La superación cultural de los trabajadores mediante su capacitación en los conocimientos humanísticos, científicos, técnicos y artísticos en sus diversas expresiones.
 - e) El mejoramiento de las condiciones de trabajo.
 - f) La disminución de las jornadas de trabajo.
 - g) La lucha por el mejoramiento de la situación económica, social, política y jurídica de los trabajadores.
 - h) El establecimiento de servicios sociales para sus afiliados, adquisición de inmuebles necesarios para sus operaciones y todas las iniciativas jurídicas necesarias para el desarrollo de sus actividades.
2. La garantía de su autonomía e independencia política en relación con las autoridades de la Institución, con los partidos políticos burgueses, con las organizaciones gremiales que no sean democráticas e independientes del Estado y con el Estado mismo.
3. La participación en la problemática social y política del país, mediante:
 - a) La identidad con la clase trabajadora capaz de llevar a cabo de manera consciente, el cambio económico y sociopolítico de la sociedad y lograr el establecimiento de un orden

social justo que permita a los trabajadores vivir holgadamente del producto de su propio trabajo y haga imposible el enriquecimiento de unos cuantos con el trabajo de los demás.

- b) El fomento, establecimiento y conservación, de acuerdo a los principios del sindicalismo independiente y democrático de las relaciones fraternales y de la solidaridad con las agrupaciones de trabajadores del país y del extranjero.
4. La defensa permanente de las universidades, de su autonomía, el replanteamiento continuo de sus objetivos, la democratización de la enseñanza, su función crítica de la sociedad con una proyección popular y democrática.

CAPITULO II

De la membresía del Sindicato.

CAPITULO III

De los derechos y obligaciones de los miembros del Sindicato.

CAPITULO IV

De los órganos de dirección y representación.

Se mencionan a continuación algunos Artículos.

Artículo 18.- La soberanía del Sindicato reside en el conjunto de sus afiliados, y se ejerce a través de las instancias resolutorias y ejecutivas previstas en el presente Estatuto, según el siguiente orden jerárquico:

- a) Congreso General.
- b) Consejo General de Representantes (CGR).
- c) Comité Ejecutivo.
- d) Asambleas Delegacionales.
- e) Comités Delegacionales.

Artículo 11.- El Congreso General es la máxima autoridad del Sindicato y sus acuerdos son de observancia obligatoria para todos los -- afiliados.

El Congreso General se constituye por:

- a) Un delegado por delegación, que podrá ser académico o administrativo, dependiendo de cuál de los dos sectores es mayoritario en la respectiva delegación.
- b) Un delegado por cada 50 afiliados académicos o fracción mayor de 30, y un delegado por cada 50 afiliados administrativos o fracción mayor de 30.
- c) El Comité Ejecutivo.
- d) El C.G.R.

Artículo 23.- En ausencia del Congreso General, la máxima autoridad del Sindicato recae en el Consejo General de Representantes (CGR), - quien se constituye por:

- a) Un delegado por delegación, que podrá ser académico o administrativo, dependiendo de cuál de los dos sectores es mayoritario en la respectiva delegación.
- b) Un delegado por cada 75 afiliados académicos o fracción mayor de 50, y un delegado por cada 75 afiliados administrativos o fracción mayor de 50.
- c) El Comité Ejecutivo del Sindicato quien lo presidirá con - voz y voto.

Artículo 25.- El Comité Ejecutivo del Sindicato es el órgano ejecutivo de dirección del mismo que actuando de acuerdo a las orientaciones del Congreso y del CGR, representa al Sindicato ante las autoridades de la UNAM y ante cualquier otra autoridad, agrupación, etc..

Se integra por 17 Secretarías:

- a) Secretaría General.
- b) Secretaría de Organización Administrativa.
- c) Secretaría de Organización Académica.
- d) Secretaría de Trabajo Administrativo.
- e) Secretaría de Conflictos Administrativos.
- f) Secretaría de Trabajo y Conflictos Académicos.
- g) Secretaría de Relaciones.
- h) Secretaría de Prensa y Propaganda.
- i) Secretaría de Finanzas.
- j) Secretaría de Educación Sindical y Promoción Cultural.
- k) Secretaría de Deportes.
- l) Secretaría de Asuntos Universitarios.
- m) Secretaría de Previsión Social.
- n) Secretaría de Fomento de la Vivienda.
- ñ) Secretaría de Asuntos Femeniles.
- o) Secretaría de Análisis, Estudios y Estadística.
- p) Secretaría de Actas, Acuerdos y Archivo.

Artículo 30.- La máxima autoridad delegacional es la Asamblea, la cual discute y decide los asuntos que atañen a la totalidad de los afiliados, a la delegación de su dependencia y pondrá en práctica las

decisiones de los órganos deliberativos y resolutivos del STUNAM y a su vez servirá como primera instancia para la resolución de los conflictos de trabajo que se presenten en la dependencia.

Artículo 32.- El Comité Delegacional es el órgano ejecutivo de dirección de la delegación sindical que, actuando de acuerdo a las orientaciones del Congreso, del CGR, del Comité Ejecutivo y de la Asamblea Delegacional, representa al Sindicato ante las autoridades en la (s) dependencia (s) respectiva (s). Se constituye en aquellas delegaciones que tienen derecho a elegir de tres delegados en adelante y se integra de preferencia por:

- a) Un Secretario Delegacional.
- b) Un Secretario de Organización, Actas y Archivo.
- c) Un Secretario de Trabajo y Conflictos.
- d) Un Secretario de Prensa, Propaganda y Educación Sindical.
- e) Un Secretario Académico (donde corresponda).

CAPITULO V

De las facultades y funciones de los órganos de dirección.

CAPITULO VI

De las Delegaciones.

CAPITULO VII

De las Comisiones Autónomas de fiscalización.

CAPITULO VIII

De la Comisión Autónoma de Bolsa de Trabajo.

CAPITULO IX

De los procedimientos de investigación.

CAPITULO X

De las sanciones y correcciones disciplinarias.

CAPITULO XI

De las elecciones.

CAPITULO XII

De la huelga.

CAPITULO XIII

Del patrimonio del Sindicato.

CAPITULO XIV

De la disolución y liquidación del Sindicato.

CAPITULO XV

De la reforma del Estatuto.

CAPITULO 4

EL PERSONAL DE INTENDENCIA DE LA UNAM

EL PERSONAL DE INTENDENCIA DE LA UNAM

4.1 Consideraciones Preliminares.

Toda organización independientemente de los fines que persiga, requerirá de recursos materiales, técnicos y personal para el cumplimiento de sus objetivos, por lo que consideramos de gran importancia el definir tanto a la organización como a la administración de recursos humanos, materia de estudio del presente capítulo.

Por organización entendemos dos acepciones según Parsons:

- a) Ordenación, asignación de funciones; y
- b) Toda unidad social o agrupamiento humano deliberadamente -- creado y modificado para lograr objetivos específicos" (1).

La organización, también se puede entender como aquella estructura técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social para lograr la máxima eficacia dentro de los planes y objetivos señalados, o como el arreglo de funciones necesarias para lograr un objetivo, estableciendo la indicación de autoridad y responsabilidad asignadas a las personas adecuadas para la ejecución de las funciones respectivas.

Ahora bien, para referirnos a la administración de recursos humanos, primeramente analizaremos la definición de administración general, por diversos autores:

Reyes Ponce:

"Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficacia en las formas de estructura y manejar un organismo social"

(1) Parsons T. Structure and Process in Modern Societies Glencoe 11 The Free Press, 1960.

Fayol:

"Administrar es preveer, organizar, dirigir, coordinar y controlar".

Peterson and Plawman:

"Es una técnica por medio de la cual se determinan, clasifican y realizan, los propósitos y objetivos de un grupo humano en particular".

Mooney:

"Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, en base a un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana".

Wilburg Jiménez:

"Es la ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación da una conducta humana de sistemas racionales y esfuerzos cooperativos. a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es fácil lograr".

Fernández Arena:

"Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado".

Como podemos observar, todas estas definiciones de administración, - en una u otra forma, concuerdan entre sí y sobre todo en la necesidad de contar, para el funcionamiento de cualquier organización, -- con el elemento humano.

Además del elemento humano, como mencionamos al inicio de este capítulo, la organización requiere de recursos materiales y técnicos para cumplir con sus objetivos, sin embargo, únicamente nos avocaremos al análisis del recurso humano por considerar a éste el más importante para efectos de este capítulo.

En el rubro de recursos humanos quedan comprendidos tanto "el esfuerzo y la actividad humana como otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc." (2)

Por otra parte, los recursos humanos tienen características especiales, según lo manifiesta el maestro Fernando Arias Galicia, las cuales se enuncian a continuación:

- "a) No pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc., son parte del patrimonio personal. Los recursos humanos implican una disposición voluntaria de la persona. No existe la esclavitud, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y -- sin su pleno consentimiento (salvo la pena impuesta por autoridad judicial, las funciones censales y electorales, el servicio de las armas y el jurado y los puestos de elección popular de acuerdo a las leyes respectivas) y a nadie podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos (Artículos 2, 5 y 4 Constitucionales).

(2) Arias Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos (México, D. F., Trillas, c. 1982) p. 24.

- b) Las actividades de las personas en las organizaciones son, como se apuntó, voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por lo contrario, solamente contará con él, si perciben que esa actitud va a ser "provechosa" en alguna forma, y si los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Entonces, aparte de un contrato legal de trabajo, existe también un contrato psicológico cuya existencia está condicionada a lo que se anotó en el párrafo en cursivas.
- c) Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva. La intensidad de tal servicio depende generalmente de lo apuntado en el inciso anterior. Esta intangibilidad ha causado serios trastornos. Generalmente se ha pensado que los recursos humanos no cuestan nada y que no tienen connotación económica alguna; por tanto, han sido los que menos atención y dedicación han recibido en comparación a los otros dos tipos de recursos; sin embargo, la situación empieza a cambiar. Así, los economistas hablan ya de "Capital Humano" y algunos contadores empiezan a realizar esfuerzos a fin de que sus estados financieros, que tradicionalmente se ocupan de los recursos materiales, reflejen también las inversiones y los costos en los recursos humanos.
- d) El total de recursos humanos de un país o de una organización en un momento dado puede ser incrementado. Básicamente existen dos formas para tal fin: descubrimiento y mejoramiento.

En el primer caso se trata de poner de manifiesto aquellas - habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por -- las personas; para ello, un auxiliar valioso son los Test -- Psicológicos y la orientación profesional. En la segunda si tuación se trata de proporcionar mayores conocimientos, expe riencias y nuevas ideas, etc., a través de la educación, la capacitación y el desarrollo. Infortunadamente, los recur-- sos humanos también pueden ser disminuidos por las enfermedades, los accidentes y la mala alimentación.

- e) Los recursos humanos son escasos; no todo mundo posee las -- mismas habilidades, conocimientos, etc.. Por ejemplo: no -- cualquier persona es un buen cantante, un buen administrador o un buen matemático. El conjunto de características que ha cen destacar a la persona en estas actividades sólo es poseido por el número inferior del total. En este sentido se dice que los recursos humanos son escasos, entonces hay personas u organizaciones dispuestas a cambiar dinero u otros bienes por el servicio de otros, surgiendo así los mercados de trabajo.

En términos generales, entre más escaso resulte un recurso, - más solicitado será, estableciéndose así una competencia entre los que conforman la demanda que se traduce en mayores ofertas de bienes o dinero a cambio del servicio". (3)

Expuestas las características anteriores, podemos afirmar que la administración de recursos humanos, debe tener la más alta prioridad - en cualquier organización, ya que la eficacia de ésta depende de la capacidad de las personas empleadas, en este sentido la administración de recursos humanos "Es el proceso administrativo aplicado al - acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la sa lud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la

(3) *ibíd*, pp. 24/26

organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general" (4).

Dicho lo anterior, nos ubicaremos ahora, en la Universidad Nacional Autónoma de México, organización que como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, tiene por fines sustantivos: impartir educación superior, desarrollar la investigación científica e instrumentar acciones de extensión universitaria a quienes no tienen posibilidad de asistir a escuelas superiores. Para que la Universidad pueda cumplir con estos objetivos, requiere de personal de apoyo que contribuya en alguna forma a sus funciones sustantivas.

Respecto al personal de apoyo, nos enfocaremos básicamente a los trabajadores administrativos (Base) que tienen por función primordial - efectuar el aseo periódico de las instalaciones universitarias, a -- fin de contribuir a que en la dependencia, exista un medio ambiente agradable e higiénico.

Por lo que se ha podido observar, las condiciones de higiene en la - Universidad, dejan mucho que desear, ya que con frecuencia encontramos basura en los pasillos de acceso, en las escaleras, en los salones de clase, en las oficinas, etc.. Este fenómeno se debe, no sólo a la falta de disciplina por parte de la comunidad universitaria, en el sentido de depositar la basura en los cestos para ello, sino también a que el personal encargado de desempeñar la labor de limpieza en la Institución, no la realiza con esmero y dedicación.

En consecuencia reviste de gran importancia el analizar a este sector de trabajadores administrativos de base, en cuanto a los instrumentos propios de la administración en el área específica de recursos humanos. Por lo que consideramos necesario efectuar un análisis de

(4) Ibid, p. 27.

puestos; a fin de conocer las características del puesto y los requisitos para desempeñarlo. Cabe destacar que el análisis de puestos se refiere única y exclusivamente al puesto y no al trabajador que lo ocupa.

Para apreciar los méritos del trabajador existen algunos métodos, -- que permiten evaluar el desempeño de su trabajo, los cuales a manera de ejemplo, se mencionan a continuación:

- a) Método de comparación.- Este método consiste en comparar el desempeño de los trabajadores, en tres formas: alineamiento, comparación por pares y distribución forzosa.
- b) Métodos de escala.- Consiste en calificar al trabajador, -- con base en una escala previamente establecida y representada en forma horizontal, en la cual, a criterio del calificador se marca la escala que corresponde a las características que posee el trabajador, se presentan dos tipos de escalas: continuas y discontinuas.

Además de estos métodos, podemos mencionar el método de lista de comprobación y el de análisis de la ejecución del trabajo, los cuales -- también, tienen por objeto el evaluar la actuación de los trabajadores en relación con las obligaciones y responsabilidades de su puesto.

Por otra parte, para que el personal sepa hacer su trabajo se requieren de buenos procedimientos de Reclutamiento y Selección que proporcionen personal idóneo y capacitado, aunado a esto, los programas -- de capacitación, adiestramiento y desarrollo para los trabajadores, -- son necesarios, ya que les permiten contribuir a mejorar su eficiencia y eficacia en el desempeño laboral.

Cabe destacar, que uno de los problemas medulares a los que se enfrenta la administración de personal consiste en "lograr que el trabajador quiera cumplir su tarea con la máxima eficacia y coordinadamente con los demás. Para ello existen técnicas que tienden a 'motivarlo' adecuadamente para desarrollar sus habilidades dentro de un trabajo en equipo y con la mayor productividad" (5).

Al respecto, Duhalt Krauss, nos dice que: "Esto sólo se logra cuando el empleado no ve su trabajo como instrumento de servidumbre, sino cuando representa asimismo un medio de satisfacer tanto sus necesidades materiales, como sus más justas aspiraciones humanas" (6). En lo que concierne a las técnicas de motivación, nos referiremos -- más adelante en el Capítulo 5.

Finalmente, cabe mencionar, que la Secretaría General Administrativa de la UNAM, a través de sus Direcciones Generales de Estudios Administrativos y de Personal, realizó durante el año de 1984, actividades relacionadas con el Personal Administrativo de Base, dentro de las cuales, según informe de la Universidad, destacamos las siguientes:

- a) La Dirección General de Estudios Administrativos, como actividad complementaria, se responsabilizó del Proyecto 18 "Elaboración de Catálogos de Funciones, Tabuladores y Puestos Administrativos y Académico-Administrativos", de la Reforma Universitaria, obteniéndose como resultado: la publicación y difusión a todas las dependencias universitarias, del Catálogo General de Puestos Administrativos de Base -- con los perfiles de puestos y los tabuladores correspondientes, vale la pena mencionar que dicho proyecto se implantó el 29 de Junio de 1984. Por otra parte, esta Dirección General participó en la revisión y formulación de las

(5) Carrillo Castro Alejandro, La Reforma Administrativa en México, (México, D. F. INAP, c. 1978) p. 42.

(6) Duhalt Krauss Miguel. La Administración de Personal en el Sector Público. Un enfoque sistémico (México, D.F. IAP, c.1972) p. 17.

cláusulas en que intervinieron la capacitación, la admisión, el escalafón y sobre todo el catálogo y los perfiles de puestos administrativos de Base, todo esto conjuntamente con las Comisiones Mixtas, con la Subdirección de Capacitación y con otros departamentos de la Dirección General de Personal.

Asimismo, la Dirección General de Estudios Administrativos, dentro de sus actividades relevantes, modificó el catálogo de puestos y los perfiles y tabuladores que con fecha 26 de Junio de 1984 se habían convenido con el STUNAM; ya que en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo, efectuada en Octubre del mismo año, -- las partes coincidieron en que el catálogo de puestos hiciera alusión únicamente a las funciones, requisitos de ingreso y perfiles máximos, suprimiendo los mínimos.

- b) La Dirección General de Personal, realizó actividades sustantivas como las de: tramitar 88,467* altas, bajas, prórrogas, licencias y rechazos; también atendió 74,977* asuntos relacionados con la revisión de movimientos, cancelación de movimientos, retención de movimientos, verificación de movimientos en nómina, revisión y registro de pago de honorarios y servicios profesionales y elaboración y registro de nombramiento; asimismo, atendió 110,061* trámites de credenciales UNAM, credenciales ISSSTE, pagarés ventanilla, pagarés automovil, cartas poder, hojas de servicio, constancias, pagos de marcha, cancelación de cheques, becas CONACYT, renunciaciones voluntarias, jubilaciones, menajes, reembolso, lentes, viáticos, recibos por remuneraciones, relaciones de tiempo extra, pensión alimenticia y resello de credenciales. En lo que respecta a las relaciones laborales participó en las negociaciones con el STUNAM

* Estos datos fueron tomados del informe, Universidad Nacional Autónoma de México, 1984, Tomo I, México 1984, p. 225-226.

y el AAPAUNAM en cuanto a los Contratos Colectivos de Trabajo y revisiones salariales. Como actividades complementarias, podemos resaltar el estudio sobre el incremento de la productividad del personal administrativo de base, el cual está contemplado en la Reforma Universitaria como Programa 16, que tiene por objetivo general "elaborar e implantar los programas de capacitación del personal administrativo de base, para contribuir a mejorar y aumentar su eficiencia y eficacia en el trabajo" (7) y como objetivos específicos "son dos: Integración y mejoramiento del desempeño actual" (8).

Cabe destacar que este programa, entre muchos otros aspectos, considera que si los trabajadores mejorasen su desempeño, se convertirían en un eficaz apoyo a las funciones sustantivas de la UNAH.

4.2 Análisis de Puestos.

Como lo vimos al finalizar el subcapítulo anterior, para las autoridades universitarias ha sido materia de preocupación el mejorar la eficiencia en el trabajo y la productividad de sus trabajadores, esto se hace manifiesto en la Reforma Universitaria, especialmente en el Programa 16 intitulado "Incremento de la Productividad del Personal Administrativo de Base", para lo cual se han realizado acciones tendientes a mejorar el desempeño actual de los trabajadores. Sin embargo, para lograr una mayor productividad se requiere primeramente determinar el contenido del puesto, al respecto el catálogo de puestos del personal administrativo de base, contiene la nivelación de percepciones de los trabajadores administrativos; las funciones y requisitos de cada categoría, así como el perfil de ingreso y remuneraciones correspondientes (tabulador).

(7) La Reforma Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de México, - p. 58.

(8) Loc. cit.

4.2.1 Clasificación del Personal Administrativo de Base.

El personal administrativo de base se clasifica en 6 ramas, las cuales enunciamos a continuación:

- a) Rama de Administración.
- b) Rama Auxiliar de Administración.
- c) Rama Especializada Técnica.
- d) Rama Especializada Obrera.
- e) Rama Obrera.
- f) Rama Profesional.

Para efectos de esta investigación, nos ubicaremos en la Rama Auxiliar de Administración; ya que en ella se agrupan los siguientes --- puestos:

- 1) Intendente.
- 2) Auxiliar de Intendencia.
- 3) Oficial de Transporte.
- 4) Vigilante.
- 5) Cocinero.
- 6) Ayudante de Cocina.
- 7) Peluquero.
- 8) Motociclista.
- 9) Auxiliar de Tienda.
- 10) Auxiliar de Forense.

Como podemos observar, el puesto de Intendente y el de Auxiliar de Intendencia, quedan comprendidos en esta rama.

4.2.2 Descripción Genérica de la Rama Auxiliar de Administración.

El personal de la Rama Auxiliar de Administración tendrá por actividad característica el realizar las labores de aseo y vigilancia de las instalaciones, locales, etc. de la UNAM; así como la transportación, mensajería y demás auxiliares de la administración.

4.2.3 Características de los Puestos de Intendente y de Auxiliar de Intendencia.

Una vez identificados con la rama, nos avocaremos al análisis de los puestos de Intendente y de Auxiliar de Intendencia, con el fin de familiarizarnos en sus funciones y características particulares de ambos puestos.

Intendente:

El puesto de Intendente tendrá por funciones, requisitos de ingreso y perfil, lo siguiente:

- 1) Funciones.- "Elaborar programas de trabajo de su área, y vigilar la adecuada prestación de servicio en la dependencia.

Observar, distribuir y supervisar las labores de aseo, mensajería, vigilancia, transporte, estiba que realice el personal a su cargo.

Solicitar y proporcionar al personal a su cargo los materiales y equipo necesario para el desempeño de sus labores y -- controlar el uso correcto de los mismos.

Recibir, revisar y atender las solicitudes de servicio.

Controlar las llaves de acceso a los locales de la dependencia, controlar y supervisar los servicios de vigilancia de los mismos; controlar y verificar la entrada y salida del mobiliario y equipo y reportar a su Jefe inmediato cualquier desperfecto en las instalaciones y equipo de la dependencia.

Orientar e instruir al personal a su cargo para la debida realización de su trabajo y reportar a su Jefe inmediato las anomalías e incumplimiento del trabajo de los mismos.

Prestar informes con la periodicidad requerida.

Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta de Tabuladores.

- 2) Requisitos.- Carrera comercial o técnica después de la Secundaria. Requiere un año de experiencia. Examen teórico y práctico del área. Saber manejar equipo y herramientas como: pulidoras, taladros, aspiradoras, desarmadores, pinzas y demás necesarios para la realización de sus labores" (9).

- 3) Perfil.- "Conocimientos y Aptitudes:

Escolaridad.

Carrera comercial o técnica después de la Secundaria.

(9) Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de la UNAM, Secretaría General Administrativa, Dirección General de Estudios Administrativos, p. 26.

Experiencia.

Requiere un año de experiencia.

Criterio e Iniciativa.

Requiere la comprensión de instrucciones variables, pero claras y concretas para la realización de actividades diferentes, no siempre rutinarias pero relacionadas entre sí, todas sencillas.

Responsabilidad:

En Dirección y/o Supervisión.- Requiere de la distribución frecuente de tareas distintas, pero relacionadas entre sí y de la supervisión durante más del 50% de su jornada, a fin de mantener un flujo y ritmo de trabajo constante, asimismo requiere de correcciones y revisiones periódicas de las operaciones y de indicaciones frecuentes al personal a su cargo.

En trámites, Procesos y/o Procedimientos.- La no observancia de los trámites y/o procedimientos preestablecidos puede ocasionar el retraso del proceso normal de las labores afectando a otros puestos o a la secuencia de actividades.

Económica.

No requiere del manejo de efectivo o valores.

En Bienes.

Requiere del manejo de herramientas, maquinaria, mobiliario, materiales, equipo, etc. con escasas posibilidades de pérdida, daño, deterioro y/o desperdicio, sujeto a estrechas vigilancias y a comprobaciones inmediatas.

Si el costo promedio de la herramienta, maquinaria, mobiliario, materiales, equipo, etc. que maneja asciende hasta el - 200% del salario mínimo universitario.

Esfuerzo:

Ffsico.- Requiere de la aplicación de esfuerzos físicos mínimos, siendo variadas sus actividades, que permiten distracción y eliminación de fatiga.

Mental y/o Visual.

Requiere del esfuerzo mental y/o visual mínimo, trabajo con pocas posibilidades de error.

Condiciones de Trabajo y Riesgos:

Condiciones Ambientales.- Condiciones estimadas como medianamente desfavorables, atendiendo a temperaturas del ambiente, exposición a la intemperie, ruido, polvo, malos olores, condiciones de iluminación, contacto con materiales especiales, etc..

Riesgos.

No se presenta ningún riesgo de trabajo pues existen las normas de seguridad y la frecuencia de accidentes es mínima en grandes intervalos de tiempo" (10).

(10) Perfil de Puestos del Personal Administrativo de Base, UNAM. p. 33-34.

Auxiliar de Intendencia:

El puesto de Auxiliar de Intendencia tendrá por funciones, requisitos de ingreso y perfil, lo siguiente:

- 1) **Funciones.**- "Barrer, trapear, pulir, lavar a fin de mantener la limpieza y buena presentación de enseres, locales, pasillos, escaleras, pisos, paredes, aulas, laboratorios, sanitarios, bibliotecas, auditorios, estacionamientos y otros locales que se le asignen.

Distribuir documentación y correspondencia en el propio centro de trabajo o en algún otro lugar.

Efectuar compras menores.

Trasladar y/o estibar mobiliario y equipo, aparatos y enseres, animales y otros objetos que se le soliciten.

Abrir y cerrar las puertas de acceso a los locales de la dependencia y mantener éstas cerradas cuando no se utilicen.

Reportar anomalías dentro de su área de trabajo.

Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta de Tabuladores.

- 2) **Requisitos.**- Primaria, requiere 6 meses de experiencia, examen general del área, saber manejar útiles y equipo de limpieza como: escoba, jerga, cubeta, cepillo, jalador, pulidora, aspiradora y demás necesarios para la realización de su trabajo" (11).

(11) Catálogo de Puestos, ob. cit., p. 27.

3) Perfil.- "Conocimientos y aptitudes:

Escolaridad.

Primaria.

Experiencia.

Requiere seis meses de experiencia.

Criterio e Iniciativa.

Requiere la comprensión de instrucciones variables, pero claras y concretas para la realización de actividades diferentes, no siempre rutinarias, pero relacionadas entre sí todas sencillas.

Responsabilidad:

En Dirección y/o Supervisión.- No requiere actividades de supervisión o dirección, se es responsable de su propio trabajo.

En Trámites, Procesos y/o Procedimientos.- El incumplimiento de las acciones dirigidas hacia la limpieza, conservación y mantenimiento de las instalaciones y equipo de la dependencia, puede ocasionar malas impresiones del medio ambiente de trabajo e incomodidades de los usuarios de los servicios que se prestan.

Economía.

No requiere del manejo de efectivo o valores.

En Bienes.

Requiere del manejo de herramientas, maquinaria, mobiliario, materiales, equipo, etc., con escasas posibilidades de pérdida, daño, deterioro y/o desperdicio, sujeto a estrecha vigilancia y comprobaciones inmediatas.

Si el costo promedio de la herramienta, maquinaria, mobiliario, materiales, equipo, etc. que maneja, asciende hasta el 100% del salario mínimo universitario.

Esfuerzo:

Físico.- Requiere de la aplicación de esfuerzos físicos ligeros en forma frecuente o continuada durante períodos equivalentes a menos del 50% de la jornada, donde son variadas - sus actividades que permiten la eliminación de fatiga.

Mental y/o Visual.

Requiere del esfuerzo mental y/o visual mínimo, trabajo con pocas posibilidades de error.

Condiciones de Trabajo y Riesgos:

Condiciones Ambientales.- Condiciones desfavorables en períodos cortos e intermitentes sobre las condiciones del grado anterior.

Riesgos.

Se presentan riesgos de accidentes menores, con remotas posibilidades de ocurrencia! (12).

Puesto: Auxiliar de Intendencia.

Nivel salarial único: \$ 40,822.60

Cabe mencionar, que los salarios se establecen en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y no para las personas, esto en observancia al principio de que a todo trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, corresponderá un salario igual, que no puede ser reducido ni modificado por razones de edad o sexo.

Por otra parte, la encargada de resolver los problemas que se presenten respecto de la igualdad de labores será la Comisión Mixta de Tabuladores, la cual según el Artículo 3 del Reglamento de dicha Comisión, tendrá por funciones las siguientes:

- a) Determinar los procedimientos a seguir para la formulación de los nuevos tabuladores.
- b) Determinar las categorías y niveles que correspondan a las actividades que realmente ejecuten los trabajadores al servicio de la Institución, de acuerdo con los sistemas de análisis y evaluación que la propia Comisión determine, cuidando que se respete el Convenio Colectivo de Trabajo y los Reglamentos de Escalafón e Interior de Trabajo.
- c) Definir los requisitos, cualidades y labores específicas necesarias para cubrir las categorías y niveles de sueldo que resulten del nuevo tabulador.
- d) Redactar el catálogo de puestos de confianza.
- e) Aplicar el Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM y el Reglamento Interior de Trabajo en lo que le corresponda.
- f) Establecer sus organismos auxiliares y vigilar su funcionamiento.

- g) Designar a las personas que auxilien en las investigaciones y encuestas necesarias para el cumplimiento de la fracción anterior.
- h) Resolver los asuntos de su competencia que le sean planteados.
- i) Revisar y en su caso revocar sus acuerdos.
- j) Solicitar a quien corresponda disponga lo conducente para el debido cumplimiento de los dictámenes que se acuerden.
- k) Solicitar a las autoridades de la Universidad la información y colaboración necesaria para lograr los propósitos de la Comisión" (14).

Otro aspecto relacionado con el salario es el de la forma, fecha y lugar de pago, en cuanto a la forma se pagará en cheque o en moneda nacional de curso legal; a la fecha, los pagos se efectuarán por quincena los días 10 y 25 de cada mes; y en lo que respecta al lugar se pagará en el propio centro de trabajo.

4.4 Diferencias y similitudes de los puestos de Intendente y Auxiliar de Intendencia.

A manera de comentario, estableceremos las principales diferencias y similitudes que presentan los puestos de Intendente y Auxiliar de Intendencia:

(14) Reglamento de la Comisión Mixta de Tabuladores, UNAM. p. 501.

A) Diferencias:

CONCEPTO	INTENDENTE	AUXILIAR DE INTENDENCIA
1. Funciones:	Elabora programas de trabajo de su área y vigila la adecuada prestación de servicios en la dependencia.	Ejecuta la operación, - es decir, barre, trapea, lava, a fin de -- mantener la limpieza y buena presentación de - la dependencia.
	Controla las llaves de acceso a los locales de la - dependencia.	Abre y cierra las puertas de acceso a los locales de la dependencia.
	Orienta e instruye al personal a su cargo.	No tiene personal a su cargo.
2. Requisitos:	Carrera comercial o técnica después de la secundaria.	Primaria.
	1 año de experiencia.	6 meses de experiencia.
	Examen teórico y práctico.	Examen general del área.
3. Responsabilidad:	Requiere de actividades de supervisión o dirección.	No requiere actividades de supervisión o dirección.
4. Esfuerzo:	Requiere de la aplicación de esfuerzos físicos mínimos.	Requiere de la aplicación de esfuerzos físicos ligeros en forma -- frecuente.

C O N C E P T O	I N T E N D E N T E	AUXILIAR DE INTENDENCIA
5. Condiciones Ambien <u>tales</u> :	Estimadas como mediana-- mente desfavorables.	Desfavorables en perfo-- dos cortos e intermiten <u>tes</u> .
6. Riesgos:	No se presenta ningún -- riesgo de trabajo.	Se presentan riesgos de accidentes menores.
7. Tabulador:	Nivel salarial mayor.	Nivel salarial menor.

B) Similitudes:

1. Requieren de la comprensión de instrucciones variables, pero --
claras y concretas para la realización de actividades diferen--
tes, no siempre rutinarias, pero relacionadas entre sí, todas -
sencillas.
2. No requieren del manejo de efectivo o valores.
3. Requieren del manejo de herramientas, maquinaria, mobiliario, -
materiales, equipo, etc., con escasas posibilidades de pérdida,
daño, deterioro y/o desperdicio, sujeto a estrecha vigilancia y
comprobación inmediatas.
4. Requieren del esfuerzo mental y/o visual mínimo, trabajo con --
pocas posibilidades de error.

Finalmente, cabe destacar la importancia que tiene el establecer estas diferencias y similitudes entre ambos puestos, en virtud de que en la investigación de campo se entrevistará únicamente al personal que ocupa el puesto de Auxiliar de Intendencia, con el objeto de conocer la problemática motivacional de este sector de trabajadores de la UNAM, ya que estos trabajadores son los que en realidad ejecutan la labor de limpieza en la dependencia, en cambio el personal que -- ocupa el puesto de Intendente, se encarga básicamente de supervisar y controlar al personal Auxiliar de Intendencia.

C A P I T U L O 5

TEORIAS MOTIVACIONALES

CAPITULO 5
TEORIAS MOTIVACIONALES

5.1 El Comportamiento Humano.

"Koontz y O'Donnell, consideran a la Administración como la dirección de un organismo social, y su efectividad para alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes" (1). La anterior definición refleja la importancia que tiene para los administradores el conocimiento del comportamiento humano, ya que esto les ayudará a comprender las características, posibilidades y limitaciones del personal, lo cual permitirá que los administradores realicen determinadas operaciones para que los individuos aporten sus mejores contribuciones, despertando su entusiasmo, su deseo y sus energías hacia el logro de los objetivos, tanto propios como los de la organización.

Las teorías conductistas se basan en la observación del comportamiento objetivo del ser que se estudia. "El hombre se da cuenta que sus semejantes y él mismo se conducen de cierta forma... y tratan de conocer las causas de las diversas conductas que observan, a fin de propiciar aquellas que consideran positivas y evitar la aparición de las juzgadas en forma negativa" (2). Las ciencias del comportamiento se topan con más barreras que las ciencias físicas, pues los sistemas estudiados por las ciencias de la conducta presentan un mayor grado de incertidumbre.

El propósito de estas ciencias es comprender y entender las respuestas del organismo al estímulo que recibe; es decir, a los cambios -- que se suscitan internamente o en el medio ambiente y que propician una reacción. Esta conducta puede ser observada a través del siguiente modelo: el estímulo condiciona la respuesta (E - R).

- (1) Agustín Reyes Ponce, Administración de Empresas (México, D.F., Limusa c. 1981) p. 16.
- (2) Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos (México, D.F., Trillas, c.1973), p. 51.

La conducta provoca un conjunto de reacciones que no son visibles directamente, como el aprendizaje, la creatividad, el dolor, etc..

El organismo del hombre posee una serie de sistemas biológicos que influyen sobre la conducta y viceversa y la psicología estudia las relaciones entre ambos, Arias Galicia nos explica que "tanto los mecanismos biológicos como el medio constituyen una situación; por lo tanto el modelo estímulo + situación, puede convertirse ahora en un modelo más complejo, que sería estímulo + situación - respuesta. En otras palabras la conducta de una persona en un momento dado depende del estímulo y también de sus mecanismos biológicos, de sus experiencias pasadas, del ambiente en que se encuentra en ese momento y, en general, de su personalidad" (3). Para poder entender la conducta del hombre los conductistas lo consideran como una unidad inseparable formada por tres fuentes principales que son: la biológica, psicológica y social, pues contamos con un cuerpo que funciona de acuerdo a las leyes biológicas, el cual contiene una serie de instintos denominado temperamento (todo aquello que traemos con nosotros al nacer), por otra parte tenemos una serie de funciones psicológicas como: memoria, atención, inteligencia, entre otras, algunas de éstas se van desarrollando y perfeccionando conforme vamos creciendo, lo cual nos permite ir aprendiendo, obteniendo así diversas maneras de comportamiento a través de relaciones interpersonales, primero con nuestra familia y posteriormente al socializarnos con nuestros parientes, -- amigos, maestros, etc., los mismos que nos van enseñando una serie de modelos de conducta propias de la comunidad a la que pertenecemos. De lo anterior surgen las diferentes costumbres, formas de vida, valores, etc., y a través de este proceso de socialización y aprendizaje se forma lo que se llama carácter, por lo que al unir el carácter y temperamento se forma la personalidad. Por ello se dice que el -- hombre es un sistema "Biopsicosocial".

(3) *ibid* p. 53.

De lo anterior podemos deducir que el hombre se encuentra influenciado por una serie de elementos internos, pero al mismo tiempo se encuentra dentro de un medio ambiente, por lo que es muy importante -- analizar su cultura, ya que es ésta la que determina las conductas laborales de una sociedad.

"Cultura es un conjunto organizado de reacciones o maneras de conducirse característico de una sociedad en particular" (4).

La cultura esta formada por tres subsistemas que son: el ideológico, sociológico y tecnológico.

El subsistema ideológico esta constituido por las creencias, las ideas, filosofías, es decir, todo aquello que la sociedad establece como ideal. El lenguaje constituye la característica más notoria de la cultura.

El subsistema sociológico se refiere a todo aquello que hace que la sociedad se comporte de determinada manera, es decir, normas, rol o papel, status, rituales, costumbres.

El subsistema tecnológico se refiere a los medios de producción que utiliza una sociedad para elaborar los satisfactores que necesita.

Una vez que hemos analizado la relación que existe entre la conducta humana y los mecanismos biológicos, así como la influencia recíproca tanto de los organismos como del ambiente, podemos decir que la conducta es provocada por un elemento que nos impulsa a reaccionar de alguna manera, a este elemento o motivo de donde emerge la conducta le llamaremos motivación. Arias Galicia señala que "la motivación representa algo semejante a un motor que impulsa el organismo" (5).

(4) Ibid p. 96.

(5) Ibid p. 60.

5.2 Antecedentes Históricos de la Motivación.

Una de las interrogantes que siempre se ha hecho el hombre, es la referente a los motivos que orientan su acción. A continuación presentamos algunas respuestas encontradas por algunos filósofos de la antigüedad.

- 1) Demócrito pensó que el hombre perseguía la felicidad, entendiendo a ésta como un estado de reflexión y de razonamiento. (La felicidad como un estado interno del hombre).
- 2) Epicuro reflexionó que el hombre persigue el placer; pero que se deben buscar más los placeres mentales que los físicos.
- 3) Spinoza llegó a la conclusión de que la vida es el motor principal que mueve al hombre.
- 4) Nietzsche afirmó que el deseo de poder es la causa principal de la acción humana.
- 5) Para otros filósofos, el amor constituye el motor que mueve a los hombres.

A través del tiempo se crearon diferentes escuelas filosóficas que ofrecieron varias explicaciones para tratar de entender la conducta humana, pero desafortunadamente no llegaron a ninguna conclusión.

En la década de los treinta se tenía el concepto de que la gente -- trabajaba sólo por dinero, mientras mejor remunerado estuviera, más trabajaba y era menos renuente a la supervisión. Los primeros que destacaron la importancia de la gerencia como una disciplina que se debía estudiar y aprender (alrededor de 1890) propusieron la motivación del dinero en los negocios prácticos y en los procedimientos de producción con el fin de incrementar la producción reduciendo el costo de producción por unidad. Los sistemas por pieza o destajo, el análisis del trabajo, los estudios de tiempos y movimientos y los --

sistemas de recompensas que relacionaban mayor remuneración con mayor producción, pertenecen a la Administración Científica. El principal exponente de esta corriente es Frederick W. Taylor.

Elton Mayo con sus estudios de Hawthorne concluyó que existían otros factores que afectaban la productividad, tales como: moral, satisfacción en el trabajo, reconocimiento y trabajo de equipo. Mayo mejoró los sistemas de incentivos y ayudó a terminar con el descontento de los trabajadores atacando primero a la monotonía y sugiriendo que a los trabajadores se les permitiera un horario de descanso establecido por ellos mismos, de esta manera demostró la importancia de la motivación.

5.3 Importancia de la Motivación.

Las organizaciones están compuestas de una serie de elementos para poder realizar sus objetivos, uno de estos elementos es el hombre, el cual tiene también una serie de necesidades, deseos y objetivos que satisfacer. Anteriormente se mencionó que las personas difieren en su voluntad para actuar, o sea los motivos que lo mueven a realizar una acción. Por lo tanto el administrador deberá entender qué conductas (estímulos, motivos) hacen que el hombre se comporte de determinada manera (respuesta). Asimismo deberá contribuir creando un ambiente propicio que le ayude al excelente desempeño de los individuos, como también deberá ser capaz de detectar aquellas necesidades que intervengan en la conducta de los mismos, pues todo esto ayudará al administrador a que la organización funcione mejor y los miembros de la misma se sientan más satisfechos.

La tarea más importante del administrador constituye en obtener la colaboración de las personas para que contribuyan a lograr las metas

de la organización. Conseguir que las conductas sigan el camino correcto requiere conocimiento de aquello que impulsa a las personas a hacer las cosas y que las motiva.

5.4 Teorías Motivacionales.

Todos los seres humanos tenemos una serie de necesidades (físicas, económicas, sociales, políticas, psicológicas, etc.), las cuales deseamos satisfacer. "Desde el punto de vista de la administración la satisfacción de estas necesidades está relacionada al individuo y a su trabajo, a su superior, y a su ambiente de trabajo" (6).

Mc. Gregor expresa que "el hombre es un animal de deseos -tan pronto como queda satisfecha una necesidad aparece otra en su lugar- Este proceso no tiene fin. Continúa desde el nacimiento hasta la muerte. El hombre se esfuerza de continuo -trabaja si así se le quiere llamar- para satisfacer sus necesidades" (7).

Los psicólogos han hecho diferentes clasificaciones de las necesidades.

Murray (1938) postuló que las necesidades que motivan la conducta -- son las siguientes:

- "1. Abatimiento, humillación: estar resignado al destino; buscar y disfrutar del dolor, la enfermedad, la mala suerte; culparse a sí mismo o hacerse menos; confesar y aceptar; rendirse, admitir inferioridad.

(6) George R. Terry, Principios de Administración (México, D. F., Continental, c. 1980) p. 439.

(7) Loc. cit.

2. Logro: sobreponer obstáculos; rivalizar y sobrepasar a otros; - lograr algo difícil; dominar; manipular u organizar objetos físicos, seres humanos o ideas; aumentar la consideración por uno mismo a través del ejercicio eficaz del talento.
3. Afiliación: agradar y ganarse el afecto de los demás; acercarse, disfrutar y alternar con personas semejantes; adherirse y - permanecer leal a un amigo.
4. Agresión: sobreponerse a la oposición a la fuerza; oponerse a la fuerza o castigar a otro; vengar una injuria.
5. Autonomía: evitar o dejar actividades prescritas por autoridades dominantes; resistir la coerción y restricción; ser independiente y libre para actuar de acuerdo a impulsos; retar al convencionalismo.
6. Contracción: sobreponer debilidades; reprimir el temor; enfrentarse a una deshonra por medio de la acción; mantener el -- autorespeto y orgullo en un alto nivel; buscar obstáculos y dificultades para sobreponerse a ellos.
7. Deferencia: emular a una persona ejemplar; conformarse a las -- costumbres; admirar y apoyar a un superior.
8. Defensa: defender al self contra asaltos, criticismo y culpa; reivindicar al yo.
9. Dominancia: influir o dirigir la conducta de otros por medio - de la sugestión, seducción, persuasión o mandato; controlar el ambiente humano propio.
10. Exhibición: causar una impresión; ser visto y oído.
11. Evitar el daño: tomar medidas precautorias; escapar de una situación peligrosa; evitar dolor, daño físico, enfermedad y muerte.
12. Evitar sentirse menos: abstenerse de actuar por temor al fracaso; evitar humillaciones.

13. Crianza: dar simpatía y gratificar las necesidades de un objeto desvalido, ayudar a un objeto en peligro; alimentar o ayudar a apoyar o consolar o proteger o confortar o cuidar o aliviar - a otros.
14. Orden: lograr limpieza, arreglo, organización, balance, precisión, etcétera.
15. Jugar: buscar agradable relajación del stress; actuar por "puro gusto", sin ningún otro propósito.
16. Rechazo: excluir, abandonar, expulsar o permanecer indiferente a un objeto inferior.
17. Sensibilidad: buscar y disfrutar impresiones sensoriales.
18. Sexo: formar y hacer avanzar una relación erótica; tener contacto.
19. Socorro: permanecer cerca de un protector devoto; tener siempre a alguien que lo apoye; tener las necesidades propias gratificadas por la ayuda de un objeto aliado.
20. Comprensión: interesarse en la teoría; especular, formular, -- analizar y generalizar."(8).

Otra clasificación de necesidades, que es muy útil, es la realizada por Abraham Maslow (1959). Maslow, dice que el hombre tiene 5 niveles de necesidades:

1. Necesidades fisiológicas.- Constituyen las necesidades indispensables para la conservación de la vida: agua, alimento, respiración, etc.. Mismas que constituyen el punto de partida para la mayoría de las necesidades; el individuo trata de satisfacerlas primero, una vez satisfechas dejan de funcionar como --- principales motivadores del comportamiento.

(8) José Cuell (y) Lucy Reidl, Teorías de la Personalidad (México, D.F., Trillas, c. 1972) pp. 234 - 235.

2. Necesidades de seguridad.- Se refieren a la seguridad física y a veces pueden ser de seguridad económica, como son necesidad de refugio, de ropa, seguridad en el trabajo.
3. Necesidades de afecto.- El individuo tiene necesidad de sentirse amado, en el sentido humano, emocional, de pertenecer, de ser aceptado por un grupo.
4. Necesidades de estima.- Están representadas por la autoestimación: gratificación del ego, status, de ser reconocido por --- otros.
5. Este último nivel está representado por las necesidades de autorrealización. Es la cúspide, el pleno potencial de uno, el deseo de crear, es todo lo que puede llegar a ser uno.

Maslow dice que las personas buscan satisfacer primero el nivel ---- más bajo de necesidades y solamente cuando sea suficientemente satisfecho ese nivel, el individuo tratará de satisfacer alguna necesidad del nivel inmediato superior. Las necesidades de jerarquía inferior se satisfacen en forma más completa que las necesidades de orden superior, ya que muy pocas personas llegan a la autorrealización. Una vez que se ha satisfecho una necesidad, ésta deja de ser una necesidad que motive. Las necesidades varían de acuerdo a la cultura a la que perteneciera el individuo.

Terry critica a Maslow diciendo que no siempre estas necesidades siguen un orden rígido, ya que se puede presentar una necesidad superior antes de que una necesidad inferior sea satisfecha.

Podemos concluir que estas necesidades varían en intensidad y a lo largo del tiempo según las personas.

Con todos nuestros elementos anteriores ya podemos definir a la moti
vación.

Berelson y Steiner definen un motivo como un "estado interno que da
energía, activa o mueve, y que dirige o canaliza el comportamiento -
hacia las metas" (9).

Es decir, "La motivación es un término general que se aplica a todos
los tipos de impulsos, deseos, necesidades, emociones y fuerzas simi
lares" (10).

La motivación sigue una serie de etapas que a continuación se mencio
nan:

1. Tenemos una necesidad, que nos conduce a buscar.
2. Metas, las cuales producen.
3. Tensiones, que provocan.
4. Conductas, las que nos guiarán a
5. Satisfacer las mismas.

La Motivación: La zanahoria y la vara.

Esta teoría se basa en el uso de recompensas y castigos para lograr
el comportamiento deseado, este tipo de motivación aun se utiliza.

La zanahoria representa el dinero y las bonificaciones.

La vara representa el temor a la sanción.

(9) Koontz Harold (y) Cyril O'Donnell, Curso de Administración Moderna.
(Los Angeles California, Mc. Graw Hill, c. 1979) p. 626.

(10) Loc. cit.

Teoría de Motivación.- Higiene de Herzberg.

Herzberg y colaboradores Mausner y Snyderman (1965) propusieron una teoría motivacional en la que consideraban dos factores:

En el primer grupo que él llamó factores de mantenimiento o higiénicos agrupa los siguientes aspectos;

1. Condiciones de trabajo.
2. Políticas de la compañía.
3. Relaciones de trabajo.
4. Salario.
5. Posición.
6. Seguridad en el trabajo.
7. La vida personal.

Los anteriores conceptos también son llamados de insatisfacción ya que cuya presencia en cantidad o cualidad no causan satisfacción ni insatisfacción, sin embargo su ausencia producirá descontento.

El segundo grupo son los verdaderos elementos de satisfacción, en otras palabras, aquellos que causan más o menos satisfacción según su nivel cualitativo y cuantitativo entre otros tenemos:

1. Logro.
2. Reconocimiento por el logro.
3. El trabajo en sí mismo.
4. Responsabilidad.
5. Ascensos.
6. Posibilidades de desarrollo.

Estos elementos conforman la verdadera motivación y por lo tanto los administradores le deben de prestar importancia.

"Teoría X" y "Teoría Y"

Douglas Mc.Gregor manifestó la importancia que tiene para los administradores el conocimiento del comportamiento humano en asuntos de trabajo, ya que si el administrador comprende a sus subordinados, sa
brá escoger aquellos motivadores que hacen que el individuo colabore hacia los objetivos deseados.

Mc.Gregor estableció dos tipos de supuestos sobre la actuación de --
los administradores despóticos y de los tolerantes.

La "Teoría X", o sea el administrador despótico, emite los siguien--
tes supuestos sobre sus empleados:

- El trabajo es desagradable.
- La mayoría de las personas no son ambiciosas, desean poca res--
ponsabilidad y prefieren ser dirigidas.
- La mayoría de las personas son poco creativas en la solución de
problemas.
- La motivación ocurre a niveles fisiológicos y de seguridad.
- A la mayoría se les debe de controlar estrechamente a fin de al
canzar los objetivos de la organización.

Los administradores que aceptan los juicios de esta teoría tratan de
controlar y supervisar estrechamente a sus subordinados, lo cual no
permite que satisfagan los empleados sus necesidades de afiliación,
estima y autorrealización.

Las organizaciones necesitan comprender más profundamente la natura--
leza del hombre, aquellos administradores que entienden la misma, no
estructuran, controlan o supervisan tan rigurosamente el ambiente --
donde se desenvuelven los empleados, en otras palabras les van dando
más libertad para que ellos mismos se controlen.

Supuestos de la "Teoría Y" o del administrador tolerante.

- El trabajo es tan natural como jugar, si las condiciones son favorables.
- El autocontrol es necesario para alcanzar las metas de la organización.
- La capacidad creativa está distribuida entre la población, por lo que la solución de problemas es posible.
- La motivación ocurre en niveles de autorrealización, afiliación y estima.
- Las personas pueden dirigirse por sí mismas, ser creativas en su trabajo si se les motiva adecuadamente.

En conclusión la "Teoría X" establece que el trabajo es rechazado por los empleados, en contraposición con la "Teoría Y" que considera al trabajo como algo muy bello, que da placer.

Teoría de Mc. Clelland.

Mc. Clelland encontró después de una intensa investigación que las personas están motivadas por tres necesidades: logro, afiliación y poder. Las personas motivadas por el logro desean realizar cosas, se imponen metas con el fin de alcanzarlas, este tipo de personas desean ser valoradas de acuerdo a la forma en como realizan su trabajo, quieren retroalimentación sobre los resultados. Estos individuos son muy útiles en aquellos trabajos que ponen a prueba sus habilidades. Los seres humanos con gran necesidad de afiliación les interesa las relaciones interpersonales, es decir, relacionarse e interesarse por los demás. Por lo que corresponde al poder, estos individuos tratan de dominar o influir sobre los demás.

Esta teoría es muy importante para la selección y motivación de los gerentes.

Teoría de la Expectativa de Vroom.

El elemento esencial de esta teoría es que el individuo estará motivado a hacer aquellas cosas que le conduzcan a lograr algo, en otras palabras, las personas se esforzarán si esperan recibir algún incentivo, el cual representa algo importante para ellos.

Vroom indicó que la motivación de una persona hacia una acción, en cualquier momento, sería determinada por sus valores anticipados de los resultados (tanto negativos como positivos) de la acción, multiplicados por la fuerza de la expectativa de esa persona en el sentido de que el resultado producirá la meta deseada.

Esta teoría puede ser descrita de la siguiente forma: Fuerza = Valencia por expectativa. La fuerza es la intensidad de la motivación de una persona, la valencia es la intensidad de la preferencia de una persona por un resultado y la expectativa es la probabilidad de que una acción particular conducirá a un resultado deseado" (11).

Para que esta teoría funcione para cada individuo, éste debe de tener control sobre las recompensas, y la organización deberá comunicar este sistema de recompensas.

Teoría de Inmadurez - Madurez de Chris Argyris.

Chris Argyris "ha concentrado sus investigaciones entre la coexistencia entre necesidades individuales y organizacionales" (12). Al incorporarse un individuo a una organización se vuelve pasiva y dependiente, debido a que se les da muy poco control sobre su medio, lo que les impide madurar y satisfacer su necesidad de realización, los subordinados dan mayor importancia a la satisfacción de sus necesidades. Si existe mucha diferencia entre las necesidades individuales y la empresa, surgirán conflictos, tensiones provocados por el descontento de los empleados.

(11) Ibid, p. 634.

(12) Koontz Harold (y) Cyril O'Donnell, Elementos de Administración Moderna, p. 315.

El presente exponente propone los siguientes cambios para alcanzar la madurez.

INMADUREZ

1. Pasividad.
2. Dependencia.
3. Pocas maneras de comportarse.
4. Intereses erráticos y superficiales.
5. Perspectiva temporal corta.
6. Posición subordinada.
7. Falta de conciencia del Yo.

MADUREZ

1. Mayor actividad.
2. Independencia.
3. Capacidad para comportarse de diversas formas.
4. Intereses más profundos y firmes.
5. Perspectiva temporal larga.
6. Posición de igualdad o superioridad.
7. Conciencia y control del Yo.

5.5 La Frustración y el Conflicto.

- La Frustración.

Cuando un obstáculo se interpone entre la persona y los objetivos - que pretende, la fuerza que lo impulsaba (motivación) para lograr - ese objetivo se canaliza hacia otra parte, formándose así lo que se denomina como reacciones de la frustración que clasificaremos de la siguiente manera:

Agresión.- Se refiere a cuando la energía de la motivación se canaliza hacia el objeto frustrante, o sea, hacia la barrera que se ha interpuesto. La agresión puede ser directa o desviada, en la primera la persona se va en contra del objeto frustrante, en la segunda se canaliza hacia otra parte sin dejar de ser agresión.

Evasión.- Se presenta cuando el sujeto se aleja del objeto frustrante y ésta puede ser parcial o total.

Regresión.- Todas las personas a través de su vida se van desarrollando, la regresión consiste en ir hacia atrás, volver a las etapas ya superadas.

Aislamiento.- La persona procura evadir las relaciones interpersonales con sus compañeros, superiores o subordinados.

Resignación.- Después de varias frustraciones, la persona se resigna a no alcanzar su objetivo.

Sublimación.- Esta se considera la mejor salida de la frustración, pues es la única positiva y se refiere en superar las causas que la generaron, analizando el por qué, o bien, canalizando esa energía hacia el trabajo, el estudio, el deporte o cualquier otra actividad -- que sea sana.

- **El Conflicto.**

Incluye desacuerdos interpersonales sobre cuestiones substanciales y antagonismos personales, es decir, diferencias personales y emocionales que surgen entre seres humanos.

El conflicto presenta las siguientes características:

1. Es un proceso importante e inevitable.
2. Aumenta en vez de disminuir.
3. Se aprende más acerca del conflicto en una situación ajena que estando involucrado en el mismo.
4. Es conveniente afrontar el conflicto, no se debe evadir.

Cuando una persona recibe un estímulo, inmediatamente reaccionará de varias formas. Estas reacciones pueden ser:

- a) **Valencia positiva.-** Cuando el estímulo nos motiva a acercarnos a él, pues nos resulta adecuado a nuestros objetivos, beneficio, etc..

- b) **Valencias negativas.**- Cuando éste resulta desagradable, dañino, en contra de nuestros objetivos, etc..

Tipos de Conflictos:

- 1) **Conflicto de atracción - atracción.**
Se presenta cuando una persona se encuentra en un momento dado entre dos opciones igualmente atractivas, pero no puede tener - las dos al mismo tiempo, por lo que se tiene que decidir por alguna de las dos. Este tipo de conflicto por lo anterior es muy fácil de resolver.
- 2) **Conflicto de evasión - evasión.**
Este tipo de conflicto es más difícil de resolver que el anterior, ya que las alternativas que se presentan son igualmente - desagradables o inconvenientes, pero tenemos que elegir cualquiera de ellas, pues no nos podemos alejar de ninguna de las - dos, si lo hicieramos el problema podría complicarse y tarde o temprano lo tendríamos que afrontar.
- 3) **Conflicto atracción - evasión.**
Este conflicto surge cuando una persona se encuentra en una situación ambivalente, es decir, presenta algunas alternativas positivas y otras negativas.

La solución del conflicto se puede realizar:

1. Evitando el conflicto.
2. Pelear.
3. Dar la razón.
4. Transar.

5.6 Factores Motivacionales.

Una vez que hemos analizado las teorías motivacionales, así como el efecto que tiene en las personas cuando esta motivación es negativa y se produce la frustración y surgen conflictos, podemos mencionar - algunas técnicas para motivar y tratar de evitar dichos problemas, - aunque conocemos que el comportamiento humano es muy complicado y no puede existir una respuesta única para motivar, mencionaremos algunos a continuación:

Dinero.

El dinero generalmente debe ser utilizado como motivador, en cualquier forma como se otorge, pues según Patton "éste es más que simple dinero, en el sentido de que éste puede ser reflejo de otros motivadores" (13). Para poder usar el dinero como el motivador adecuado, se deben observar las siguientes reglas:

1. El dinero es más importante para aquellas personas con familia que desean alcanzar un nivel mínimo de vida, que para las personas que ya son solventes económicamente. Pero puede existir la avaricia, o sea el querer más mientras más se tiene, claro dependiendo ya de las características de la persona, pues para algunas personas el dinero puede ser de suma importancia, mientras para otras éste no lo sea.
2. Gellerman ha señalado que en "la mayoría de las empresas y negocios el dinero es usado como un medio de mantener a la organización bien dotada de personal, y no sobre todo como un motivador. Esto puede verse en la práctica de hacer competitivos los sueldos y salarios entre distintas empresas para atraer y conservar al personal" (14).

(13) Koontz y O'Donnell, ob. cit. p. 640.

(14) Ibid, p. 641.

3. Debe de cuidarse que el salario sea equitativo de acuerdo al ni vel al que pertenezca una persona, ya que las personas comparan lo que ganan con lo que gana otra persona que realiza las mis-- mas funciones que él. En este punto el dinero es utilizado más como factor de mantenimiento que como motivador.
4. Para que el dinero pueda ser un buen motivador es necesario que aunque las personas tengan un sueldo similar de acuerdo con su jerarquía, se les recompense por su desempeño individual en for-- ma de bonificaciones, gratificaciones o aumento salarial de --- acuerdo a su trabajo realizado.

Gellerman expresa que "el dinero puede ser un motivador solamente -- cuando el pago respectivo es alto con relación al ingreso de una per-- sona. El problema con el aumento de sueldos y salarios es que no -- son suficientemente altos para motivar al receptor" (15). Para que realmente funcione como motivador el dinero debe de relacionarse con el desempeño de la persona y que la misma se de cuenta de ello, sien-- do suficientemente alto el incremento de su salario.

Refuerzo positivo.

Este enfoque llamado "refuerzo positivo" o "modificación de la con-- ducta" aplicado por B.F. Skinner y sus seguidores "mantienen que los individuos pueden ser motivados mediante el adecuado medio de su tra-- bajo y a través de la apreciación de su labor" (16), o sea este enfo-- que se basa en la conducta exterior del individuo.

Cuando una persona realiza alguna actividad deseada por la empresa - se le da una recompensa y se le informa que si vuelve a actuar de la misma forma se le volverá a recompensar, lo cual produce a una con-- ducta correcta. Esta teoría no tiene relación con factores internos del ser humano como necesidades, deseos, emociones, etc..

(15) Loc. cit.
(16) Ibid. 642.

Estos psicólogos recalcan la importancia de los refuerzos positivos para condicionar la conducta, es decir, hacen énfasis en las recompensas y no en los castigos, pues éstos últimos producen resultados negativos al ser aplicados al desarrollarse un adecuado desempeño.

Skinner analiza mucho más que el buen desempeño. Primero analiza la situación de trabajo para ver por qué las personas actúan como lo hacen, posteriormente elimina aquellos obstáculos que causan problemas. Luego se plantean metas específicas obteniendo la colaboración de los empleados y con su asistencia. Se les proporciona una retroalimentación de los resultados, y los progresos en la labor son recompensados con reconocimiento y apreciación. Skinner encontró que informar a la gente sobre aquellas cuestiones en las cuales se encuentre involucrado, es altamente útil y motivador.

"Subraya la eliminación de obstáculos para el desempeño, una organización y planeación cuidadosas, un control mediante retroinformación, y la expansión de la comunicación. También contiene un elemento de participación de las personas que son responsables por el desempeño" (17).

Esta técnica también tiene sus desventajas, puesto que puede ser usada como manipulación, ya que como señalamos este método puede cambiar la conducta manipulando al individuo fungiendo la organización como manipuladora.

Participación.

La participación representa un elemento clave para la administración exitosa, como resultado de la investigación sobre motivación se le ha dado un fuerte apoyo, y se ha ido incrementando su uso. Las personas al ser consultadas sobre aquellas cuestiones que les atañen directamente se motivan por sentirse importantes y tomadas en cuenta -

(17) Loc. cit.

participando en el acto, además es el individuo afectado quien mejor conoce el problema y quien puede sugerir algunas soluciones, -- por lo tanto la participación de éste beneficia tanto a la organización como al individuo, pues le produce motivación.

Investigaciones que se han realizado muestran que la participación se puede utilizar para todo tipo de empleados sin importar su nivel de habilidad o su nivel ocupacional, además puede usarse para crear factores motivacionales de responsabilidad, oportunidad de crecimiento y logro en los trabajos, asimismo para que las personas se sientan parte de la organización.

La participación proporciona varios beneficios como son de 'mayor productividad, moral más alta del empleado, mayor interés y aceptación por parte de los empleados de los cambios, mayor compromiso del trabajador con la organización, mayor confianza del empleado en la administración, mayor facilidad en la administración de subordinados, mejores comunicaciones hacia arriba y trabajo de equipo' - (18).

Enriquecimiento del Trabajo.

Los análisis sobre motivación recalcan la importancia que representa el crear trabajos desafiantes y significativos. El enriquecimiento del trabajo coincide con lo que establece Herzberg como reales motivadores, o sea el contenido del trabajo. "El enriquecimiento del trabajo trata de incorporar dentro de él un mayor sentido de desafío y realización" (19), lo cual se puede realizar de la siguiente forma:

-
- (18) William P. Anthony, Gerencia Participativa (México, D. F., Fondo -- Educativo Interamericano, c. 1984) pp. 39-40.
 (19) Koontz (y) O'Donnell, ob. cit., p. 643.

- 1) Dando a los trabajadores mayor facultad para decidir sobre --- cuestiones tales como métodos, secuencias y pasos, o permitirles tomar decisiones sobre la aceptación o el rechazo de materiales.
- 2) Fomentando la participación de los empleados y la interacción entre sus compañeros.
- 3) Haciendo a los empleados responsables por las tareas que ejecuten.
- 4) Dando los pasos necesarios para asegurarse de que las personas puedan ver como contribuyen sus tareas a un producto terminado y al bienestar de la empresa.
- 5) Proporcionando a las personas retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.
- 6) Induciendo a los empleados a colaborar en el análisis y cambio de aspectos físicos del medio ambiente de trabajo.

5.7 Importancia de la Comunicación.

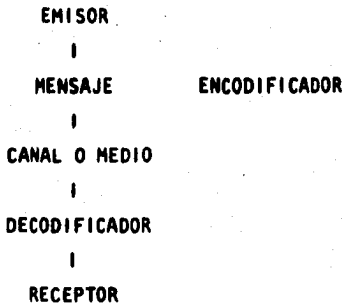
La comunicación es la transmisión de significados con retroalimentación. Toda información que significa algo importante se convierte en comunicación. Por lo tanto, en las organizaciones es imprescindible que existan estos dos elementos: la comunicación y la información.

Por información entendemos todo aquello que se da por la organización para que sea del conocimiento de todos; y por comunicación, toda información dirigida específicamente a alguien.

La comunicación puede ser:

- a) Vertical Ascendente
- b) Vertical Descendente Militar
- c) Horizontal - Democrática
- d) Transversal - Burocrática

Los elementos de la comunicación son:



Emisor.- Quien emite el mensaje.

Mensaje.- Debe ser adecuado en todos sentidos, es decir, claro, preciso y conciso.

Canal o Medio.- Existen diversos medios por los cuales se puede --- transmitir un mensaje. Hay que tener cuidado con los ruidos e interferencias, esto es, con las barreras de la comunicación.

Decodificador.- Decifra el mensaje, que el receptor va ha entender.

Receptor.- Quien recibe el mensaje en las mejores condiciones posibles.

Las técnicas de comunicación en grupo pueden ser:

1. Conferencias
2. Simposium
3. Asambleas
4. Jornadas
5. Mesas redondas
6. Juntas
7. Congresos
8. Convenciones
9. Philipps 66-66
10. Discursos.

Además de estas técnicas de comunicación en grupo y de la comunicación oral de persona a persona; de persona a grupo o de grupo a persona, hay varios tipos de comunicación escrita en la organización, - los cuales enunciamos a continuación.

1. Memorandum
2. Memo parte o recado
3. Carta
4. Carta de servicios
5. Descarga automática de acuerdos
6. Hoja de control de documentos
7. Orden del día
8. Actas
9. Minutas
10. Circulares
11. Boletines
12. Gacetas, etc..

Por otra parte, las comunicaciones son las que prácticamente, logran el equilibrio de las organizaciones, es decir, la comunicación ayuda a que exista una coordinación efectiva entre todas las funciones y - actividades de una organización, logrando establecer un control --

efectivo; ya que es una actividad fundamental en cualquier actividad en la que toman parte varias personas que aspiran lograr metas definidas.

Para comunicar una idea, es necesario citar cómo se lleva a cabo el proceso de transmitir y comprender el significado de esa idea.

El significado se compone de los siguientes elementos:

- a) Hechos.- Por lo general, las personas que tienen altos cargos - representativos, deben estar especialmente obligadas a hacer exposiciones bien definidas y claras.

Por otra parte en la comunicación hay ciertos objetivos que nos permiten entender el significado de las palabras, estos son:

- Ser preciso;
 - Ser breve;
 - Elegir las palabras con cuidado;
 - Definir los términos claves; y
 - Evitar en lo posible las abstracciones.
- b) Sentimientos.- Los sentimientos son una parte primordial para entender el significado de un mensaje o un informe por la razón fundamental de que están dentro del individuo, quien esencialmente tiene una naturaleza cambiante y su proceder o actitud van de acuerdo con los sentimientos y la situación emocional en un momento dado.
 - c) Propósitos.- El propósito es un elemento vital para el significado, tratamos de comprender lo que se nos comunica y la intención con la que se nos comunica.

Finalmente, cabe destacar que la comunicación es la forma por medio de la cual los individuos en las organizaciones intercambian información con respecto al ambiente, los requisitos operacionales de los superiores y las ideas para mejorar la eficiencia operacional.

C A P I T U L O 6

INVESTIGACION DE CAMPO SOBRE LA PROBLEMATICA

MOTIVACIONAL DEL PERSONAL DE INTENDENCIA

CAPITULO 6

INVESTIGACION DE CAMPO SOBRE LA PROBLEMÁTICA
MOTIVACIONAL DEL PERSONAL DE INTENDENCIA

6.1 Universo.

Se define como el conjunto de objetos, individuos o propiedades que poseen características comunes. O bien, como el conjunto de todos los datos, cosas u observaciones de un fenómeno dado, acerca de los cuales se desea hacer una inferencia.

Para efectos de nuestra investigación, el universo o población está constituido por 4,700 (cuatro mil setecientos) trabajadores administrativos que ocupan el puesto de Auxiliar de Intendencia dentro de la UNAM. Este dato fue proporcionado por la Dirección General de Personal de la Universidad.

6.2 Muestra.

Cuando deseamos estudiar alguna población y queremos proceder a la recopilación de datos, pero por alguna razón no puede examinarse toda, procedemos a seleccionar una muestra de esa población.

Como sería imposible tratar de entrevistar a todos los trabajadores administrativos auxiliares de Intendencia de la UNAM, que interesan para nuestra investigación, se seleccionará a un subconjunto de nuestra población, es decir, determinaremos la muestra. Existen dos tipos de muestras:

Muestra aleatoria.- Sus elementos se escogen al azar.

Muestra viciada o no aleatoria.- Sus elementos no se escogen al azar.

Es necesario, para poder inferir conclusiones importantes para la -- población, que nuestra muestra sea representativa, es decir, que posea las características de la población.

Por otra parte, es importante destacar, que la recopilación organizada, presentación y cálculo de las características de un conjunto de datos es tarea de la estadística descriptiva; y la inferencia de conclusiones para una población, a partir del estudio de una muestra -- representativa es tarea de la estadística inferencial o inductiva. - Ambas partes constituyen una sola disciplina la estadística.

Además de ser representativa la muestra, debe ser suficiente, esto es, la cantidad de los miembros seleccionados debe ser el mínimo para que represente a la población, pero ese mínimo debe prever errores.

La forma de prever errores en el muestreo se obtiene aumentando el tamaño de la muestra, mientras más grande sea el tamaño de la muestra menor será el error de la misma, siempre y cuando este aumento no incremente los gastos de la investigación y por ello se requiere establecer con seguridad el tamaño mínimo de la muestra, indispensable para contar con la eficiencia deseada.

La determinación del tamaño de la muestra en este caso, se hizo mediante la siguiente fórmula:

$$N = \frac{z^2 \cdot \sigma^2}{\epsilon^2}$$

Donde:

z = Es establecida mediante el nivel de confianza del intervalo (valor en tablas para niveles de confianza).

σ = El valor de desviación estándar de la población.

"Puede ser real o estimado mediante S, el cual es la desviación estándar ya sea de una muestra previa o de un estudio piloto" (1).

E = Es el error muestral máximo, esto es, el error máximo que se está dispuesto a aceptar para su estudio muestral.

Tenemos:

Z = 95% intervalo de confianza = 1.96

V = S = 67

E = 10

$$N = \frac{Z^2 V^2}{E^2} = \frac{(1.96)^2 (67)^2}{(10)^2} = 172$$

N = Aproximadamente a 200.

Tomando entonces como muestra a 200 trabajadores administrativos auxiliares de intendencia, se elaboró el cuestionario por medio de preguntas dirigidas y cerradas en su mayoría.

6.3 Prueba Piloto o Previa.

Antes de aplicar nuestro cuestionario en forma definitiva, necesitamos probarlo en condiciones de campo. El método que se utiliza para la prueba piloto es aplicar el cuestionario a una pequeña muestra de personas que tengan características semejantes a las que van a ser entrevistadas en la investigación.

Esta actividad la debe realizar personalmente el investigador con el propósito de darse cuenta de los errores con que cuenta el cuestionario, antes de llevarlo al campo.

(1) Shad Stephenb, Estadísticas para Economistas y Administradores de Empresa, p. 366.

6.4 Cuestionario.

Cuestionario para el personal auxiliar de Intendencia de la UNAM.

Indicaciones Generales:

- a) Utilizar bolígrafo.
- b) Anotar en las líneas los datos solicitados; y en los paréntesis marcar con una cruz la respuesta que elija.
- c) Procure ser lo más objetivo posible en sus respuestas.

I. Datos Personales:

- 1) Edad: _____
- 2) Sexo: Femenino () Masculino ()
- 3) Estado Civil: () Soltero
() Casado
() Viudo
() Divorciado
() Unión Libre
- 4) Escolaridad: _____
- 5) Número de personas que dependen económicamente de usted: _____

II. Datos de Trabajo:

- 6) Cuáles son las tres actividades principales -- que desempeña en este puesto:
 - A) _____

 - B) _____

 - C) _____

- 7) Antigüedad en el puesto: _____
- 8) Horario de trabajo:
- a) Hora de entrada _____
- b) Hora de salida _____
- 9) Le gusta el trabajo que desempeña actualmente:
- SI () NO ()
- Por qué: _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- 10) Cómo considera sus relaciones de trabajo con -
sus compañeros:
- BUENAS () MALAS () REGULARES ()
- 11) Piensa que su colaboración para con la UNAM es
importante:
- SI () NO ()
- 12) Siente que la colaboración que le presta a la
Universidad se le reconoce.
- SI () NO ()
- 13) Piensa usted que la Universidad lo estimula pa
ra mejorar su desempeño en el trabajo.
- SI () NO ()
- 14) Qué tipo de estímulos:
- () Bonificaciones
- () Reconocimiento público
- () Premios
- () Otros _____

- 15) Qué tipo de comunicación existe en la UNAM:
- Boletines
 - Circulares
 - Sugerencias y Quejas
 - Otros _____
- 16) Siente que la comunicación que tiene con sus superiores es efectiva.
- SI () NO ()
- 17) Al presentar usted una sugerencia o queja, le es atendida.
- SI () NO ()
- 18) Cree usted, que con base en las políticas de promociones y ascensos, podría alcanzar un puesto superior.
- SI () NO ()
- 19) Ha participado en algún programa de capacitación, adiestramiento y desarrollo en la UNAM.
- SI () NO ()
- 20) Fue adecuado.
- SI () NO ()
- 21) Está de acuerdo con las prestaciones económicas que le otorga la Universidad.
- SI () NO ()

Por qué _____

- 22) Está de acuerdo con el salario que percibe:
 SI () NO ()
- 23) Participa o acude a las actividades culturales deportivas y recreativas, que la UNAM tiene como prestaciones sociales.
 SI () NO ()
- 24) Al hacer uso de estas prestaciones sociales, - mejoran sus relaciones de trabajo.
 SI () NO ()
- 25) Existen programas de seguridad e higiene para evitar accidentes de trabajo
 SI () NO ()
- 26) Cómo considera el ambiente físico del lugar -- donde desempeña su trabajo.

a) Ruido:

Insatisfactorio () Satisfactorio ()
 Optimo ()

b) Humedad:

Insatisfactorio () Satisfactorio ()
 Optimo ()

c) Calor:

Insatisfactorio () Satisfactorio ()
 Optimo ()

d) Ventilación:

Insatisfactorio () Satisfactorio ()
 Optimo ()

e) Luz:

Insatisfactorio () Satisfactorio ()

Optimo ()

f) Otro: _____

Insatisfactorio () Satisfactorio ()

Optimo ()

6.5 Objetivo de las Preguntas.

Preguntas N° 1, 2, 3, 4 y 5:

Conocer los datos personales de los auxiliares de intendencia de la UNAM, para así, identificar en promedio la edad, sexo, estado civil, escolaridad y número de personas que dependen económicamente del trabajador que ocupa este puesto en la Universidad.

Pregunta N° 6:

Se hizo con el objeto de conocer, cuáles son para el personal auxiliar de intendencia sus actividades primordiales.

Pregunta N° 7:

Conocer el tiempo que lleva desempeñando, el trabajador, actividades relacionadas al puesto de auxiliar de intendencia en la UNAM.

Pregunta N° 8:

Conocer cuál es la jornada de trabajo de este tipo de empleados.

Pregunta N° 9:

Se hizo con el objeto de conocer si el trabajador auxiliar de intendencia de la UNAM se encuentra satisfecho trabajando en ella.

Pregunta N° 10:

Se relaciona con la pregunta anterior, ya que si bien es importante conocer si el empleado se encuentra satisfecho trabajando en la Universidad, también es importante saber cómo son las relaciones con -- sus compañeros de trabajo.

Pregunta N° 11:

Tiene por objeto conocer si el empleado se siente motivado para desarrollar su puesto, con el conocimiento de que está colaborando en alguna forma con los fines sustantivos de la Universidad y que esa colaboración es realmente importante.

Pregunta N° 12:

Esta pregunta se relaciona con la anterior, en virtud de que, para que el empleado sienta que su trabajo es importante, la Universidad debe reconocer y saber valorar la actividad de cada uno de los que - en ella trabajan.

Las preguntas anteriores nos permitirán conocer en forma general qué grado de motivación existe en la UNAM.

Pregunta N° 13:

Conocer si el auxiliar de intendencia, considera que la Universidad, lo estimula para mejorar su eficiencia y eficacia en el desempeño de su labor, a fin de obtener un beneficio mutuo.

Pregunta N° 14:

Conocer qué tipo de estímulos se le han otorgado a los auxiliares de intendencia, en la UNAM, con base en varias alternativas.

Pregunta N° 15:

Esta pregunta se hizo con el fin de saber qué tipo de comunicación existe en la Universidad, y cuáles son los más usuales de acuerdo -- con las alternativas que citamos, las cuales son: Boletines, Circulares, Sugerencias y Quejas, y otros.

Pregunta N° 16:

Tiene por objeto saber si la comunicación entre empleados auxiliares de Intendencia y sus superiores, es efectiva, ya que una buena comunicación origina que exista armonía en el desempeño del trabajo, logrando con esto, satisfacer los objetivos tanto de la Universidad como personales.

Pregunta N° 17:

Se hizo con el fin de saber si se le da importancia al sistema de sugerencias y quejas, ya que consideramos que a través de éste se de--tectan anomalías que existen, dando la oportunidad para tratar de resolverlas antes de que se agraven; además, se motiva al personal, al darse cuenta éste, que la UNAM está al tanto de lo que les sucede.

Pregunta N° 18:

Tiene por objeto determinar, si los auxiliares de Intendencia se --sienten motivados para alcanzar puestos superiores, de acuerdo con -- las políticas de ascenso y promoción que las Comisiones Mixtas res--pectivas de la Universidad tienen establecidas, considerando lo anterrior tenemos que: la UNAM debe motivar a su personal para que este se supere, lográndose así beneficiarse tanto la máxima Casa de Estu--dios como el personal que desempeña su trabajo en ella.

Pregunta N° 19:

Tiene por fin determinar si el empleado ha participado en algún programa de capacitación, adiestramiento y desarrollo que haya implantado la UNAM, pues por medio de éste, se impulsa al trabajador a mejorar teóricamente y desarrollar mejor sus habilidades y conocimientos, de esta manera se incrementará y se mejorará la eficiencia y -- eficacia en el desarrollo de sus funciones.

Pregunta N° 20:

Esta pregunta está íntimamente relacionada con la anterior, ya que si el trabajador ha participado en algún programa de capacitación, - adiestramiento y desarrollo, necesitamos conocer a juicio de éste, - si ese o esos programas fueron adecuados, con lo cual se tendrán trabajadores mejor calificados.

Pregunta N° 21:

Tiene por objeto conocer si los empleados auxiliares de Intendencia están de acuerdo con las prestaciones económicas que le otorga la - UNAM, y cual es el motivo por el cual están o no de acuerdo.

Pregunta N° 22:

Conocer qué piensa el trabajador acerca de su remuneración por el - servicio que presta en la Universidad.

Pregunta N° 23:

Esta pregunta tiene por fin, saber si el trabajador aprovecha las - prestaciones sociales que le otorga la Universidad, ya que dichas - prestaciones revisten de gran importancia, en virtud de que ayudan a mejorar las relaciones con los compañeros de trabajo, por otra -- parte, disminuye el descontento, la tensión y se colabora en mejor forma.

Pregunta N° 24:

Se relaciona con la anterior y pretende conocer la opinión de los -- auxiliares de intendencia, acerca de si al hacer uso de las prestaciones sociales, mejoran sus relaciones de trabajo.

Pregunta N° 25:

Tiene por objeto conocer si en la UNAM existen programas de seguridad e higiene para el personal que ocupa el puesto de auxiliar de intendencia, con el fin de evitar accidentes de trabajo, ya que dichos programas darán como resultado la seguridad del propio trabajador.

Pregunta N° 26:

Esta pregunta tiene por finalidad, conocer a consideración del trabajador, cuál es el medio ambiente físico en el que desempeña su labor, para tal, se citaron los siguientes factores: ruido, humedad, calor, ventilación, luz y otro; factores que pensamos determinan el ambiente físico de su trabajo.

6.6 Recopilación de la Información.**Pregunta N° Uno:**

- 11 Personas contestaron que tienen menos de 20 años de edad
- 25 Personas contestaron que tienen entre 21 y 25 años
- 28 Personas contestaron que tienen entre 26 y 35 años
- 85 Personas contestaron que tienen entre 36 y 45 años
- 28 Personas contestaron que tienen entre 46 y 55 años
- 19 Personas contestaron que tienen entre 56 y 65 años
- 4 Personas contestaron que tienen más de 66 años de edad

200 T o t a l

Pregunta N° Dos:

76 Personas contestaron: Femenino
124 Personas contestaron: Masculino
 200 T o t a l

Pregunta N° Tres:

40 Personas contestaron: Soltero
 139 Personas contestaron: Casado
 20 Personas contestaron: Viudo
 1 Personas contestaron: Divorciado
- Personas contestaron: Unión libre
 200 T o t a l

Pregunta N° Cuatro:

30 Personas contestaron: que no terminaron la Primaria
 91 Personas contestaron: que terminaron la Primaria
 13 Personas contestaron: que no terminaron la Secundaria
 49 Personas contestaron: que terminaron la Secundaria
17 Personas contestaron: que estudian Bachillerato
 200 T o t a l

Pregunta N° Cinco:

11 Personas contestaron: Ninguno
 21 Personas contestaron: Uno
 30 Personas contestaron: Dos
 38 Personas contestaron: Tres
 36 Personas contestaron: Cuatro
 36 Personas contestaron: Cinco
 15 Personas contestaron: Seis
13 Personas contestaron: Siete o más
 200 T o t a l

Pregunta N° Seis:

200 Trabajadores contestaron: barrer, trapear, realizar la limpieza, aseo, mensajería y en general todas aquellas actividades --
 propias al puesto auxiliar de intendencia.

200 T o t a l

Pregunta N° Siete:

9 Trabajadores contestaron: menos de un año
 52 Trabajadores contestaron: de un año a cinco años
 25 Trabajadores contestaron: de seis años a diez años
 37 Trabajadores contestaron: de once años a quince años
 40 Trabajadores contestaron: de dieciseis años a diecinueve años
37 Trabajadores contestaron: de veinte años en adelante

200 T o t a l

Pregunta N° Ocho:

4 Trabajadores contestaron: 6:00 - 13:30 horas
 44 Trabajadores contestaron: 6:00 - 14:00 horas
 46 Trabajadores contestaron: 6:30 - 14:30 horas
 29 Trabajadores contestaron: 7:00 - 15:00 horas
 1 Trabajadores contestaron: 13:00 - 20:30 horas
 24 Trabajadores contestaron: 14:00 - 21:30 horas
 16 Trabajadores contestaron: 15:00 - 21:30 horas
36 Trabajadores contestaron: 14:30 - 22:30 horas

200 T o t a l

Pregunta N° Nueve:

153 Trabajadores contestaron: Si

47 Trabajadores contestaron: No

200 T o t a l

Pregunta N° Diez:

176 Trabajadores contestaron: Buenas
 5 Trabajadores contestaron: Malas
19 Trabajadores contestaron: Regulares
 200 T o t a l

Pregunta N° Once:

2 Trabajadores omitieron la respuesta, es decir, no contestaron
 198 Trabajadores contestaron: Si
 - Trabajadores contestaron: No
200 T o t a l

Pregunta N° Doce:

92 Trabajadores contestaron: Si
108 Trabajadores Contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Trece:

84 Trabajadores contestaron: Si
116 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Catorce:

116 Omitieron la respuesta
 26 Trabajadores contestaron: Bonificaciones
 14 Trabajadores contestaron: Reconocimiento público
 20 Trabajadores contestaron: Premios
 8 Trabajadores contestaron: Bonificaciones, reconocimiento públi
 co y premios
16 Trabajadores contestaron: Bonificaciones y reconocimiento pú--
 blico
 200 T o t a l

Pregunta N° Quince:

28 Omitieron la respuesta
 21 Trabajadores contestaron: Boletines
 22 Trabajadores contestaron: Circulares
 11 Trabajadores contestaron: Sugerencias y quejas
 16 Trabajadores contestaron: Boletines, Circulares, sugerencias y quejas
 8 Trabajadores contestaron: Boletines y Circulares
 24 Trabajadores contestaron: Otros (Memorandum)
 19 Trabajadores contestaron: Otros (Gacetas)
51 Trabajadores contestaron: Verbal
 200 T o t a l

Pregunta N° Dieciséis:

123 Trabajadores contestaron: Si
77 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Diecisiete:

127 Trabajadores contestaron: Si
73 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Dieciocho:

114 Trabajadores contestaron: Si
86 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Diecinueve:

56 Trabajadores contestaron: Si
144 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Veinte:

144 Omitieron la respuesta
 40 Trabajadores contestaron: Si
16 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Veintiuno:

142 Trabajadores contestaron: Si
58 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Vintidos:

76 Trabajadores contestaron: Si
124 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Veintitres:

73 Trabajadores contestaron: Si
127 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Veinticuatro:

127 Omitieron la respuesta
 65 Trabajadores contestaron: Si
8 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Veinticinco:

103 Trabajadores contestaron: Si
97 Trabajadores contestaron: No
 200 T o t a l

Pregunta N° Veintiseis:

- Ruido:

16 Omitieron la respuesta
 67 Trabajadores contestaron: Insatisfactorio
 89 Trabajadores contestaron: Satisfactorio
28 Trabajadores contestaron: Optimo
 200 T o t a l

- Humedad:

32 Omitieron la respuesta
 42 Trabajadores contestaron: Insatisfactorio
 113 Trabajadores contestaron: Satisfactorio
13 Trabajadores contestaron: Optimo
 200 T o t a l

- Calor:

36 Omitieron la respuesta
 44 Trabajadores contestaron: Insatisfactorio
 104 Trabajadores contestaron: Satisfactorio
16 Trabajadores contestaron: Optimo
 200 T o t a l

- Ventilación:

32 Omitieron la respuesta
 25 Trabajadores contestaron: Insatisfactorio
 85 Trabajadores contestaron: Satisfactorio
58 Trabajadores contestaron: Optimo
 200 T o t a l

- Luz

24 Omitieron la respuesta
 25 Trabajadores contestaron: Insatisfactorio
 108 Trabajadores contestaron: Satisfactorio
43 Trabajadores contestaron: Optimo
 200 T o t a l

- Otro Frio:

32 Trabajadores contestaron: Insatisfactorio

6.7 Interpretación y Análisis de la Información.

En cuanto a los datos personales de los trabajadores administrativos de base, que ocupan el puesto de auxiliar de intendencia dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, encontramos que:

5.5%	Tienen menos de 20 años de edad
12.5%	Tienen entre 21 y 25 años de edad
14.0%	Tienen entre 26 y 35 años de edad
42.5%	Tienen entre 36 y 45 años de edad
14.0%	Tienen entre 46 y 55 años de edad
9.5%	Tienen entre 56 y 65 años de edad
<u>2.0%</u>	Tienen más de 66 años de edad
100 %	T o t a l

38.0%	Son de sexo femenino
<u>62.0%</u>	Son de sexo masculino
100 %	T o t a l

20.0%	Son solteros
69.5%	Son casados
10.0%	Son viudos
0.5%	Son divorciados
<u>0.0%</u>	Unión libre
100 %	T o t a l

15.0%	No terminó la Primaria
45.5%	Terminó la Primaria
6.5%	No terminó la Secundaria
24.5%	Terminó la Secundaria
<u>8.5%</u>	Estudia Bachillerato
100. %	T o t a l

5.5%	No tiene persona alguna que dependa económicamente de él
10.5%	Depende económicamente de él una persona
15.0%	Dependen económicamente dos personas
19.0%	Dependen económicamente tres personas
18.0%	Dependen económicamente cuatro personas
18.0%	Dependen económicamente cinco personas
7.5%	Dependen económicamente seis personas
<u>6.5%</u>	Dependen económicamente siete o más personas
100 %	T o t a l

Los porcentajes anteriores, nos dan una visión general de las características personales que poseen el 100% de los trabajadores que de desempeñan como actividad principal: efectuar el aseo periódico en los locales, pasillos de acceso, escaleras, ventanas y mobiliario de las dependencias a las cuales están asignados. Esto es, barrer, trapear, pulir, lavar, etc., a fin de mantener la limpieza y buena presencia de la dependencia.

En lo que se refiere a la antigüedad de los trabajadores auxiliares de intendencia, encontramos que el 4.5% tiene una antigüedad de menos de un año; el 26% fluctúa entre un año y cinco años; el 12.5% tiene una antigüedad de seis a diez años; el 18.5% tiene una antigüedad de once a quince años; el 20% tiene una antigüedad de dieciséis a diecinueve años; y el 18.5% es el porcentaje en donde se encuentran los trabajadores que lleven de veinte años en adelante, -- prestando sus servicios en la Universidad Nacional Autónoma de México.

En cuanto al horario de trabajo, vemos que el 2% de los auxiliares de intendencia laboran diariamente siete horas treinta minutos en el turno matutino, asimismo, el 59.5% del turno matutino acude ocho horas diarias a su trabajo. Por otra parte, el 30.5% asiste al turno vespertino con un horario de ocho horas diarias; y el 8% labora únicamente seis horas al día.

Al 76.5% de los trabajadores que desempeñan el puesto de auxiliar de intendencia, les gusta su trabajo; y al 23.5% de estos trabajadores, no les agrada el trabajo que desempeñan.

En lo que respecta a sus relaciones con sus compañeros de trabajo - el 88% coincidió en tener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros; el 2.5% considera malas sus relaciones con sus compañeros, y el 9.5% piensa que son regulares dichas relaciones.

El 99% de los trabajadores auxiliares de intendencia de la UNAM, -- consideran que su colaboración para con la Universidad es importante; cabe destacar que el 1% restante omitió la respuesta.

El 46% siente que la colaboración que le presta a la Universidad se le reconoce y el 54% argumenta que la Universidad no reconoce la colaboración que le presta.

El 42% de los auxiliares de intendencia piensan que la UNAM los estimula para mejorar su desempeño en el trabajo. Sin embargo el --- 58%, más de la mitad del 100% considera que la Universidad no los - estimula para mejorar su desempeño en el trabajo.

En lo que se refiere al tipo de estímulo, encontramos que del 42% - de los trabajadores que piensan que la UNAM los estimula para mejorar su desempeño en el trabajo: el 13% ha recibido a manera de estímulo bonificaciones; el 7% reconocimiento público; el 10% ha recibido premios; el 4% bonificaciones, reconocimiento público y premios;

y el 8% a manera de estímulos han recibido bonificaciones y reconocimiento público.

En la UNAM, existen diversos tipos de comunicación, entre los cuales encontramos que: el 10.5% se comunica a través de Boletines; el 11% por medio de Circulares; el 5.5% sugerencias y quejas; el 8% a través de Boletines, Circulares, sugerencias y quejas; el 4% por medio de Boletines y Circulares; el 12% por Memorandum y el 9.5% por medio de las Gacetas. Además de este tipo de comunicación escrita, encontramos que el 25.5% se comunica verbalmente. Cabe destacar el alto porcentaje de trabajadores que se comunican en forma verbal.

El 61.5% del personal auxiliar de intendencia, considera que la comunicación que tiene con sus superiores es efectiva. Por el contrario, el 38.5% considera que dicha comunicación no es efectiva.

Del 100% de trabajadores que han presentado alguna sugerencia o queja, encontramos que al 63.5% se le ha atendido la sugerencia o queja presentada, en cambio al 36.5% no se le ha dado la atención debida.

El 57% de los auxiliares de intendencia piensan, que con base en las políticas de promociones y ascensos, podrían alcanzar un puesto superior. Sin embargo, el 43% considera que no podría alcanzar un puesto superior, en virtud de que no tiene una mayor preparación.

Únicamente el 28% de los trabajadores auxiliares de intendencia han participado en programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo en la UNAM, por lo que el 72% restante nunca ha participado en dichos programas.

Por otra parte, de ese 28% que ha participado en programas de capacitación, adiestramiento y desarrollo en la UNAM; el 20% consideró que fueron adecuados, en cambio para el 8% restante no fueron adecuados.

El 71% de los trabajadores auxiliares de Intendencia de la UNAM, están de acuerdo con las prestaciones económicas que le otorga esta -- Institución. Sin embargo, existe un 29% que no está de acuerdo con dichas prestaciones, en virtud del alto costo de la vida.

El 38% de los trabajadores, están de acuerdo con el salario que perciben, en cambio más de la mitad de los trabajadores entrevistados, o sea, el 62% no están de acuerdo con su salario.

El 36.5% del personal auxiliar de Intendencia participa y acude a -- las actividades culturales, deportivas y recreativas que la UNAM tiene como prestaciones sociales, por el contrario, el 63.5% no acude -- a dichas actividades.

Cabe destacar que del 36.5% de trabajadores que acuden o participan en actividades culturales, deportivas y recreativas, el 32.5% considera que al hacer uso de dichas prestaciones sociales mejoran sus relaciones de trabajo con sus compañeros, en cambio únicamente el 4% -- considera que no mejoran sus relaciones de trabajo.

El 51.5% de los trabajadores coincidieron en afirmar, que en la UNAM existen programas de seguridad e higiene para evitar accidentes de -- trabajo; y el 48.5% señaló que no existen ese tipo de programas.

En lo que se refiere al ambiente físico en donde desempeña su trabajo el personal que ocupa el puesto de auxiliar de Intendencia en la UNAM; éstos consideraron que es muy variado; ya que no todos se en-- encuentran ubicados en las mismas secciones de la dependencia, por lo que tenemos lo siguiente:

En cuanto a ruido:

El 33.5% lo consideró insatisfactorio;

El 44.5% lo consideró satisfactorio;

El 14.0% lo consideró óptimo; y

El 8.0% omitió la respuesta.

En lo que conserne a humedad:

- El 21% la consideró insatisfactoria;
- El 56.5% la consideró satisfactoria;
- El 6.5% la consideró óptima; y
- El 16.0% omitió la respuesta.

En relación al calor:

- El 22% lo consideró insatisfactorio;
- El 52% lo consideró satisfactorio;
- El 8% lo consideró óptimo; y
- El 18% omitió la respuesta.

En lo que se refiere a la ventilación:

- El 12.5% la consideró insatisfactoria;
- El 42.5% la consideró satisfactoria;
- El 29.0% la consideró óptima; y
- El 16.0% omitió la respuesta.

En cuanto a la luz:

- El 12.5% la consideró insatisfactoria;
- El 54.0% la consideró satisfactoria;
- El 21.5% la consideró óptima; y
- El 12.0% omitió la respuesta.

En otros, el 16% de los trabajadores consideraron al frio como un -- elemento insatisfactorio.

A groso modo, podemos afirmar que el más alto porcentaje se ubica en satisfactorio, por lo que el ambiente ffsico en donde el personal -- auxiliar de Intendencia desempeña su trabajo es considerado por mayo rfa, en satisfactorio.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para llevar a cabo cualquier investigación; ya sea en Ciencias Naturales o Sociales, se requiere de un método debidamente estructurado, -- así como de una actitud orientadora para plantear los problemas y poner a prueba las hipótesis; y no necesariamente de un procedimiento formal que proporcione un plan detallado o una receta infalible.

Para efecto de nuestro estudio se utilizó la investigación documental, como básica para realizar la investigación de campo; ya que la investigación documental nos brinda el primer acercamiento a la materia de estudio. Siendo ambas investigaciones igual de importantes.

Toda organización independientemente de los fines que persiga, requiera de recursos materiales, técnicos y humanos, siendo este último - el más importante en virtud de su naturaleza. Al ser humano no se le puede cambiar en su personalidad básica, en su temperamento ni en las cualidades de su carácter, ya que todo ello está profundamente arraigado en él. Sin embargo, si fuera posible cambiar a las personas en las características anteriores, motivarlas sería una labor muy sencilla.

Si bien es cierto que los trabajadores que ocupan el puesto de auxiliar de intendencia dentro de la UNAM desempeñan las mismas funciones o cuando menos deberían desempeñarlas, también es cierto que todos -- los hombres tienen necesidades, pero no en la misma forma, ya que cada persona es completamente distinta de cualquier otra. Con esto que remos decir, que aunque los trabajadores ocupen el mismo puesto y desempeñen las mismas funciones, sus necesidades no serán iguales; ya - que para algunos lo importante será obtener un reconocimiento; la seguridad en su trabajo; ser aceptado por el grupo, pertenecer a él y formar parte del equipo; mientras que para otros lo importante es el dinero.

Por otra parte, consideramos que el sector de trabajadores más difícil de motivar dentro de la UNAM, es precisamente a los empleados auxiliares de intendencia; ya que las funciones que realizan en sí mismas no son muy alentadoras, porque seamos honestos a qué persona le gusta tener por función primordial el efectuar el aseo de una dependencia. Sin embargo, nuestro estudio nos reflejó que al 76.5% de los auxiliares de intendencia les gusta su trabajo, aunque no lo realizan en forma eficiente, lo que nos hace pensar que a este tipo de trabajadores les agrada el mismo, porque no requiere de mayores conocimientos, ni de responsabilidades, más que las indispensables, ya que a través de éste, pueden como nos establece Maslow, satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad; es decir, de alimento, refugio, ropa, etc..

Las relaciones laborales en la UNAM se sustentan en el Artículo 123 - Constitucional, Apartado A; en la Ley Federal del Trabajo; y fundamentalmente en el Contrato Colectivo de Trabajo. Como lo mencionamos en el Capítulo 2. Como pudimos observar en el Contrato Colectivo, el personal auxiliar de Intendencia cuenta con una serie de prestaciones que en muchos de los casos son superiores a las que establece la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo: vacaciones, prima dominical, seguro de vida, etc., pero todos estos beneficios suplementarios al empleo son extrínsecos al trabajo mismo, es decir, no consideran las necesidades internas del ser humano, por lo que consideramos que se deben de crear los factores que hagan que los individuos que trabajan en la UNAM, satisfagan sus necesidades sintiéndose contentos en el desempeño de su trabajo y así poder lograr la óptima realización en sus funciones.

Asimismo, encontramos que el 62% de los trabajadores están en desacuerdo con el salario que perciben, basándonos en la pregunta N° 22 - de la encuesta realizada, por considerarlo insuficiente, en relación al alto costo de la vida. Lo cual se refleja en el reciente emplazamiento a huelga, planeado para el 27 de junio de 1985; en el que solicitan un incremento salarial de emergencia del 30%.

Por otra parte, los auxiliares de intendencia, se sienten fuertemente apoyados por el STUNAM; lo que provoca un abuso por parte de estos -- trabajadores, incurriendo en faltas en la realización de sus funciones.

Como recomendaciones podemos citar las siguientes:

Que la Universidad promueva los cursos de capacitación, adiestramiento y desarrollo, puesto que el 72% de los auxiliares de intendencia no acuden a ellos por desconocimiento de los mismos. Sería conveniente se les otorgara algún reconocimiento que les permita en un momento dado alcanzar un puesto superior, y de acuerdo con Herzberg el ascenso es un factor motivante.

Motivar al trabajador para que acuda a las actividades culturales, deportivas y recreativas que la UNAM establece como prestaciones sociales, ya que únicamente el 36.5% de los trabajadores entrevistados hacen uso de dichas prestaciones y el 89% de los mismos, consideran que mejoran sus relaciones de trabajo.

Otra recomendación, sería que las autoridades universitarias introduzcan factores motivacionales para que los auxiliares de intendencia tengan mayor disponibilidad en el desarrollo de sus funciones, entre las cuales podemos citar la participación, el enriquecimiento del trabajo y en general que se le reconozca su colaboración para con la UNAM; debido a que nuestro análisis reflejó que el 54% piensa que la UNAM no le reconoce la importancia de su función.

B I B L I O G R A F I A

B I B L I O G R A F I A

- Anthony P. William. Gerencia Participativa.
(México, D. F., Fondo Educativo Interamericano, c. 1984).
- Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos.
(México, D. F., Trillas, c. 1982).
- Arias Galicia Fernando. Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de Administración y del Comportamiento: Contabilidad, - Economía, Administración, Psicología, Sociología, Trabajo Social.
(México, D. F., Trillas, c. 1971).
- Carpizo Macgregor Jorge. "Fin de las Confrontaciones Universidad - STUNAM" en el Periódico Ovaciones.
(México, 14-V-85).
- Carpizo Macgregor Jorge. "Se superó la etapa de confrontación entre la Universidad y el STUNAM" En el Periódico Uno Más Uno.
(México, 14-V-85).
- Carrillo Castro Alejandro. La Reforma Administrativa en México.
(México, D. F., INAP, c. 1978).
- Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de la UNAM, Secretaría General Administrativa, Dirección General de Estudios Administrativos.

Contrato Colectivo de Trabajo. UNAM - STUNAM, 1984-1986.

Cueli José (y) Reidl Lucy. Teorías de la Personalidad.
(México, D. F., Trillas, c. 1972).

Davalos José. Derecho Mexicano del Trabajo Manual I.
(México, D. F., SUA, c. 1978).

Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Reader's
Digest.
(12a. Ed.; México, D. F., Reader's Digest, c. 1979, 5° Vol.).

Duhalt Krauss Miguel. La Administración de Personal en el Sector
Público: Un Enfoque Sistemico.
(México, D. F., IAP, c. 1972).

Fischer Laura (y) Navarro Alma. Introducción a la Investigación
de Mercados.
(México, D. F., Interamericana, c. 1984).

Garza Mercado Ario. Manual de Técnicas de Investigación.
(México, D. F., Colegio de México, c. 1972).

Koontz Harola (y) Cyril O'Donnell. Curso de Administración Moderna.
(Los Angeles California, Mc. Graw Hill, c. 1979).

Koontz Harola (y) Cyril O'Donnell. Elementos de Administración Moderna.

La Reforma Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de México.

Lobato Jacinto. Nueva Ley Federal del Trabajo 1982.
(México, D. F., Librerías Teocalli, c. 1982).

Ortega Antonio. "Es ya el pasado la confrontación UNAM-Sindicato, señala Carpizo" en el Periódico El Universal.
(México, 14-V-85).

Pardinas Felipe. Metodología y Técnica de Investigación en Ciencias Sociales...
(México, D. F., Siglo XXI, c. 1974).

Parsons T. Structure and Process in Modern Societies.
(Glencoe, I 11 The Free Press, c. 1960).

Perfil de Puestos del Personal Administrativo de Base, UNAM.

Pulido A. Alberto. 50 Años de Sindicalismo Universitario
(México, D. F., Edición a cargo de la Secretaría de Educación Sindi-
cal y Promoción Cultural).

Rabasa O. Emilio (y) Caballero Gloria. Mexicano esta es tu Constitu-
ción
(México, D. F., Cámara de Diputados, c. 1968).

Reyes Ponce Agustín. Administración de Empresas. Teoría y Práctica.
(México, D. F., Limusa c. 1981).

Rojas Raúl. El proceso de la Investigación Científica
(México, D. F., Trillas c. 1981).

Sánchez N. Rogelio. "Carpizo se pronuncia contra el paternalismo y
los pleitos sindicales" en el Periódico El Heraldó
(México, 14-V-85).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual del Derecho del -
Trabajo
(México, D. F., c. 1978).

Shao Stephenb. Estadísticas para Economistas y Administradores de
Empresas.

Terry R. George. Principios de Administración
(México, D. F., Continental, c. 1980).

Universidad Nacional Autónoma de México. Informe de la Universidad
Nacional Autónoma de México
(México, D. F. c. 1983).

Zubizarreta F. Armando. La Aventura del Trabajo Intelectual...
(Ohio, USA, Fondo Educativo Interamericano, c. 1983).