



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
Y SU OBSERVANCIA EN
EMPLEADOS UNIVERSITARIOS"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
PRESENTA

MARIA DEL CARMEN HERNANDEZ TORRES

M-0036458

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

PROF. ALVARO JIMENEZ OSORNIO.
ASESOR DE TESIS - PSICOLOGIA IND.

DR. JUAN JOSE SANCHEZ SOSA
DIRECTOR DE FACULTAD DE PSICOLOGIA

UNAM - 1987

T. Ps. 4284

AGRADEZCO A:

LIC. OSCAR MENDEZ CERVANTES

LIC. SAMUEL ROMERO BETANCOURT

LIC. ALVARO JIMENEZ OSORNIO

LIC. ELDA SANCHEZ FERNANDEZ

LIC. HUMBERTO PATIÑO PEREGRINA

PERSONAL ACADEMICO DE FACULTAD DE PSICOLOGIA
SU GENTILEZA ASI COMO SUS ACERTADAS OBSERVA-
CIONES PARA LA CULMINACION DE ESTA INVESTIGA-
CION.

A MIS PADRES Y HERMANOS PEPE, JESUS Y ANGEL

POR SU COMPRENSION Y CARIÑO.

A JOSE MANUEL, MI ESPOSO, CON INMENSO AMOR.

A IZASKUN, MI HIJO, BENDICION DE DIOS.

MARIA DEL CARMEN HERNANDEZ TORRES

AGRADEZCO A MIS COMPAÑEROS DE FACULTAD DE
MEDICINA Y DE MEDICINA GENERAL INTEGRAL -
A-36 LA AYUDA BRINDADA YA QUE SIN ESTA NO
HUBIERA LOGRADO MI PROPOSITO.

DOY LAS GRACIAS MAS EXPRESIVAS AL PROFESOR
ALVARO JIMENEZ OSORNIO POR LA PACIENCIA --
QUE ME TUVO A LO LARGO DE ESTE TRABAJO ASI
COMO SUS SABIOS CONSEJOS.

"... de ese tipo es, en suma, la aristocracia, si se puede llamar así, a la que aspira toda Universidad; intenta levantar a las clases y a los hombres a lo más alto, - lo mismo que intentan elevar todas las escuelas a la humanidad desde lo más humilde, de suerte que siempre que se considere que una institución es aristocrática porque en ella descuellen los mejores, entonces toda institución - democrática lo es".

Ezequiel A. Chávez

"La dirección de personal, como profesión, y la Psi-cología Industrial como ciencia, necesitan personas que - no se contenten simplemente con "agradar" al hombre de negocios y a los directivos de la empresa, particularmente si esta aceptación se consigue sin el compromiso total del conocimiento y de los recursos de que se dispone. De aquí que el mérito de lo que realizan los encargados del personal y los Psicólogos en la Industria debe ser juzgado se - gún sus propias normas de conducta profesional y científi-ca y no por las normas muy variables de las empresas".

Marvin D. Dunnette

INDICE

CAPITULO		PAGINA
	INTRODUCCION	1
	REFERENCIAS	4
1	BREVE RESENA HISTORICA DE UNAM	
	1.1 DE JUSTO SIERRA A EZEQUIEL A. CHAVEZ	5
	1.2 PROCESO DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA	7
	1.3 CREACION DE CIUDAD UNIVERSITARIA Y LA UNAM ACTUAL	13
	REFERENCIAS	27
2	CAMBIOS UNIVERSITARIOS	
	2.1 REFORMA UNIVERSITARIA	28
	2.2 PROGRAMA ACADEMICO 1985	30
	2.3 PRESENCIA UNIVERSITARIA	31
	REFERENCIAS	34
3	UNAM, UNA ORGANIZACION	
	3.1 DEFINICION DE ORGANIZACION	35
	3.2 ORGANIZACION UNIVERSITARIA	38
	3.2.1 FACULTAD DE MEDICINA	42
	3.3 PERSONAL DE BASE	44
	3.3.1 FUNCIONES DEL PERSONAL ADMVO. DE BASE	46
	REFERENCIAS	51

CAPITULO

PAGINA

4	EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	
4.1	DEFINICION Y CCT 1984-1986	52
4.2	PRIMERAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES ADMVOS. DE LA UNAM	53
4.3	LA HUELGA QUE LOS TRABAJADO RES DE LA UNAM REALIZARON EN 1972	58
	REFERENCIAS	63
5	CAPACITACION	
5.1	INTRODUCCION	64
5.1.1	LEY FEDERAL DE TRABAJO E INSTITUCIONES DE EDU CACION SUPERIOR	65
5.2	PROGRAMA DE CAPACITACION Y A- DIESTRAMIENTO DEL PERSONAL AD MINISTRATIVO DE BASE	69
5.2.1	EVALUACION GLOBAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	71
5.3	INDUCCION	
5.3.1	INTRODUCCION	72
5.3.2	INVESTIGACIONES	73
5.3.3	INDUCCION UNIVERSITARIA	75
5.3.4	INDUCCION EN FACULTAD DE MEDICINA	76
	REFERENCIAS	80
6	METODOLOGIA	81
	RESULTADOS	91
	CONCLUSIONES	97

	PAGINA
LIMITACIONES	98
ALCANCES	99
BIBLIOGRAFIA	100
ANEXOS	102
ORGANIGRAMA DE UNAM	103
ORGANIGRAMA DE FACULTAD DE MEDICINA	104
CUESTIONARIO SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1984-1986	105

INTRODUCCION

La Psicología es una de las más bellas ciencias que existe, -- pues su centro de estudio es nada menos que el ser humano. Este ser humano que a través de su evolución toma y deja situaciones a su albedrio es muchas de las veces complejo, ya que esta expuesto a innumerables estímulos.

Sus situaciones suelen ser de origen sentimental, fisiológico, ambiental y laboral. Cada una de estas áreas ha sido abarcada por la Psicología, para su explicación así como posibles soluciones. La Psicología Industrial o del Trabajo es la encargada del aspecto laboral.

La Psicología del Trabajo es: "simplemente la aplicación o la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria"¹. "La Psicología, en la industria, es la ciencia de la conducta humana"². "La Psicología Industrial, es el estudio científico del comportamiento dentro del ámbito de los negocios y la industria"³.

En México, la Psicología del Trabajo no tiene la difusión y -- aceptación que se tiene en otros países, ya que: "Falta de información al empresario, deficiente currículo del psicólogo indus - -

trial y Métodos de dudosa validez"⁴ son adjetivos de mucho valor en contra. Sin embargo se continua con denuedo para hallar un lugar de excelencia para Ella.

El hombre trabaja pero que es el Trabajo? Para Hellpach significa: "Toda actividad continuada, concentrada y ordenada, que sirva a la producción, el suministro, la transformación, la distribución o la utilización de bienes materiales o ideales"⁵.

"Indudablemente, el hombre es incapaz de cubrir todas sus necesidades por si mismo, debido a que carece de la capacidad, fuerza, tiempo y perseverancia necesarias, requiere apoyarse en los demás. Conforme varias personas toman consciencia de que coordinando sus esfuerzos pueden conseguir mas de lo que podrían hacer por si mismos, en este momento estaremos hablando de organización"⁶.

A pesar de que este trabajo se hace organizadamente, existe División del trabajo; los que "tienen las ideas" es decir empresa u organizacion, y los que llevan a efecto las ideas "los trabajadores" Esta relación empresa-trabajador debiera permanecer equilibrada para esto se hace necesario la utilización de medios: asociaciones (sindicatos) y documentos (contrato y/o convenio) laborales para mantener la relación por un determinado tiempo.

Se considera que una de las partes de este binomio empresa-trabajador, desconoce uno de los medios contrato y/o convenio; es decir el trabajador. Esta falta de información puede implicar un deterioro en el cumplimiento del contrato y/o convenio, asi como la aplicación de consecuencias negativas para el trabajador, por parte de la empresa. Gargari⁷ y Vite⁸ indican que si la empresa proporciona información al trabajador, se pueden lograr algunas ventajas.

Este estudio tiene por objeto que el trabajador conozca el contrato y/o convenio y las políticas a seguir en su organización y de esta manera aumente su capacidad de información dentro del ámbito - laboral.

En el primer capítulo se hace una reseña histórica de la Universidad Nacional Autónoma de México desde Justo Sierra hasta Jorge Carpizo, actual rector de esa H. Institución.

En el segundo capítulo, una serie de CAMBIOS que eran de primera instancia para iniciar un nuevo rumbo, hacia la superación académica, Reforma Universitaria.

Tercer capítulo, la UNAM vista como una organización, con sus - fines: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. Así como una dependencia Facultad de Medicina, cuya finalidad es la docencia; lugar donde se realizó el estudio. Y dando una especial apreciación al personal de base y sus funciones debido a que de ahí se tomó la muestra.

El Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986 en el capítulo cuarto, documento que rige a los trabajadores de base; primeras organizaciones y la huelga de 1972. Además de ser un instrumento elemental (el contrato colectivo de trabajadores) en este estudio.

En el capítulo cinco la Capacitación, la Ley Federal del Trabajo, así como su enfoque al personal administrativo de base. Inducción, algunas investigaciones; y la aplicación al personal administrativo de la Facultad de Medicina.

Y para finalizar en el capítulo seis: Metodología, Resultados y Tablas obtenidos, Conclusiones, Alcances, Limitaciones. Anexos: Organigramas de UNAM y de Facultad de Medicina; y Cuestionario sobre el CCT 1984-1986.

REFERENCIAS

1. Blum - Naylor "Psicología Industrial" - Edit. Trillas - México 1981 - Pag. 17
2. Dunnette, M. "Psicología Industrial" - Edit. Trillas - México 1976 - Pag. 16
3. Siegel, L. "Psicología Industrial" - Cia. Edit. Continental Sa. impresión - 1972 - Pag. 36
4. Jiménez A. "El Análisis Experimental de la Conducta - Aplicado al escenario industrial - Edit. Trillas - 1976 - Pag. 13
5. Hilf, H. La Ciencia del Trabajo - Ediciones Rialp, S.A. - Madrid -1963 - Pag. 20
6. Grados, J. Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal - 1983 - Pag. 7
7. Gargari Cárdenas, C. - Estudio sobre la aplicación de un programa de inducción - Tesis - Fac. de Psicología - 1975 - UNAM
8. Vite Sanchez, E - La inducción como una técnica de integración del individuo - Tesis - Fac. de Psicología - 1975 - UNAM

1. BREVE RESEÑA HISTORICA DE UNAM.

1.1 De Justo Sierra a Ezequiel A. Chávez.

En 1910, Justo Sierra y Ezequiel A. Chavez hicieron resurgir la idea de crear una Universidad Nacional considerándola en el proyecto como institución del Estado, pero con elementos tales que le permitieran desarrollar por si misma sus funciones, dotándola de considerable autonomía. Finalmente, el proyecto fue aceptado y la Universidad Nacional se reinstaló el 22 de Septiembre de 1910, dos meses antes del inicio de la Revolución Mexicana. Quedo integrada -- por las Escuelas Nacional Preparatoria, Jurisprudencia, Medicina, Ingeniería, Bellas Artes y la Altos Estudios. La Universidad inició sus labores con 2,093 alumnos y con un presupuesto de 1'174,501.00; el primer rector fue Joaquín Eguía y Lis.

Después del triunfo de Francisco I. Madero y la caída de Porfirio Díaz, la Universidad sufrió los embates de las fuerzas reaccionarias internas y externas que pretendían separarla del desarrollo del nuevo estado revolucionario. En esta época difícil, Ezequiel A. Chávez tuvo un importante papel en la defensa de la Universidad.

En un país de casi 15 millones de habitantes de los cuales el 80% eran analfabetas la mayor parte de los estudiantes que asistían a la Universidad eran hijos de comerciantes o profesionales quienes contaban con los recursos económicos suficientes para poder financiar sus estudios. Por su parte el profesorado, debido a su extracción social y preparación, era en extremo conservador. En este contexto histórico, caracterizado por profundos trastornos sociales en

varios sectores surge un movimiento en pro de la autonomía universi-
taria como una manera de librar a la institución de las intervencio-
nes políticas que interferían en su vida académica.

En 1917, Antonio Caso, Manuel Gómez Morín, Antonio Castro Leal
y Vicente Lombardo Toledano, entre otros formaron una petición diri-
gida a la Cámara de Diputados solicitando la Autonomía. Sin embar-
go después de una larga discusión, la petición es rechazada.

En 1920, José Vasconcelos emprendió desde la Universidad una -
vigorosa campaña en favor de la vida educativa y cultural del país,
intentando llevar la Revolución del campo político al de la enseñan-
za. Al hacerse cargo de la Rectoría, Vasconcelos dijo: "Yo no ven-
go a trabajar por la Universidad, sino a pedirle a la Universidad
que trabaje para el pueblo."¹ Vasconcelos fue rector por quince me-
ses, sin embargo en ese corto período sentó las bases de una profun-
da reforma educativa, confiriéndole a la Universidad la proyección
social de la que antes carecía. En la Universidad aun dominaba la
corriente positivista que se propagó en México al término de la Re-
forma y que prevaleció durante el porfiriato. Este pensamiento con-
sideraba que los fines de la enseñanza deberían ser parte de la con-
cepción práctica del progreso. Sin embargo, bajo la dirección de -
Vasconcelos y otros distinguidos intelectuales como los miembros --
del Ateneo de la Juventud, la Universidad inició una instrucción po-
pular, dando a conocer la ciencia, las ideologías y las enseñanzas
teóricas desarrolladas por el hombre a través del tiempo; brindando
a los alumnos la posibilidad de elegir el modelo de su conveniencia
o simpatía. También se desarrollaron las actividades humanísticas
con un claro sentido social y Pedro Henriquez Ureña, otro gran maes-
tro latinoamericano, inició los servicios de extensión universita -

ria que intentaba encontrar en el pueblo un nuevo público para depositar el mensaje transformador de la cultura. La Universidad debe también a Vasconcelos el escudo y lema que hoy la identifican. El escudo consiste en un mapa de América Latina, enmarcado por el águila que representa a México y el cóndor que simboliza el resto de la región. El lema POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU significa: "el despertar de nuestra raza después de la larga noche de opresión"² y el nacimiento de una civilización que dará luz al espíritu para enaltecer los más altos valores de la condición humana. José Vasconcelos renuncia a la Rectoría el 12 de Octubre de 1921 y es nombrado ministro de la nueva Secretaría de Educación Pública.

1.2 PROCESO DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA.

El 27 de abril de 1929, el rector Antonio Castro Leal, distinguido abogado, diplomático y escritor, en declaraciones a la Prensa capitalina mencionaba la urgente necesidad de fijar un sistema adecuado para la estimación del aprovechamiento de los alumnos de distintas facultades, especialmente de Derecho y Ciencias Sociales e indicaba que, desde 1925 el Consejo Universitario había aprobado un sistema de reconocimientos trimestrales los cuales también habían sido aprobados por el rector y el secretario de Educación Pública.

"En 1925 no fue posible ponerlos en práctica: el año escolar estaba muy avanzado y el acuerdo se pospuso para el año siguiente. Con nuevos argumentos los estudiantes lograron posponer los reconocimientos, y al finalizar 1923 la situación era anárquica, pues había quienes presentaban exámenes escritos de una sola prueba final, como exámenes orales a pesar de que existía, además un acuerdo con la junta de profesores, el cual recomendaba que en el curso del año

se hicieran tres o cuatro pruebas escritas sucesivas, lo cual era considerado tanto por la Universidad Nacional como la Secretaría de Educación Pública. ...indispensable para la estimación del aprovechamiento que el sistema de exámenes anuales, por esta razón se decidió implantar...el sistema de reconocimientos en la Facultad de Derecho, como ya existe en otras escuelas y facultades universitarias."³ Los estudiantes de Derecho se declararon en huelga. Las primeras manifestaciones fueron reprimidas por soldados, policías y bomberos. Ante los hechos, otras escuelas y facultades se unieron al movimiento. Al plantearse nuevamente las demandas, entre ellas se incluyó un reclamo de muchos años atrás: La Autonomía Universitaria.

Ante la presión de los universitarios, el presidente provisional de la República, Emilio Portes Gil, respondió: "El deseo de ustedes es ver a su universidad libre de la amenaza constante que para ella implica la ejecución, posiblemente arbitraria en muchas ocasiones, de acuerdos, sistemas y procedimientos que no han sufrido previamente la prueba de un análisis técnico y cuidadoso. ...para evitarse ese mal solo hay un camino eficaz: el de establecer la autonomía universitaria. ...hoy mismo he formulado un decreto convocando al Congreso de la Unión a sesiones extraordinarias para el estudio de la ley mediante la cual quedará resuelto el establecimiento de la Universidad Autónoma."⁴ Sin embargo, a través de esta Ley el gobierno aseguraba de diversas maneras su intervención en la Universidad; el presidente participaba en la elección del rector, tenía derecho de veto sobre las decisiones del Consejo Universitario y estaba facultado para nombrar profesores y conferencistas. Es decir, la autonomía era nominal.

En 1929 la Universidad contaba diez mil estudiantes, mil profesores y quinientos trabajadores, concentrados todos ellos en una docena de edificios universitarios, la población total aún permitía la realización de un trabajo comunitario y solidario que buscaba objetivos comunes. En los siguientes años, la Universidad se reorganizó en la tarea de docencia e investigación. Las nuevas generaciones de universitarios provocaron la transformación radical de los estudios superiores. Las disciplinas humanísticas, los métodos interpretativos, la antropología cultural, la filosofía del arte, la teoría biológica del conocimiento, el evolucionismo y otros acontecimientos del mundo cultural europeo que se daban a conocer en las cátedras de distinguidos maestros, ofrecían nuevas y ricas perspectivas para analizar la problemática económica, social y política -- del país.

En 1933 se celebró el Primer Congreso de Universitarios Mexicanos al cual asistieron enviados de veintiún universidades e institutos del País. Las conclusiones del Congreso reflejaron la pugna -- que se estableció en el transcurso del mismo entre los partidarios del liberalismo, representados por Antonio Caso, y los simpatizantes del socialismo cuyo principal portavoz fue Vicente Lombardo Toledano

Los dos grandes maestros escenificaron una larga e histórica polémica que trasciende hasta nuestros días. Lombardo Toledano afirmaba en su intervención que: "Las universidades contribuirán, por medio de la orientación de sus cátedras y de los servicios de sus profesores y establecimiento de investigación, en el terreno estrictamente científico, a la sustitución del régimen capitalista por un sistema que socializa los instrumentos y los medios de producción económica."¹⁵

Antonio Caso argumentaba en su réplica que estaba de acuerdo - en que las universidades deberían tener una orientación hacia los - problemas sociales, pero añadía que no estaba conforme "con la con- sagración de un sistema social, el colectivismo, como credo de la - Universidad."⁶ Al término del Congreso se aprobó la propuesta de - Lombardo, como consecuencia de esto, Antonio Caso y otros maestros renunciaron a sus cátedras; poco después estallaron huelgas en va - rias escuelas y hubo manifestaciones y enfrentamientos violentos en - tre los seguidores de ambas tendencias. La situación culminó con - la expulsión del rector Ing. Roberto Medellín, Lombardo Toledano y otros profesores universitarios. El Presidente de la República, Abe - lardo R. Rodríguez presentó entonces una Ley de autonomía que supri - mía el carácter de nacional a la Universidad y suspendía el subsi - dio anual, otorgándole una cuota única de diez millones de pesos pa - su sostenimiento en el futuro. Días después se reanudaron las labo - res en escuelas y facultades. "...el Gobierno Federal deposito en el Banco de México los diez millones de pesos, quedando autorizada la Universidad de ir disponiendo a partir de 1934 de los intereses de esos millones al 6% anual, es decir la suma de 600 mil pesos anu - ales."⁷

El Consejo designó como nuevo rector al licenciado Manuel Gó - mez Morín, quien duró en el cargo hasta noviembre de 1934. En esta época se publica el Reglamento Interior de las Oficinas Administra - tivas de la Universidad, en el que se señalan las funciones de la - administración escolar, de intercambio y de extensión, así como las especificaciones de los nombramientos, bajas, escalafón, etc. Se - establecen también las normas de funcionamiento de las jefaturas de departamento y de sección, así como los requisitos y obligaciones

de quienes ocupan estos puestos.

"La Reforma de la Educación Superior que postuló el gobierno del Gral. Lázaro Cárdenas tuvo un eje invariable: la creación de centros de alta cultura de carácter técnico a los que tuviera acceso la juventud de extracción obrera. La educación superior, dijo Cárdenas durante su campaña electoral, debe abandonar sus orientaciones a favor de las profesiones liberales para hacerse eminentemente técnica. En cada centro industrial y al lado de cada fábrica debe surgir una escuela técnica para los asalariados. Datos estadísticos de valor apoyan esta necesidad: 100 mil extranjeros controlan el 99% de las industrias extractivas y un 80% las de transformación, haciendo que las utilidades de la producción se repartan entre el 0.71% de la población total de México".⁸

En 1936, siendo director de la Facultad de Medicina el doctor Gustavo Baz, se estableció el servicio social obligatorio de seis meses para los estudiantes de esta carrera. La expropiación petrolera representó una magnífica oportunidad para que las manifestaciones de apoyo a la medida expropiatoria se multiplicaran y numerosos pasantes se incorporaron a las tareas de servicio social en las zonas petroleras. También en ese año el Consejo aprobó el Estatuto Universitario, bajo el cual la comunidad académica se dedicó a resolver sus problemas educativos y a decidir, después de estudiarlos si era necesario limitar o impulsar la educación profesional. Fue una época de gran actividad en la cual se crearon algunos institutos y se trató de orientar a la Universidad hacia metas más académicas, así como sustraerse de las luchas políticas.⁹ Durante los años siguientes la Universidad logró un equilibrio económico mediante el aumento de los ingresos en dos aspectos: el subsidio del Go-

bierno Federal y las cuotas estudiantiles. Tomemos en cuenta que la cantidad que pagaba cada estudiante era de \$180.00 y el subsidio del Gobierno Federal en 1942 ascendía a \$3'533,480.00. "El 30 de diciembre de 1944 se decreto la cuarta Ley Orgánica que se publicó en el Diario Oficial el 6 de Enero de 1945; esta Ley, vigente hasta la actualidad, establece la representación de profesores y alumnos en los órganos legislativos (Consejo Universitario y Consejos Técnicos de Facultades y Escuelas), sostiene esta Ley el principio de autonomía y define, sin ambigüedad, la Libertad de expresión de maestros y alumnos."¹⁰

1.3 CREACION DE CIUDAD UNIVERSITARIA Y LA UNIVERSIDAD ACTUAL.

Hacia la decada de los cuarenta la población estudiantil que demandaba educación superior había aumentado considerablemente, situación explicable debido al crecimiento de la población. La ciudad de México por ejemplo, se acercaba a los tres millones de habitantes. El rector de la Universidad, Rodolfo Brito Foucher, argumentaba: "Los grupos de edificios que hoy albergan las instituciones docentes fueron concebidas en 1910, para grupos de tres a cuatro mil estudiantes máximo. En el curso de los últimos años la Universidad ha ido creciendo y actualmente son 20,000 los estudiantes; la deficiencia actual de edificios, laboratorios, mobiliarios y bibliotecas necesita urgente remedio."¹¹ Con algunos colaboradores el rector visitó diversos puntos de la Ciudad en busca de terrenos propicios para la construcción de una sede universitaria. En la región cercana a la pirámide de Cuicuilco, cuna de una antigua civilización, se localizaron tierras que parecieron apropiadas: cerca de

siete millones de metros cuadrados, principalmente de tierra de pedregal, pertenecientes a los ejidos de Copilco, Padierna y San Jerónimo Aculco. El proyecto empezó a tomar forma a fines de 1945, en la sesión permanente del Consejo Universitario, se discutió y aprobó en lo general, la Ley para la Fundación y Construcción de Ciudad Universitaria. En abril del año siguiente se publicó en el Diario Oficial la Ley que decretaba de utilidad pública la nueva construcción. A fines de ese mismo año se hizo entrega al rector, doctor Salvador Zubirán, de los terrenos mencionados. En 1948 se iniciaron las primeras obras de infraestructura y en 1950 la construcción de los edificios. Las obras se realizaron a un ritmo acelerado y llegaron a participar en ellas más de 10,000 obreros. El 22 de marzo de 1954, en un acto solemne celebrado en la sala del Consejo Universitario, el presidente de la República Adolfo Ruíz Cortines, se entregó al rector Luis G. Garrido las instalaciones de la Nueva Ciudad Universitaria. A partir de 1950, el crecimiento de la Universidad alcanzó niveles insospechados. Esto determinó la necesidad de contar con un aparato administrativo cada vez mas complejo, con el propósito de ofrecer apoyo al trabajo docente y de investigación. Este desarrollo cuantitativo origino un nuevo fenomeno que tiene importancia fundamental hasta nuestros días: el surgimiento de una estructura administrativa que demanda un gran número de trabajadores, para cumplir adecuadamente las tareas universitarias. El doctor Nabor Carrillo, rector durante dos períodos, afirmaba: "Los últimos veinte años han presenciado la aparición de extraordinarios frutos de la Universidad. En las ciencias físico-matemáticas, en la filosofía, en las ciencias biológicas, en la ingeniería, en la arquitectura, en campos múltiples de la cultura han aparecido nue--

vos valores que inspiran mi profunda confianza en la Universidad".¹²
El doctor Carrillo concluyó su segundo y último período el 12 de --
Febrero de 1961. El siguiente fue el doctor Ignacio Chávez, de re-
conocida trayectoria en el campo de la Cardiología, quien tomó po--
sesión el 13 de Febrero de 1961. Durante su gestión el plan de es-
tudios del bachillerato se aumentó a tres años, se construyeron - -
tres nuevos edificios de la Escuela Nacional Preparatoria y se desa-
rrollo una labor de reorganización de diferentes estatutos, tanto
de investigadores, como del personal docente y administrativo. El
doctor Ignacio Chávez fue reelecto e inició su segundo período el
13 de febrero de 1965. Un año más tarde, fue obligado violentamen-
te a renunciar por un grupo de la Facultad de Derecho, el 27 de --
abril de 1966.

Para sustituir al doctor Chávez fue designado el ingeniero Ja-
vier Barros Sierra, quien tomó posesión el 6 de Junio de 1966. Du-
rante su gestión realizó diversas reformas que pretendían la mejor
organización de la UNAM. Una de ellas fue el cambio de cursos a -
nuales por los semestrales, también se crearon: La Comisión de Es-
tudios Administrativos, el Centro de Enseñanza de Lenguas Extranje-
ras, la Unidad de Sistematización de Datos, el Laboratorio Nuclear
y el Centro de Investigaciones de Materiales; asimismo, durante su
gestión el Departamento de Personal se estructura como Dirección -
General de Personal. Otros cambios importantes que se hicieron a
la estructura de la UNAM durante el período del ingeniero Barros
Sierra fueron la creación de la Dirección General de Bibliotecas,
el Instituto de Astronomía, la Dirección General de Actividades De-
portivas, el Departamento de Ciencias del Mar y Limnología, la Co-
misión de Nuevos Métodos de Enseñanza y se reorganizó la Dirección

General de Intercambio Académico y Cultural.

Para la Universidad y para el país 1968 fue un año crítico; - la autonomía se vió seriamente amenazada y la violenta represión - que se ejerció contra el movimiento estudiantil provocó la condena de muchos mexicanos. A continuación una síntesis de algunos de los hechos mas significativos:

Julio 22-23, 1968: Alumnos de la Vocacional No. 2 y de la Preparatoria Isaac Ochoterena se enfrentan en una lucha que continua al - día siguiente. Los granaderos penetran en la Vocacional y golpean a estudiantes y transeuntes.

Julio 26: Dos manifestaciones, una de ellas protestando por hechos de la Vocacional 2, se unen y son dispersadas violentamente por la policia en el centro de la Ciudad. Los estudiantes se refugian en las instalaciones de San Ildefonso.

Julio 27-28: Continua la lucha en San Ildefonso. Cuarenta y tres estudiantes son detenidos y casi la mitad consignados. Las asam - bleas estudiantiles demandan la renuncia del Jefe de la Policia ca pitalina, la desaparición del cuerpo de granaderos e indemnización para los afectados y sus familiares.

Julio 29: Los estudiantes protestan en el Zócalo por hechos del - día 26. Policías, granaderos y más tarde el ejército dispersan -- violentamente a los manifestantes, quienes se refugian en San Ildefonso. El ejército abre de un bazucazo las puertas de la Preparatoria.

Julio 30: El rector Javier Barros Sierra, desde la explanada de - Torre de Rectoría, declara: "Hoy es un día de luto para la Universidad, la Autonomía esta amenazada gravemente.....la Autonomía no es una idea abstracta; es un ejercicio responsable que debe ser --

respetable y respetado por todos".

Julio 31: El paro en las escuelas de educación media y superior se generaliza.

Agosto 10.: Un documento firmado por las autoridades universitarias leído en Ciudad Universitaria ante 30,000 estudiantes, profesores y empleados, entre otros aspectos establecía: "La autonomía de la Universidad es, esencialmente, la libertad de enseñar, investigar y difundir la cultura. Estas funciones deben respetarse. Los problemas académicos, administrativos y políticos internos deben ser resueltos por los Universitarios". Ese mismo día el rector encabezó una manifestación de protesta calculada en 80 mil participantes, aproximadamente.

Agosto 10.: El Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz pronunció en Guadalajara un discurso donde ofrece "la mano tendida" a quienes quisieran estrecharla.

Agosto 13: Se lleva a cabo la primera manifestación en el Zócalo.

Agosto 27: Trescientos mil manifestantes marcharon del Museo de Antropología al Zócalo. El Comité de Huelga exige el cumplimiento de seis puntos: 1. Libertad de todos los presos políticos, 2. Supresión de los delitos de disolución social, contenidos en los artículos 145 y 146 Bis del Código Penal, 3. Destitución del Jefe de la Policía Preventiva del D.F., 4. Supresión del Cuerpo de Granaderos, 5. Pago de indemnización a las víctimas de los actos represivos y 6. Castigo de los funcionarios responsables de actos de violencia contra los estudiantes.

Septiembre 10.: En su informe presidencial Gustavo Díaz Ordaz expresa: "Debo agregar que considero, y con este criterio coincide el de destacados abogados, que si se examinan los hechos recientes

con severa objetividad y rigor técnico, jurídicamente no hubo violación a la Autonomía Universitaria".

Septiembre 13: Se realiza una gigantesca y organizada manifestación silenciosa.

Septiembre 18: El ejército entra a Ciudad Universitaria y realiza numerosas detenciones.

Septiembre 19: El rector protesta diciendo: "La ocupación militar de la Ciudad Universitaria ha sido un acto excesivo de fuerzas que nuestra Casa de Estudios no merecía".

Septiembre 23: El rector presenta su renuncia. Profesores, investigadores y estudiantes se oponen y la Junta de Gobierno no la acepta.

Septiembre 23-24: Lucha de estudiantes politécnicos contra el ejército y la policía, en el Casco de Santo Tomás. Numerosos muertos y heridos.

Septiembre 30: Después de doce días de ocupación de Ciudad Universitaria, el ejército la entrega a un representante del rector.

Octubre 2: Mitin de una 5,000 personas en la Plaza de las Tres Culturas (Tlatelolco). A las seis de la tarde se inician discursos.

Después de volar sobre la multitud un helicóptero lanza una señal - una luz verde; el ejército y la policía empiezan a disparar. El número de muertos y heridos aún no se precisa.

Noviembre 25: La Universidad reanuda sus actividades.

Durante 1969, el ingeniero Javier Barros Sierra continua su período. En ese año, se crean unidades administrativas en cada una de las escuelas y facultades para apoyar los servicios y se aprueba el Primer Presupuesto por Programas (instrumento en que se presentan los objetivos y metas para quienes solicitan recursos financie-

ros, los costos de los programas propuestos para alcanzar dichas metas y los datos cuantitativos que permiten medir las realizaciones y el trabajo conforme a cada programa). Durante 16 meses más el ingeniero Javier Barros Sierra estuvo al frente de la Universidad. En Abril de 1970 concluye su gestión. No acepta la reelección a pesar de que las opiniones en torno a ella se habían unificado. Un año después muere quien condujera tan dignamente los destinos universitarios. (Agosto 15 de 1971 en Mexico, D.F. El 27 de Julio de 1984 se crea la Catedra Extraordinaria "Javier Barros Sierra", en el Area de Ingeniería; su función es: Desarrollar factores de actividad académica, especialmente con relación al vínculo de investigación-docencia, la capacidad de elaborar soluciones alternativas, atender los problemas del entorno, ampliar el repertorio de opciones para superar los niveles académicos, actualizar y promover la integración de grupos especiales que requieren los programas universitarios que promueve esta Institución) Gaceta UNAM Agosto 6, 1984 # 54.

El 2 de Mayo de 1970 tomó posesión el doctor Pablo González Casanova. Durante su gestión se realizan importantes innovaciones en la estructura universitaria, se funda el Centro de Didáctica, el Colegio de Ciencias y Humanidades y el Sistema de Universidad Abierta. La Dirección General del Profesorado se convierte en Dirección General del Personal Académico y Administrativo. Se crea también, el área de comunicación y servicios a los estudiantes, las direcciones de Información, de Relaciones Públicas de Orientación y Servicios Sociales, así como la Comisión Técnica de Implantación de Proyectos. El doctor Pablo González Casanova permanece en su cargo dos años y seis meses. El 25 de Octubre de 1972 se declara una huelga administrativa y el rector renuncia el 17 de noviembre.

El 3 de Enero de 1973 es nombrado rector el doctor Guillermo Soberón Acevedo, quien ocupa el cargo durante dos períodos. Al inicio de su gestión se levantó la huelga y se firma el primer Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, con sus trabajadores representados por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM). El doctor Guillermo Soberón realizó importantes cambios en la Universidad, la creación de: La Comisión Técnica de la Legislación Universitaria, la Dirección General de Divulgación Universitaria, el Centro de Ciencias del Mar y Limnología la Escuela Nacional de Trabajo Social, los centros de investigación en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas, y el Servicio de Cómputo. Se crean las direcciones generales de Asuntos del Personal Académico y de Intercambio Académico y se constituye el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. El subsistema de la Secretaría General Auxiliar se denomina Secretaría General Administrativa; surge la Dirección General de Proveduría, se inicia la construcción de la Tienda de Autoservicio, y se construye el Centro Cultural Universitario. Otros aspectos relevantes son: la creación del Centro Universitario de Producción y Recursos Audiovisuales y del Centro Universitario de Tecnología Educativa para la Salud, así como la inauguración de la Biblioteca y Hemeroteca Nacional.

En 1981 toma posesión como rector el doctor Octavio Rivero Serrano y plantea los aspectos fundamentales en los cuales basará su gestión: 1. La Educación Integral, 2. La vinculación de la Universidad con la sociedad, 3. La Extensión Universitaria, 4. La Comunidad Estudiantil y 5. La Administración Universitaria. Desde el inicio de su período se realizan varios cambios importantes en la Universidad; por acuerdo del rector se crea el Programa Universitario

En total se recibieron 1,760 ponencias que enviaron consejos técnicos, consejos internos, diversos órganos colegiados, asociaciones, colegios, grupos de universitarios en forma individual. Quien no participó en este ejercicio universitario fue porque así lo decidió.¹⁵ Estas ponencias dan paso a "modificaciones académicas", 26 iniciativas que "no deben contemplarse aisladas; al contrario, están estrechamente relacionadas con las medidas que hemos venido aplicando y que están previstas en los programas académicos 1985 y 1986. Todas las acciones persiguen una misma finalidad: superar nuestro nivel académico, acercar más cada día la Universidad al país y servir mejor al pueblo de México a quien nos debemos".¹⁶

En "Modificaciones Académicas", el Dr. Jorge Carrizo indica: "Expusimos nuestros problemas con el ánimo de superarlos, no de autodenigrarnos. Con la voluntad y la acción de todos lo vamos a conseguir. El futuro de nuestra Universidad está en las manos de todos nosotros. Este es nuestro compromiso y nuestro reto. Estemos a su altura".

Las 26 modificaciones académicas cimbraron a la Comunidad Universitaria, una parte las aceptó con beneplácito otra con rechazo absoluto. Esta oposición propicia la aparición del Comité Estudiantil Universitario (CEU). El CEU estaba representado por: Srta. Guadalupe Carrasco, Srta. Andrea González, Sr. Carlos Imaz, Sr. Imanol Ordorika y Antonio Santos.¹⁷ Observándose esta escisión se inicia una serie de sesiones para conciliar las dos partes: Rectoría y CEU.

Miércoles 7 de Enero de 1987.: Primera sesión sobre la Reforma Universitaria; participaron: Comisión de Rectoría y la del CEU. La primera ronda de discusiones dió inicio a las 9:00. Al inicio el

Dr. José Narro Robles, secretario General de la UNAM, rechazó a nombre de la Rectoría, cualquier tipo de violencia que se registre a lo largo de las negociaciones. En el diálogo sostenido por siete horas, en el auditorio Justo Sierra de la Facultad de Filosofía y Letras, si bien mantuvieron sus posiciones irreductibles en cuanto al papel representativo de cada una de las comisiones, las participaciones de los consejeros se calificaron como brillantes y las exposiciones de todos los participantes en estas reuniones se transmitieron por Radio Universidad, como pidieron los miembros del CEU.¹⁸

La Prensa Nacional anuncia en primeras planas y entre páginas: "Tras 7 horas de discusión no hubo acuerdos" (UnoMásUno), "Aspera - Discusión entre el CEU y los representantes de Carpizo", (Sol de México), "Ningún acuerdo en la Primera Reunión CEU-UNAM; Deciden preparar la Huelza" (Excelsior), "Coincidencias, discrepancias y ningún acuerdo CEU-Rectoría", (La Jornada pag. 32).

Los puntos candentes entre Rectoría y el CEU eran: La no aceptación de: Reglamentos de inscripciones, de Exámenes y de Pagos así como la instancia de un Congreso Resolutivo. Las sesiones se continuaron efectuando hasta que el 29 de Enero de 1987 estalló la Huelga en la máxima Casa de Estudios. "Al primer minuto de este día, la bandera roja y negra cruzó las puertas de Rectoría. Al grito de Goya.... los dirigentes del Consejo Estudiantil iniciaron la huelga. Unas cuantas lámparas y los flashes de las cámaras iluminaban aquella escena, Imanol Ordorika y Antonio Santos encabezaban la brigada que habría de cerrar las puertas del lugar mas simbólico de la Universidad Nacional Autónoma de México. Y mientras llegaban también estudiantes de Arquitectura Ordorika decía a los reporteros que: -- "no es nuestro deseo que caiga Carpizo, que quede muy claro".

Por último, señalemos que todos los accesos a la UNAM quedaron cerrados con piedras; que solo las Facultades de Odontología, Derecho y Veterinaria faltan por decidir, mañana lo harán - si logran mantener abiertas sus instalaciones o no y si dejan el sello que en algunas puertas colocaron.¹⁹

El paro de actividades se prolongó por varios días hasta que: "A las 12 horas del pasado martes 17 de Febrero de 1937, una representación de la Administración Central de la UNAM, encabezada por el Ing. José Manuel Covarrubias Solís, secretario general administrativo, recibió las instalaciones de esta Institución por parte del Consejo Estudiantil Universitario (CEU).²⁰ De esta lucha interna - - quién ganó Rectoría o el CEU? Ninguno. Ganó la UNAM.

La Sesión Extraordinaria del Consejo Universitario del 10 de Febrero de 1937. "Pocos recordarán una sesión igual. Más de 70 oradores. No menos de 12 horas de discusión. Gritos y desmentidos. Mociones de orden y un rector que intentaba tranquilizar las cosas. Turbulenta no cabe duda, fue la sesión extraordinaria del Consejo Universitario que ayer tuvo lugar en el Colegio de Ingenieros Civiles de México (Camino de Santa Teresa, Bosques del Pedregal), mientras a las puertas de la instalación cientos de estudiantes escuchaban y veían por un monitor lo que allá adentro ocurría. Prácticamente todo mundo habló: desde los tres principales dirigentes del Consejo Estudiantil Universitario hasta la inmensa mayoría de los consejeros universitarios. Sin embargo, sería el rector Jorge Carpizo el primero en tomar el micrófono y dar a conocer la propuesta que haría sonreír a prácticamente todos los presente: el hecho de que el Consejo Universitario asumiría las decisiones del Congreso. Cuando esto ocurrió, cuando por los monitores se escucharon --

de Cómputo y el programa "Grandes Ideas". En 1982 se apoya el programa de colaboración académica inter-universitaria y se continua apoyando a treinta y tres universidades del país. Además se elaboran mapas de información académicas correspondientes a las treinta y un entidades federativas del país. En 1983 la Dirección General de Orientación Vocacional pasa a formar parte de la Secretaría General y la Comisión de Costos Académicos se integra a la Dirección General de Personal. El 28 de Septiembre de 1983 se firma el convenio entre la UNAM y el STUNAM del Plan de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo para el personal de la Administración Universitaria (Plan CADE). También durante ese año el subsistema de la Secretaría de Rectoría es reestructurado y se integran a ella las direcciones de: Intercambio Académico y Planeación. Así mismo se constituyen la Dirección General de Servicios a la Comunidad y de Comunidad Universitaria.

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la UNAM, la H. Junta de Gobierno designa el día 5 de diciembre de 1984 al doctor Jorge Carpizo como rector de la UNAM para el período comprendido entre el 2 de Enero de 1985 al 2 de Enero de 1989.¹³

Lo más sobresaliente de la gestión del Dr. Carpizo es el diagnóstico de la UNAM actual, al cual se le denominó "Fortaleza y Debilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México".¹⁴ Este proceso de auscultación consistió en la participación a través de ponencias, de la comunidad universitaria iniciándose el 19 de Junio de 1986 -- (No. 1) y culminando el 31 de Julio del mismo año. Estas ponencias se presentaron en la Gaceta UNAM como "Suplemento Extraordinario" "Fortaleza y Debilidad de la UNAM - Respuestas de la comunidad universitaria: propuestas y alternativas.

las palabras del rector el grito de los estudiantes en la calle fue impresionante: CEU, CEU, comenzaron a gritar a toda voz, mientras adentro en el auditorio del Colegio de Ingeniero, Jorge Carpizo daba lectura a su discurso. Cuando el debate llegó a su fin, Jorge -- Carpizo subrayó: "Que lo decidido por el Consejo Universitario sea para bien de la Universidad y de México". En el auditorio estalló un estruendoso "Goya". Eran las 1:45 horas y el grito se repitió -- en las voces emocionadas de maestros, alumnos y autoridades, en verdadera unidad.²¹

Acuerdos tomados por el Consejo Universitario el 10 de Febrero.

1. Se acordó realizar un Congreso Universitario al cual convocará el Consejo Universitario, a través de una Comisión Organizadora que represente la diversidad de nuestra comunidad.
2. Este congreso se llevará a cabo en el marco jurídico vigente en la UNAM. El Consejo Universitario asumirá las decisiones del Congreso Universitario.
3. Los delegados al congreso deberán ser nombrados por el voto universal, directo, libre y secreto en cada una de las dependencias universitarias.
4. El Congreso Universitario y los Foros locales previos a su celebración deben ser y tienen que ser representativos, plurales y democráticos, han de garantizar la participación de la totalidad de los sectores de la comunidad y reflejar fielmente la pluralidad de la -- Institución.
5. Se realizaran foros locales previos al congreso, en cada dependencia. Las argumentaciones y conclusiones de cada foro serán presentadas para su debate en el Congreso Universitario por los delegados acreditados por las dependencias, de conformidad con las bases expedi

das por el Consejo Universitario, a propuesta de la Comisión Organizadora.

6. Estos foros serán organizados por los Consejos Técnicos o Internos de cada dependencia, de acuerdo con las reglas mínimas fijadas por la Comisión Organizadora.

7. La Comisión Organizadora será constituida de la siguiente manera:

16 representantes del Consejo Universitario, quienes definirán las bases y procedimientos para la elección de los demás miembros.

16 representantes elegidos por los estudiantes:

6 de Nivel Bachillerato
6 de " Licenciatura
4 de Posgrado

16 representantes del personal académico

4 de Bachillerato
8 de Licenciatura
4 Investigadores

8 representantes de los trabajadores administrativos

8 representantes de la Rectoría

8. Los acuerdos de la Comisión Organizadora serán tomados por consenso y de no alcanzarse este, será necesario contar con las tres cuartas partes de los votos de la Comisión.

9. Los representantes electos por el Consejo Universitario son:

Jacobo Casillas Marmol, Salvador Díaz Cuevas, José García López, Miguel Yacamán, Alfredo López Austin, Jorge Madrazo Cuellas, Antonio Santos Romero, Jorge Martínez Stack (Fac. de Psicología), Alberto Monroy Limón, Roberto Moreno de los Arcos, Jesús Alfonso Navarrete Prida, Arcelia Quintana Adriano, Juan José Sánchez Sosa (Director de Facultad de Psicología), Héctor Tamayo López Portillo, Carlos Javier Villazón Salem y José Luis Gutiérrez Calzadilla.

10. La Comisión Organizadora precisará agenda, procedimientos y modalidades; el Consejo Universitario conocerá su trabajo y sus conclusiones.

11. Se suspenden las modificaciones a los Reglamentos Generales de Exámenes, Inscripciones y Pagos aprobados por el Consejo Universitario los días 11 y 12 de septiembre de 1986, para que dichos reglamentos formen parte de la agenda del Congreso Universitario para su análisis y discusión.

12. La comisión del Trabajo Académico del Consejo Universitario conocerá los puntos de vista de la comunidad respecto del Reglamento General de Estudios de Posgrado.²²

La Universidad Nacional Autónoma de México ha necesitado de la presencia de diversos hombres ilustres para su engrandecimiento, éste ha ido a la par del desarrollo político, social y económico de México. Cada una de las personas que ha ejercido gestión en ella, ha hecho historia, la cual ha servido para logros potenciales. La mayoría de sus luchas internas las ha resuelto aunque en momentos cruciales la violencia se ha presentado; pero el Diálogo único medio de los universitarios lo ha resuelto.

Tiene la máxima Casa de Estudios un gran compromiso con México el cual deberá cumplir no solo un hombre, no pocos universitarios sino la Comunidad Universitaria que la componen: estudiantes, trabajadores, investigadores y profesores; que en cada recinto de su actividad coadyuven a los principios de la UNAM: La docencia, La investigación y La difusión de la cultura. No solo a corto sino a largo plazo, no únicamente a proyección institucional y nacional, sino con una óptica internacional. Para una mejor aceptación del Universitario en cualquier ámbito que sea requerido.

REFERENCIAS

1. Herrera M. "Anotaciones sobre Vasconcelos - Pensamiento Universitario No. 50 UNAM - 1982 - Pag. 8.
2. Op. Cit. Pag. 9
3. Silva Herzog, J. "Una historia de la Universidad de México" - - Edit. Siglo XXI - 1974 - pp. 38-40
4. Secretaría de Rectoría - "Un anhelo de Libertad" - UNAM - México 1978 - Pag. 75
5. La polémica Caso-Lombardo Toledano - Revista Intercambio Académico - Vol. 1 No. 2 Jul. y Sept. 1983 - UNAM - pag. 13
6. Op. Cit. pag. 17
7. Silva Herzog, J. op. cit. pag. 71
8. Guevara Niebla, G. El sabor y el poder - Universidad Autónoma de Sinaloa - México - 1983 - Pag. 87
9. Castrejón Díez, J. El Concepto de Universidad - Ediciones Océano, S.A. - México - 1982 - PP. 152-153
10. Castrejón Díez, op. cit. Pag. 153
11. Díaz de Ovando, C. La Ciudad Universitaria de México - Tomo I - UNAM - 1979 - Pag. 85
12. Silva Herzog, J. op. cit. Pag. 123
13. Gaceta UNAM - 7a. Epoca - Vol. II - No. 88 - Dic. 6, 1984
14. Gaceta UNAM - 8a. Epoca - Vol. II - No. 26 - 17 de Abril 1986
15. Modificaciones académicas en la UNAM 11 y 12 de Sept. 1986
16. Op. Cit. s/n
17. Gaceta UNAM - 8a. Epoca - Vol. II - No. 78 - 24 Nov. 1986 Pag. 4
18. Noticias Universitarias - Dirección Gral. de Prensa - 7 Enero '87
19. Anticipado Cierre de Instalaciones en algunas facultades - Excelsior - primera plana y pag. 23 - México, DF. - Enero 29, 1987
20. Gaceta UNAM - 8a. Epoca - Vol. III - No. 8 - 19 Feb. 1987
22. Semana Universitaria No. 93 - 23 Feb.-Marzo 1o., 1987
21. Consenso Mayoritario del Consejo - Excelsior - p.p. - PP. 13, 35 Feb. 11, 1987

2. CAMBIOS UNIVERSITARIOS

2.1 REFORMA UNIVERSITARIA

El 8 de Diciembre de 1983 el rector, doctor Octavio Rivero Serrano, presentó a la consideración del Consejo Universitario un importante documento que trataba de la evaluación y marcos de referencia para los Cambios Académicos-Administrativos. Este documento se elaboró a partir de una larga serie de reuniones de evaluación, iniciadas en Agosto de 1982 con grupos universitarios, organismos colegiados y a través de cuestionarios contestados por representantes de diversos sectores de la Universidad. De esta larga serie de reuniones se encontraron dos ideas fundamentales: La primera referente a los logros que había alcanzado la institución, en sus diferentes áreas, la segunda hacia los problemas de los diferentes sectores universitarios; a este cambio académico-administrativo finalmente se le denominó: REFORMA UNIVERSITARIA.¹

La Reforma Universitaria abarca: Modificaciones a la Organización universitaria, El Financiamiento, La Administración, Problemas de los estudiantes y los profesores en los procesos de enseñanza y aprendizaje, Los Deportes, La Educación Media Superior, La investigación, La Extensión Universitaria, Las Relaciones Laborales, y La Información. Cada uno de ellos quedo enmarcado en Programas y siendo responsable la autoridad correspondiente, ejemplo: PROGRAMA 22 Mejoramiento de los trámites escolares Fecha de implantación: 6 de Junio de 1984. PROGRAMA 28 Mecanismos para el cumplimiento del Estatuto del Personal Académico Fecha de implantación 20 de Julio de 1984. PROGRAMA 39 Revisión de los planes de estudio de licenciatura Fecha de implantación: 27 de Julio de 1984.

PROGRAMA 16 Incremento de la productividad del personal administrativo de base.² Fecha de Implantación: 8 de Junio de 1954.

El desarrollo de la implantación del Programa 16 fue: Origen del problema: Los principales problemas que la Institución ha diagnosticado entre los trabajadores de base están relacionados con la productividad en el trabajo y es frecuente encontrar entre ellos una falta de capacitación para desarrollar con eficiencia y eficacia -- las tareas que les han sido encomendadas. Desarrollo de la consulta: Se aplicaron cinco cuestionarios diferentes a los titulares de 142 dependencias universitarias. Se llevaron a cabo cuatro mesas redondas. Acciones emprendidas: Con el objetivo de elaborar e implantar los programas de capacitación del personal administrativo de base para contribuir a mejorar y aumentar la eficiencia y eficacia en la labor de los trabajadores administrativos. La Institución, con la participación del Sindicato de Trabajadores de la UNAM elaboró el "Plan de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo de los Trabajadores Administrativos de Base"(Plan CADE).

Algunos de los avances que se obtuvieron con este programa fueron:

1. Durante el mes de agosto y la primera semana de septiembre se impartieron 8 cursos de "Inducción a la Universidad". 2. Hasta la primera semana de septiembre asistieron al curso de "Inducción a la Universidad" 1,147 empleados de base que representan a 49 dependencias de Ciudad Universitaria. Con este Programa se intenta: --

1. Propiciar que el trabajador se identifique y comprometa con los fines y el quehacer universitario.
2. Resolver el problema de integración que se tiene con el grupo de trabajadores de reciente ingreso.
3. Lograr que los trabajadores mejoren su desempeño actual y apoyen las funciones sustantivas de la UNAM.
4. Corregir las de-

ficiencias del desempeño actual y mejorar la actitud del trabajador hacia las funciones que desempeña.

2.2 PROGRAMA ACADÉMICO 1985.

Al entrar en posesión el Dr. Carbizo como nuevo rector de la UNAM hace cristalizar de cierta forma lo expuesto por el Dr. Octavio Rivero Serrano. A esta cristalización se le denomina "Programa Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1985"³.

En el Programa Académico, el Dr. Jorge Carbizo expone la situación actual de cada uno de los Programas que engloban este gran cambio universitario; a continuación los programas evaluados:

I. Planeación y Evaluación, II. Superación Académica para el Bachillerato, III. Estabilización del Personal Académico, IV. Actualización del Personal Docente (Licenciatura), V. Preparación de Recursos Humanos para la Docencia y la Investigación, VI. Reglamento para la Formulación y Reformas a los Planes y Programas de Estudio, VII. Cumplimiento del Estatuto del Personal Académico, VIII. Premios Universidad Nacional, IX. Opciones Técnicas terminales en el bachillerato, X. Sistema Universitario de Orientación Vocacional, XI. Servicio Social, XII. Titulación, XIII. Investigación y Problemas Nacionales, XIV. Centro para la Innovación, XV. La Descentralización geográfica de la Investigación, XVI. Ciudad de la Investigación en Humanidades, XVII. Grupos Universitarios Interdisciplinados, XVIII. Política Cultural Universitaria, XIX. Cursos de complementación académica, XX. Labor, XXI. Programa mural del estadio de Ciudad Universitaria, XXII. Concurso para los estudiantes, XXIII. Televisión universitaria, XXIV. Cambios de estructura, XXV. Defensoría de los Derechos Universitarios, XXVI. Comunicación universi-

taria, XXVII. Organos Colegiados, XXVIII. Diálogo con la comunidad universitaria, XXIX. Agilización, XXX. Desconcentración administrativa del Subsistema de la Investigación Científica, XXXI. Programa de austeridad y defensa del Patrimonio Universitario, XXXII. Capacitación del personal administrativo, XXXIII. Comedores universitarios, XXXIV. Casa del personal, XXXV. Reglamento de ingresos extraordinarios, XXXVI. Campaña, XXXVII. Las cuotas voluntarias, XXXVIII. Festejos conmemorativos del septuagésimo quinto aniversario de la Universidad Nacional.

2.3 PRESENCIA UNIVERSITARIA.

Este programa académico 1985 se detuvo temporalmente; los sismos acaecidos en la Ciudad de México los días 19 y 20 de Septiembre de 1985 dan muestra de su causa. Ningun daño ocurrió en el Campus Universitario pero otras zonas fuera de él fueron afectadas.

"En estos días en los que la población ha sido afectada, La Universidad Nacional deja sus recintos y se traslada a los lugares donde se le necesita, señaló el rector de esa Casa de Estudios, doctor -- Jorge Carpizo, y exhortó a la comunidad a donar tres días de salario en beneficio de los damnificados. Dijo en conferencia de prensa, que esa Institución ha destinado sus recursos científicos, tecnológicos y de servicios, para atender a la población que resintió graves daños por los sismos". "Participan, indicó, siete mil universitarios en 852 brigadas de auxilio, rescate, atención médica, peritajes, asesoría técnica y atención psicológica y psiquiátrica", entre múltiples tareas a partir del jueves 19 de septiembre. Explicó que las acciones que se adopten en relación al fondo económico que se recaude, serán acordadas en unión de los dos sindicatos uni-

versitarios, el académico y el de los trabajadores. (Por acuerdo de asamblea el personal administrativo de base donó un día de salario, que se descontó en la primera quincena de Diciembre de 1985).

El director de la Facultad de Psicología, doctor Juan Sánchez Sosa, dijo: "Se da atención directa a quienes, por la tragedia, sufren - desequilibrios emocionales o de comportamiento, y explicó que los - sismos ocurridos en los días pasados, han afectado psicológicamente a la población en reacciones de alarma, pánico y desorientación. -- Considero que las reacciones pueden aumentar con el paso del tiempo!"

El doctor Fernando Cano Valle, director de la Facultad de Medicina, aseguró que no se requerirá en la Ciudad de México de programas de vacunación de emergencia, pues considera adecuado el tratamiento de aguas, y sostuvo que las vacunas solo surten su efecto uno o dos me ses después de ser aplicadas. Como orientación para las personas - que viven cerca de los escombros en lo que existen restos humanos, Cano Valle explicó que el proceso de descomposición no es causa de peligro para sobrevivientes atrapados y vecinos del lugar, al igual que el riesgo de desinfectantes. También afirmo que, en su opinión, no hay peligro de que puedan surgir epidemias"⁴.

Con esta respuesta la Universidad acentua que: "El propósito esen - cial de la Universidad, será estar íntegramente al servicio del - - país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servi - cio social, superando constantemente cualquier interés individual"⁵.

Después de este suceso, se retoma el Programa Académico 1985 ya que: "...La Universidad puede y tiene que ser mejor academicamen - te, puede y tiene que vincularse más al país, con el ánimo de auxi - liar en la solución de los problemas nacionales, y puede y tiene -- que profundizar en su proyección social y nacional. Los universita

rios no podemos defraudarnos a nosotros mismos; mucho menos a la so-
ciedad mexicana que ha depositado en nosotros su confianza, sus re-
cursos y sus esperanzas. La Universidad Nacional reitera su compro-
miso con México."⁶

Como en cualquier situación, dadas ciertas premisas se inicia un cambio, en UNAM se realizó en los aspectos académico y adminis-
trativo. El cambio se planea a largo plazo, por lo tanto la gestión de un rector, 4 años, no es tiempo suficiente para llevar a cabo --
tán colosal tarea por lo que el cambio permanecerá latente en la vi
da universitaria. Tanto al inicio como al fin de cada gestión.
UNAM mantendrá ojo avizor en los problemas que aquejen a México.

REFERENCIAS

1. Evaluación y Marcos de Referencia para los cambios Académico-Administrativos - UNAM - 1983.
2. Gaceta UNAM - Sept. 24, 1984 - "Tiempo de Cambio" - La Reforma Universitaria - Pag. XVI.
3. Programa Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1985 - Auditorio "Alfonso Caso" - 24 de Julio, 1985.
4. Excelsior - Miércoles 25 de Septiembre, 1985 - Pag. 5-a y 43
5. Legislación Universitaria - Estatuto Gral. - Artículo 3 - Página 37 - Mexico, D.F. 1945
6. Programa Académico - Pagina 31

3. UNAM, UNA ORGANIZACION

3.1 DEFINICION DE ORGANIZACION

"Indudablemente, el hombre es incapaz de cubrir todas sus necesidades por si mismo, debido a que carece de la capacidad, fuerza, tiempo y perseverancia necesarias, requiere apoyarse en los demás. Conforme varias personas toman consciencia de que coordinando sus esfuerzos pueden conseguir más de lo que podrían hacer por si mismos, en este momento estaremos hablando de organización.

Para poder llegar a una conceptualización centrada de organización debemos tomar en cuenta algunos aspectos que son de primordial importancia:

- 1) El concepto básico que subyace al concepto de organización es, pues, el de una coordinación de esfuerzos, cuyo objetivo es la ayuda mutua.
- 2) Un concepto importante para definir el concepto de organización es el de que hay que alcanzar algunos objetivos o finalidades comunes a través de la coordinación de actividades.
- 3) Además es importante considerar, que al efectuar la coordinación de actividades, se requiere una distribución equitativa de las mismas, en función de una especialidad que respalda a una persona. A esta forma de distribución se le denomina división del trabajo.
- 4) Otro concepto, se halla unido a la idea de los dos conceptos anteriores; se refiere básicamente a la necesidad de una jerarquización de la autoridad.

Es obvio que no es posible la coordinación de varios individuos o diversas organizaciones, si no existen los medios de controlar, dirigir o limitar las diversas actividades. A esto se le deno

mina jerarquización.

Otros factores a considerar son:

- a) La organización se refiere a "estructurar" es quizá la parte -- más típica de los elementos que corresponden a la mecánica administrativa.
- b) Por lo mismo, se refiere siempre a funciones, niveles o actividades que "están por estructurarse", más o menos remotamente; ve al futuro, inmediato o remoto.
- c) La organización constituye el dato final del aspecto estático de mecánica. Nos dice en concreto como-y quien va a hacer cada cosa (esto último, en el sentido de que puesto, no precisamente de -- que persona), y como lo va a hacer. Cuando la organización está -- terminada, solo resta "actuar", integrando, dirigiendo y controlando".¹

Para concluir, se puede decir que una empresa es una organización. Las empresas se clasifican de la siguiente forma:

1. INICIATIVA PRIVADA: 1.1 Empresas de Producción, 1.2 Empresas de Servicio y 1.3 Empresas Comerciales.
2. SECTOR PUBLICO: 2.1 Secretarías de Estado (Poder Ejecutivo), 2.2 Empresas Paraestatales.²

1. INICIATIVA PRIVADA: Las empresas que constituyen la Iniciativa Privada están regidas por una Asamblea de Accionistas como máxima autoridad, pero en sí podríamos decir que es una instancia administrativa que representa y compone el capital".³ "... es decir una administración privada y que todo se deriva de la capacidad de convencer y entusiasmar".⁴

2. SECTOR PUBLICO: Existen varios tipos legales de empresas públicas las cuales derivan su existencia a diversas disposiciones

jurídicas que dan lugar a distintos modelos de organizaciones internas. Nuestra legislación da cabida a entidades desconcentradas (directamente dependientes de la administración central). A organismos descentralizados, a instituciones u organismos auxiliares nacionales de crédito; a empresas de participación estatal, mayoritaria o minoritaria; a sociedades asimiladas a las empresas de participación estatal y, finalmente, a los fideicomisos constituidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como fideicomitante único del Gobierno Federal.⁵ "...propiciando la Administración Pública, teniendo como principio el de la compulsión sobre las personas."⁶

Organismos descentralizados: Personas morales, creadas por la Ley del Congreso de la Unión o Decreto del Ejecutivo Federal, y que reuna los siguientes requisitos:

1. Que su patrimonio este formado total o parcialmente con bienes federales o de organismos descentralizados, asignaciones, subsidios concesiones o derechos que otorgue el Gobierno Federal.
2. Que sus fines sean la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes o recursos; propiedad de la nación, la investigación científica y tecnológica o la obtención y aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad nacional.

Estas empresas se caracterizan por actuar como personas jurídicas autónomas dotadas de personalidad y patrimonio propio, si bien permanecen sujetas a diversos mecanismos de orientación y control por parte del estado, los cuales varían de uno a otro caso en grado de intensidad.⁷

3.2 ORGANIZACION UNIVERSITARIA.

La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotada 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.⁸

Siendo sus funciones sustanciales: Docencia, Investigación y Difusión de la cultura.

DOCENCIA: La función docente se realiza por las siguientes -- instituciones, por ejemplo: Facultad de Filosofía y Letras, Derecho Ingeniería, Arquitectura, Economía, Medicina, Psicología, etc., además de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP) en sus cuatro planteles Acatlán, Aragón, Iztacala y Zaragoza.

INVESTIGACION CIENTIFICA Y HUMANISTICA: Se lleva a cabo principalmente por institutos agrupados en dos consejos técnicos: Consejo Técnico de Investigaciones Científicas y Consejo Técnico de Humanidades. El Consejo Técnico de Investigación Científica comprende los Institutos de: Biología, Ciencias del Mar y Limnología, Geología, Investigaciones Biomédicas, etc. El Consejo Técnico de Humanidades abarca los Institutos de: Investigaciones Antropológicas, Investigaciones Jurídicas, etc.

DIFUSION DE LA CULTURA: Esta a cargo de los Centros de: Didáctica, Enseñanza de Lenguas Extranjeras, Iniciación Musical y Cen

tro Universitario de Estudios Cinematográficos. En estos centros se imparten cursos que no son parte de un plan de estudios formal.¹⁰

Para que estas funciones sustanciales cristalicen se requiere de dos grupos, el personal académico y el personal administrativo; cada uno de ellos tiene sus respectivas actividades a desarrollar así como su importancia. No se puede dilucidar cual de ellos es más importante, ya que la tarea de un académico depende del apoyo administrativo y viceversa.

PERSONAL ACADEMICO: Esta integrado por: Técnicos académicos, ayudantes de profesor o de investigador y Profesores e Investigadores.¹¹

Las funciones del personal académico son: impartir educación bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas. El personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Se clasifica en: Trabajadores de confianza, de base y temporales.

Trabajadores de confianza son todos aquellos que realizan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados así como relacionados con trabajos personales estrictamente confidenciales de los Directores de Facultades, Escuelas, Direcciones de Servicio, Coordinadores, Directores

de Institutos y Centros dentro de sus dependencias.¹³ Ningún empleado de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.¹⁴

De base: Son aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas del Contrato Colectivo de Trabajo. Además de prestar su servicio en forma subordinada a la Institución.

Trabajadores temporales: Son aquellos contratados por obra y tiempo determinado; si al vencimiento del plazo estipulado el Trabajador continua laborando adquiere automáticamente la base.

También existen autoridades universitarias que son: La Junta de Gobierno, el Consejo Universitario, El Rector, El Patronato, los Directores de facultades, escuelas e institutos y aquellos que se designen con motivo de la coordinación de los anteriores en las unidades académicas del Colegio de Ciencias y Humanidades y los Consejos técnicos de las facultades y escuelas y los de investigación -- científica y humanidades.¹⁵

Junta de Gobierno: Le corresponde nombrar al rector, a los directores de las facultades, Escuelas e Institutos y designar a los miembros del patronato. Las relaciones entre la Junta de Gobierno y -- las demás autoridades universitarias se establecen por conducto del Rector. Sin embargo la Junta tiene la facultad de convocar a sesiones a cualquier miembro de la comunidad universitaria.

Consejo Universitario: Estara integrado por: I. Por el Rector, -- II. Por los directores de facultades, escuelas e institutos, III. por representantes profesores y representantes alumnos de cada una de las facultades y escuelas en la forma que determine el estatuto. IV. Por un profesor representante de los centros de extensión uni -

versitaria. V. Por un representante de los empleados de la Universidad. El secretario general de la Universidad lo será también del Consejo. El Consejo Universitario tendrá las siguientes facultades:

I. Expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad. II. Conocer de los asuntos que, de acuerdo con las normas y disposiciones generales a que se refiere la fracción anterior, le sean sometidos. III. Las demás que esta ley le otorga, y en general, conocer de cualquier asunto que no sea de la competencia de alguna otra autoridad universitaria.¹⁶

Rector: Es el jefe nato de la Universidad, su representante legal y Presidente del Consejo Universitario, durará en su cargo -- cuatro años y podrá ser reelecto una vez. La representación de la Universidad corresponderá, en asuntos judiciales, al Abogado General.¹⁷

Los Directores de Facultades y Escuelas: Serán designados por la Junta de Gobierno, de ternas que formara el Rector, quien previamente las someterá a la aprobación de los consejos técnicos, éstos solo podrán impugnar la terna, total o parcialmente, en el caso de que los candidatos no llenen los requisitos que señala el artículo 39, a fin de que el Rector proceda a hacer las sustituciones a que haya lugar. Los directores de facultades y escuelas durarán en su cargo cuatro años y podrán ser reelectos una vez.

Los Consejos Técnicos de las Facultades y Escuelas: Las facultades y escuelas de la Universidad tendrán como órganos de consulta necesaria a los Consejos Técnicos, formados en cada una de ellas de acuerdo con el artículo 12 de la Ley Orgánica. Los representantes profesores serán designados por los catedráticos con an-

tigüedad mayor de tres años de enseñar alguna de las asignaturas -- comprendida en los grupos que fijará para cada escuela la junta de profesores; durarán en su encargo seis años y deberán satisfacer -- los requisitos establecidos por el artículo 18 de este estatuto.

Se procurará, además, que las designaciones recaigan en profesores que hayan hecho publicaciones de obras o trabajos importantes en su especialidad.¹⁸

Para una mejor apreciación de la organización de UNAM ver Organigrama No. 1

3.2.1 FACULTAD DE MEDICINA

La Facultad de Medicina,¹⁹ encargada de la docencia, depende de un titular de la dependencia, el Director, de un Secretario General y un Secretario Administrativo, además existen cuatro divisiones muy importantes: División de Investigación, División de Estudios Profesionales, División de Estudios de Posgrado y Secretaría de Enseñanza e Investigación en Atención Primaria de la Salud.

La División de Investigación tiene la función de auxiliar a los estudiantes de Medicina, en su formación científica, así como formar investigadores que contribuyan al avance del conocimiento biomédico, clínico y medio social. La División de Estudios Profesionales se encarga de preparar médicos cirujanos a nivel licenciatura. La División de Estudios de Posgrado, abarca tres aspectos fundamentales: 1. Se encarga de diseñar e impartir cursos de actualización de conocimientos para médicos generales. 2. De la formación de especialistas en las diferentes ramas de la Medicina Clínica. 3. Formación de personal a nivel Maestría y Doctorados en Ciencias Médicas, Biomédicas y Sociomédicas.

La Secretaría de Enseñanza e Investigación en Atención Primaria de la Salud, también prepara profesionales a nivel de licenciatura pero mediante un programa (Programa de Medicina General Integral - Plan A-36) en el que se instruye y habilita desde su inicio a los alumnos, llevándolos a practicar en donde se demanda la atención médica. Es decir: formar "médicos generales, definidos éstos como -- los profesionales que actúen en la solución de problemas de salud -- relativos a la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilita -- ción de la patología más frecuente, con los recursos del contacto primario que requieren del concurso de personal o equipo especializado.²⁰

También existe una Secretaría Administrativa, se encarga de -- proporcionar los recursos humanos, materiales y financieros para cada una de las Divisiones y la coordinación, a través de su respectiva Unidad Administrativa. La Facultad de Medicina se desgloza de -- la siguiente forma:

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. División de Investigación | 10. Ecología |
| 2. Secretaría de Inv. Sociomédica | 11. Embriología |
| 3. Secretaría de Inv. Clínica | 12. Histología |
| 4. Secretaría de Inv. Biomédica | 13. Fisiología |
| 5. Unidad de Cómputo | 14. Hemerobiblioteca "J.J. Izquierdo" |
| 6. Unidad de Bioterio | 15. Dirección |
| 7. Microscopia Electrónica | 16. Secretaría General |
| 8. Unidad de Medicina Experimental | 17. Medicina Gral. Familiar y Comunitaria |
| 9. Unidad Admva. Div. de Inv. | 18. Secretaría de Extensión Universitaria |

- | | |
|--|--|
| 19. Secretaría Admva. | 28. Unidad de Implementación y Proyectos (UIP) |
| 20. Secretaría de Enseñanza Clínica | 29. Educación y Técnicas Quirúrgicas |
| 21. Coordinación, Comunicación Audiovisual | 30. Farmacología |
| 22. Centro de Recursos de Apoyo p/el Aprendizaje | 31. Bioquímica |
| 23. Depto. de Anatomía | 32. Biblioteca "Valentín Gómez Farias" |
| 24. Depto. de Medicina Social, Medicina Preventiva y Salud Pública | 33. Secretaria de Planeación y Servicios Escolares |
| 25. Secretaría de Educación Médica | 34. Psicología Médica, Psiquiatría y Salud Mental |
| 26. Secretaría de Ciencias Básicas | 35. División de Estudios de -- Posgrado |
| 27. Unidad Admva. de la Div. de Estudios Prof. | Ver Organigrama No. 2 para mayor información. |

3.3. PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE

El personal administrativo de base ²¹ en total 26,503 trabajadores hasta 1985, se subdivide en ramas: Administrativa (A), Obrera (O), Auxiliar de Administración (AA), Especializada Obrera (EO), - Especializada Técnica (ET) y Profesional (P).²²

ADMINISTRATIVA (A)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| A-02 Almacenista | A-09 Secretario |
| A-04 Jefe de Oficina | A-10 Encargado del Orden |
| A-05 Jefe de Sección | A-11 Multicopista |
| A-06 Jefe de Servicio | A-12 Archivista |
| A-07 Operador Maq.Reg. | A-13 Auxiliar de Contab. |
| A-08 Oficial Admvo. | A-14 Ayudante de Auditor |

A-15 Supervisor

A-17 Marcador de Precios

A-16 Telefonista

A-18 Auxiliar de Recibo Gral.

OBRERA (O)

O-01 Albañil

O-10 Peón

O-02 Ordeñador

O-11 Pintor

O-03 Carpintero

O-12 Plomero

O-05 Electricista

O-15 Cerrajero

O-07 Herrero

O-16 Soldador

O-08 Maquinista

O-18 Jardinero

O-09 Mecánico

AUXILIAR DE ADMINISTRACION (AA)

AA-01 Intendente

AA-06 Ayudante de cocina

AA-02 Auxiliar de Intend.

AA-08 Peluquero

AA-03 Oficial de Transp.

AA-10 Motociclista

AA-04 Vigilante

AA-11 Auxiliar de Tienda

AA-05 Cocinero

AA-12 Auxiliar de Forense

ESPECIALIZADA OBRERA (EO)

EO-01 Ebanista

EO-07 Oficial Plomero

EO-02 Fogonero

EO-08 Oficial Soldador

EO-03 Jefe de taller

EO-09 Oficial de Transp. Esp.

EO-04 Oficial Carpintero

EO-10 Pescadero

EO-05 Oficial Herrero

EO-11 Tablajero

EO-06 Oficial Jardinero

EO-16 Auxiliar de frutas y Verd.

ESPECIALIZADA TECNICA (ET)

ET-01 Analista	ET-20 Oficial Electricista
ET-03 Auxiliar de enfermera	ET-21 Oficial mecánico
ET-04 Auxiliar de guardería	ET-22 Operador de Maq.Cont.
ET-05 Auxiliar de Serv.Geof.	ET-23 Perforista
ET-06 Bibliotecario	ET-24 Prensista
ET-07 Bombero	ET-25 Programador
ET-08 Cajista	ET-26 Psicotécnico
ET-09 Corrector	ET-27 Publicista
ET-10 Dibujante	ET-28 Redactor
ET-11 Encuadernador	ET-29 Técnico
ET-12 Estadígrafo	ET-30 Tipógrafo
ET-13 Fotógrafo	ET-31 Traductor
ET-14 Jefe de Biblioteca	ET-34 Laboratorista CCH
ET-15 Jefe de Bomberos	ET-35 Músico concertino
ET-16 Jefe de Laboratorio	ET-36 Músico principal
ET-17 Laboratorista	ET-37 Músico segunda plaza
ET-18 Linotipista	ET-38 Músico tercera plaza

PROFESIONAL (P)

P-01 Profesionista

3.3.1 FUNCIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE

Respecto a las funciones que desempeña el Personal Admvo. de Base, éstas se encuentran especificadas en el Catálogo General de Puestos Administrativos de Base, ²³ tomando como apoyo el puesto a desempeñar; por lo que las funciones no se pueden homogenizar como -

en el caso del personal académico. A continuación algunos puestos con sus funciones específicas a realizar:

OFICIAL ADMINISTRATIVO: ²⁴ Reproducir a máquina con ortografía y limpieza escritos, impresos o grabaciones. Recibir, registrar, distribuir y archivar correspondencia y documentos en general. Efectuar y atender llamadas telefónicas y proporcionar información en ventanillas. Compaginar y formar juegos de documentos. Elaborar, revisar y actualizar directorios. Efectuar adquisiciones menores. Atender y proporcionar información al público sobre los servicios que proporciona la dependencia. Realizar todas aquellas actividades -- inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta de Tabuladores.

SECRETARIO: Tomar dictados en taquigrafía y transcribirlos a máquina con fidelidad, ortografía y limpieza. Reproducir a máquina -- con ortografía y limpieza escritos, impresos o grabaciones. Elaborar, revisar, seleccionar, enviar, recibir, registrar, distribuir y archivar correspondencia y otra documentación. Efectuar y atender llamadas telefónicas. Programar citas, acuerdos y entrevistas para integrar la agenda de compromisos. Colaborar en la redacción y atender indicaciones y utilizar su criterio para la presentación de los escritos. Proporcionar orientación e información al público cuando se requiera, previa autorización. Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta de Tabuladores.

MULTICOPISTA: Reproducir todo tipo de documentos, planos y estenciles en maquinas fotocopadoras, mimeógrafo, heliográfica o Multilith. Mantener los niveles requeridos de entintado, líquido y papelería para la reproducción de documentos. Vigilar y revisar la ca-

lidad y nitidez de las reproducciones. Realizar ampliaciones y reproducciones, matricular, compaginar, engrapar, engargolar, empaquetar y estibar material. Elaborar reporte mensual de las órdenes de trabajo por áreas. Reportar oportunamente los desperfectos de las máquinas. Dar el mantenimiento mínimo, a los equipos a su cargo. Mantener un registro de las órdenes de trabajo. Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta de Tabuladores.

BIBLIOTECARIO: Recibir, registrar, colocar y localizar oportunamente los libros y otras publicaciones. Proporcionar servicio de préstamo de libros y otras publicaciones. Llevar a cabo el proceso de marcaje. Elaborar y mantener el inventario de la biblioteca y presentar estadísticas de servicios. Proporcionar orientación e información relativas al uso de las bibliotecas. Verificar que los libros y otras publicaciones no estén mutilados o dañados al entregarlos o recibirlos. Reportar y relacionar libros y publicaciones que se encuentren deteriorados o mutilados para que se proceda a su restauración. Elaborar tarjetas y credenciales para préstamo de libros. Recibir, revisar y controlar credencial y boletas de préstamo debidamente requisitadas. Solicitar y controlar los materiales que requiera para la ejecución de su trabajo. Responsabilizarse de la guarda y custodia de los libros, revistas y otras publicaciones de la biblioteca. Elaborar y mantener al día catálogos alfabéticos, geográficos, numéricos, onomásticos y otros de libros, revistas, periódicos y otras publicaciones. Elaborar índices, guías, fichas bibliotecarias y microfilms. Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta de Tabuladores.

LABORATORISTA: Preparar y auxiliar en la conservación de mezclas, reactivos, cultivos, soluciones, semillas, material esterilizado y demas substancias afines a la práctica que le sean solicitadas. Preparar, proporcionar y controlar materiales, substancias, animales, instrumentos y equipo necesario para la realización de las -- prácticas y/o experimentos. Tomar muestreos y realizar el análisis correspondiente de productos biológicos, químicos, tejido animal, sanguineas, etc., y registrar las constantes fisiológicas de las - diferentes especies necesarias para el desarrollo de prácticas y/o experimentos. Alimentar, limpiar y proporcionar medicamentos a los animales para experimentación. Auxiliar en las labores de selección sexado, apareamiento, reproducción y destete de los animales del - bioterio y efectuar las labores de preparación de los mismos para experimentación. Atender, orientar y auxiliar a los alumnos y profesores sobre aspectos concernientes al equipo y/o substancias durante el desarrollo de prácticas y vigilar que se cumplan las medi das de seguridad establecidas. Realizar las operaciones físicas, - químicas y similares tales como pesar, medir, mezclar, disolver, destilar, filtrar, esterilizar y transvasar que se requieran en el ejercicio de la práctica y/o experimento. Solicitar y controlar ma teriales y equipo que requiera para la realización de su trabajo. Catalogar, acomodar, y resguardar adecuadamente los materiales, -- substancias, animales, aparatos, equipo e instrumental asignados al laboratorio. Realizar y controlar inventarios de material, substan cias y equipo, reportar los servicios de mantenimiento y repara ción que se requieran. Efectuar la limpieza y vigilar el buen esta do del material, equipo, instrumentos y aparatos del laboratorio y

controlar el acceso al mismo. Realizar todas aquellas actividades inherentes al puesto que apruebe la Comisión Mixta de Tabuladores.

Sin la menor duda, el hombre para lograr objetivos se tiene que organizar. En nuestro país, México, existen dos tipos de empresas Iniciativa Privada y el Sector Público con su respectiva administración.

La UNAM es un organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica y que tiene como fines: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. Para lograrlos se apoya en el personal académico y administrativo, quienes tienen sus funciones específicas a realizar.

Con el ejemplo de Facultad de Medicina se puede conocer la inmensidad de recursos humanos y materiales que se necesitan para -- solventar la función que realiza: La Docencia.

REFERENCIAS

1. Grados, J. "Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del Personal - 1983 - Pag. 8
2. Grados, J. Pag. 13
3. Grados, J. Pag. 14
4. Reyes Ponce, A. Admón. de empresas la. arte - Edit. Limusa 1966 Pag. 33
5. Grados, J. Pag. 37
6. Reyes, Pag. 34
7. Grados, J. Pags. 38 y 39
8. Legislación - Ley Orgánica - Pag. 21 - Enero 6, 1945
9. Legislación - Estatuto Gral. Pags. 38 y 39
10. Legislación - Extensión Universitaria - Pag. 253
11. Legislación - Personal Académico - Arts. 2, 4 y 5 - Pag. 275
12. Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986 - Clausula 9 - Pag. 32
13. Glosario de Términos - Fac. de Medicina - Sría. Admva. UIP - 1985 - Pag. 48.
14. CCT-1984-1986 - Pag. 32
15. Legislación - Estatuto General - Art. 12 - Pag. 40
16. Legislación - Ley Orgánica - Pag. 23
17. Legislación - Estatuto General - Art. 30 - Pag. 44
18. Legislación - Estatuto Gral. Cap. VI - Art. 45-46 - Pag. 47
19. Información Básica p/el Personal Admvo. - Facultad de Medicina 1984 - Pag. 9
20. Programa de Medicina Gral. Integral - Reimpresión Mayo de 1985
21. Gaceta UNAM - 8a. Epoca - Vol. II - No. 26 - 17 de Abril 1986
22. CCT-1984-1986 - Pag. 110
23. Catálogo Gral. de Puestos Admvs. de Base - Sría. Gral. Admva. Junio 1984.
24. Catálogo Gral. de Puestos - Pags. 10, 12, 31 y 42

4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1 DEFINICION Y CCT-1984-1986

Contrato Colectivo de Trabajo "documento que celebran, por una parte, la UNAM, y por la otra, el STUNAM"¹. Consta básicamente de dos materias: cláusulas económicas y cláusulas administrativas.²

Claúsulas económicas: Se refieren, además del incremento en dinero sobre el tabulador de salario, a todos aquellos aspectos que de una manera directa representan una erogación que hace la empresa en beneficio del trabajador. (Servicios y Prestaciones). Claúsulas administrativas: Se refieren a la participación del sindicato en la administración de la empresa, sea reglamentando los ascensos, interviniendo en la contratación y regulando la selección de nuevo personal.

El contrato colectivo de trabajo (CCT) que existe en la UNAM para los trabajadores de base se revisa cada dos años, el presente de 1984-1986 tendra vigencia del primero de noviembre de 1984 a las 24:00 horas del día 31 de octubre de 1986, siendo revisable en los términos de la Ley.³ Consta de 150 clausulas (119 Aplicables y 31 Transitorias); tiene 223 páginas y es distribuido por los delegados sindicales en las respectivas dependencias.

Las cláusulas se derivan de los siguientes apartados:

Título Primero: Disposiciones Generales; Título Segundo: Relaciones de Trabajo; Título Tercero: Condiciones de Trabajo; Título Cuarto: Del Salario y Prestaciones; Título Quinto: Comisiones Mixtas; Título Sexto: Derecho a la Información; Título Séptimo: De las Partes Contratantes.

Para que los trabajadores lograran los privilegios que actualmente gozan, tuvieron que pasar por diversas luchas internas y externas.

4.2 PRIMERAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAM

A) Union de empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma (UEUNMA)⁴. En 1929 el gobierno mexicano otorgó la autonomía a la actual Universidad Nacional Autónoma de México. Este hecho además de modificar las relaciones de la Universidad con el Estado, cambia también la situación laboral de los empleados de la Universidad al dejar de ser considerados empleados federales. Dicha situación quedo plasmada en el Art. 31 de la Ley Organica de 1929. (Artículo 31. "Los empleados de la Universidad de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgacion de esta Ley, pero por razones de equidad y estando ellos encargados de servicio público, continuaran gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles de Retiro les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley.⁵ Ese mismo año, al quedar sin la protección laboral los trabajadores deciden fundar el 27 de septiembre de 1929 la Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma.⁶

En el período de 1931 a 1932 ocupó el cargo de secretario de la Unión, Don Manuel Vázquez Cadena, empleado de la Hemeroteca Nal. Fue en este período que la organización sindical, reivindicó importantes demandas para los trabajadores universitarios.

El 12 de enero de 1931 la Unión demandó al Consejo Universitario

"algunos aumentos". Es de suponerse que estos se referían a aumentos salariales para los trabajadores. Al parecer ese comunicado se refería a la demanda de la Unión de Empleados de la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, que posteriormente el 6 de febrero de ese año firmarían el entonces rector de la Universidad, Lic. Ignacio García Tellez y el secretario general de la Unión, Don Manuel Vázquez Cadena.⁷ En 1933 el Consejo Universitario aprueba un Reglamento Interior de las oficinas administrativas de la Universidad Nacional Autónoma. En él se establecía que el rector, era el jefe superior nato de las oficinas de la Universidad como de sus trabajadores; no se hacía mención alguna de la Unión de Empleados, quizás por el propio debilitamiento de esta organización, que le valió su propia desaparición en ese año. La Unión dejó de existir pero dio lugar a una nueva organización sindical constituida por los trabajadores universitarios, la cual lograría el reconocimiento de las autoridades laborales del país. El sindicalismo en la Universidad surge al mismo tiempo que la autonomía.⁸

B) Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM). En el mes de octubre de 1933 se presentó una nueva situación política en la Universidad que favorecía a los trabajadores universitarios. Apoyados en la Legislación vigente en el país, en la nueva Ley Orgánica que ese año se promulgó y que daba a la Universidad la plena autonomía y le anulaba su carácter nacional, los trabajadores aprovecharon para constituir un nuevo sindicato universitario y solicitar su registro. La nueva organización se constituyó el 18 de octubre de 1933 con el nombre de Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México.

La Ley Orgánica de la Universidad fue publicada en el diario oficial de la Federación el 6 de enero de 1945; en su artículo 13 se regulaban las relaciones laborales de la UNAM con sus trabajadores. Aunque la propia Ley Orgánica comprometía a las autoridades universitarias para que en un plazo de seis meses se formularan los reglamentos a que se refería el artículo 13, éstos no se aprobaron sino 20 años después en 1965 ante la insistencia y la demanda constante de los trabajadores universitarios.⁹

C) Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México 1949-1963 (STUNAM). En octubre de 1949 se declara formado el "Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México". Su secretario General Alonso Lobato Salas, demandó su registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el cual fue negado y notificado a través del Oficio 4797. Posteriormente inconformes los representantes del sindicato con la negativa, interpusieron demanda de amparo ante el C. Juez de Distrito en Materia Administrativa el 5 de noviembre de 1949, la respuesta fue negativa para los representantes del sindicato. Convencidos los trabajadores de que en gran medida sus problemas de estabilidad en el empleo y por ende respeto a sus derechos laborales, solo se alcanzarían en ese momento con la expedición del Estatuto -- del Personal Administrativo, del Reglamento de Escalafón y del Tabulador de Sueldos, pero aún más preocupados por la existencia de su organización sindical deciden disolver el Sindicato.

D). Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (SEOUNAM). Constituido el 16 de febrero de 1963 cuyo lema era "La Fuerza por la Unidad y el Trabajo", solici-

to su registro el 13 de marzo de ese mismo año a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, las autoridades laborales negaron nuevamente el registro del Sindicato. Sin embargo los trabajadores no se dieron por vencidos y solicitaron amparo contra esta resolución, el cual también les fue negado. Posteriormente se realizaron elecciones en el sindicato siendo electo Alfonso Bravo Chávez como Secretario General. El Comité Ejecutivo presidido por Bravo Chávez va a alcanzar el viejo anhelo de los trabajadores logrando la aprobación del "Estatuto del Personal Administrativo"; el cual vendría a regular por primera vez las relaciones laborales de los trabajadores universitarios. Este Estatuto fue aprobado el 20 de diciembre de 1965, sin haber incluido gran parte de las propuestas del Sindicato e imponiéndoles a los trabajadores aspectos que lesionaban su organización. "Exactamente, donde en el artículo No. 55 nos dice que no tenemos derecho a reunirnos para hacer tratos ni convenios políticos con los trabajadores de afuera es decir, nos evitan todo contacto. Sí teníamos derecho a asuntos deportivos y sociales es decir, querían un Sindicato aquí, dócil y que hiciera lo que quisieran ellos."¹⁰

E) Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM). La Asamblea General -- Constitutiva de la ATAUNAM se realizó el 25 de Abril de 1966 a las 11:00 Hrs., en el Teatro 29 de Diciembre. En ella se aprobó su Estatuto Interno y una Junta Provisional de Gobierno de la Asociación. En su estatuto se introdujeron dos aspectos totalmente nuevos para el sindicalismo universitario, ellos son: el voto secreto para elegir a los representantes y el Consejo de Representantes.

"Reconoce plena validez al acto constitutivo de la Asociación de los trabajadores administrativos de la UNAM, estima que la organización aludida conjuga el deseo y la voluntad mayoritaria de los trabajadores universitarios, quienes conscientes de todo un pasado histórico, por primera vez en un período de más de 20 años, logran su reconocimiento como grupo organizado, así sea exclusivamente dentro del fuero universitario, gracias a la atinada gestión del último comité ejecutivo".¹¹ Resuelto el reconcomimiento del Comité Ejecutivo, el 24 de agosto de 1967 se instala por primera vez la Comisión Mixta de Escalafón. En septiembre de ese año se obtiene un aumento salarial para todos los trabajadores universitarios y en 1968 es publicado por la UNAM el primer Reglamento de Escalafón aprobado bilateralmente. También se publica el Reglamento Interior de Trabajo, el 2 de enero de 1968 siendo rector el Ingeniero Javier Barros Sierra.¹² Les correspondería a los CC. Nicolás Olivos Cuellar como Secretario General y Evaristo Pérez Arreola como secretario del Interior de la ATAUNAM impulsar y promover de manera decisiva nuevos cambios y tácticas de lucha al interior de ésta, cambios que no fueron entendidos por la mayoría de ex-secretarios generales y por el consejo universitario representante de los trabajadores en ese momento. Así se promueve la creación del STEUNAM en 1971, aún en contra del Artículo 55 del Estatuto del Personal Administrativo y de algunos grupos tradicionalistas que se oponen en esta primera etapa del sindicato a su existencia. Con estas acciones se crea un precedente de trascendental importancia para el sindicalismo universitario, pero sin duda algo que desconcertó a críticos y observadores fue el paralelismo de las organizaciones representantes de los trabajadores. A través del cual se va a apoyar por la orga-

nización ya consolidada a la de reciente creación y solo desaparece la anterior hasta consolidar a la nueva, de esta manera la ATAUNAM dió un vigoroso impulso tanto político como económico al STEUNAM y aportaría con este fenómeno una nueva táctica de lucha del sindicalismo universitario.

Estos son los antecedentes históricos del sindicalismo universitario mas trascendentales, aunque también existieron otros dos -- sindicatos de menor importancia, ellos eran: El sindicato de trabajadores de la Imprenta universitaria, creado en 1938 y disuelto en 1966 pasando sus integrantes a formar parte de la ATAUNAM y el sindicato de espectaculos creado en 1955, éste aún existe. Aquí se encuentran las raíces que llevaron a acelerar un proceso de sindicación, dando lugar por su tradición de lucha a una nueva organización sindical, vigorosa, democrática e independiente que protagonizaría las grandes luchas en la UNAM en defensa de los derechos de los trabajadores en sus siete años de existencia de 1971 a 1977, --
 13
 ella es el STEUNAM.

4.3 LA HUELGA QUE LOS TRABAJADORES DE LA UNAM REALIZARON EN 1972.

La huelga que estallaron los trabajadores administrativos de la UNAM, agrupados en el STEUNAM, el 25 de octubre de 1972, marco claramente la nueva etapa del sindicalismo universitario, la de la insurgencia sindical de este sector de asalariados, iniciada desde la creación del STEUNAM. Ella se caracterizó por: la profundización de la democracia en las filas de la organización de la que formaba parte, la constante movilización de las relaciones laborales con la burocracia universitaria y por la conquista del Convenio Colectivo

de Trabajo, materializándose en él reivindicaciones tanto sociales como económicas en beneficio directo de los trabajadores de la UNAM pero sobre todo por la conquista del derecho a ejercer la huelga y por el reconocimiento de su organización sindical; instaurando con ello un sindicalismo clasista, democrático e independiente. Sin embargo, la decisión de estallar la huelga el 25 de octubre de ese año no era fácil para el STEUNAM, ya que además de no ser un sindicato legalmente reconocido, las condiciones que prevalecían en el contexto universitario no le eran favorables.

"...el STEUNAM se dirige al presidente de la Suprema Corte de Justicia, al secretario de Trabajo y Previsión Social y al Juez Segundo del Distrito en Materia Administrativa y a la opinión pública en una carta abierta el 14 de septiembre de 1972. En ella pedía la protección de la justicia que le era negada por parte del gobierno en forma reiterada". En efecto pasaría todo el año de 1972, sin que las autoridades respectivas dieran respuesta a la petición de amparo del STEUNAM. Por lo que no quedaba al sindicato otro camino para poder alcanzar sus objetivos, más que emplazar a huelga a la Universidad por la vía del hecho.¹⁴ "Así el 13 de octubre presenta un emplazamiento de huelga a la Rectoría de la UNAM para estallar el 25 de ese mismo mes si las autoridades no acceden a las peticiones del sindicato. A partir del 17 el STEUNAM lleva a cabo una serie de paros escalonados para ratificar el emplazamiento que se hizo al rector el viernes 13 del actual."¹⁵ La petición que el sindicato hizo al rector con el emplazamiento a huelga se refería a la firma de un Contrato Colectivo que normara las relaciones laborales de la UNAM con sus trabajadores administrativos; a lo que las autoridades de la UNAM contestaron: "...invitamos a los trabajadores

y empleados de la UNAM a resolver cualquier problema por medio de los instrumentos con que la propia Institución cuenta, es decir, -- dentro del marco de la Legislación Universitaria y con un estricto apego y cumplimiento al Artículo 13 de la Ley Orgánica, y reiteramos una vez más la invitación hecha a los trabajadores universitarios para que se revise a la mayor brevedad posible el actual Estatuto del Personal Administrativo de la UNAM y dado el caso se redacte uno nuevo".¹⁶ Las autoridades de la UNAM no estaban dispuestas a firmar con el sindicato un Contrato Colectivo de Trabajo sino a reformar el Estatuto vigente. No entendían que los trabajadores no -- querían solamente reformas, querían transformar las relaciones laborales que eran verticales y a veces paternalistas por parte de las autoridades de la UNAM. Los propios trabajadores lo dirían el 20 de octubre de la siguiente manera: "Ante la contestación patronal que dá la Universidad a nuestro pliego de peticiones declaramos: 1. -- Que no estamos de acuerdo con el Estatuto ni con las reformas que le hagan al mismo, luchamos para nuestro Contrato Colectivo de Trabajo".¹⁷ Al no llegar a ningún acuerdo, "la huelga se inició el -- miércoles 25 de octubre a las doce horas, transcurrido el período -- en el que las autoridades universitarias no hicieron el menor es -- fuerzo por discutir el proyecto de Contrato Colectivo presentado -- por el STEUNAM. Treinta y cinco dependencias entraron al movimiento, después de haber realizado asambleas en las que nombraron consejos locales de huelga y en las que se tomaron medidas para que entre trabajadores y estudiantes garantizaran que las escuelas y auditorios se mantuvieran abiertas."¹⁸ La huelga tendría dos modalidades importantes, la de mantener las dependencias abiertas, a fin de

establecer la posibilidad de lograr un mayor apoyo de estudiantes y maestros de la UNAM, y por otra parte, se pagaron los salarios a los trabajadores durante el periodo que duro el conflicto, precedente unico en el pais. Los dos aspectos sirvieron para fortalecer la. "... hemos estallado nuestra huelga, el día de hoy, a partir de las 12 horas, en cumplimiento de los acuerdos sindicales, votados libre y democraticamente por los trabajadores universitarios, misma que sostendremos hasta que se satisfagan nuestras peticiones."¹⁹ Como puede observarse, los trabajadores mostraban claridad y firmeza en sus planteamientos, de tal manera que nada los detendría hasta lograr sus objetivos. Los trabajadores universitarios agrupados en el STEUNAM, levantaron su movimiento de huelga hasta mediados del mes de enero de 1973, una vez que fueron resueltas sus demandas fundamentales. Así, aunque la Comisión de Reglamento del Consejo Universitario ya había firmado, el 22 de diciembre, un acuerdo con el SITUAM para levantar la huelga; ésta se vió en la necesidad de reiniciar las pláticas con el Consejo General de Huelga del STEUNAM, a fin de resolver el conflicto, pues el SITUAM no pudo levantar el movimiento, ni siquiera en las dependencias en donde decía tener la mayoría. Con ello, quedaba demostrado que el legítimo representante de la mayoría de los trabajadores universitarios era el STEUNAM, de tal forma que ningún acuerdo que no fuese con él podría resolver el conflicto en la UNAM. Sin embargo, la discusión sobre el clausulado del Convenio Colectivo de Trabajo se reinició de inmediato publicándose, el 26 de febrero de ese año, en la Gaceta UNAM el Convenio Colectivo de Trabajo firmado por el STEUNAM y la UNAM. El Convenio Colectivo de Trabajo -- constaba de: una declaración conjunta de STEUNAM y UNAM, de 8 capí

tulos, los cuales contenían 40 cláusulas y 3 cláusulas transitorias. Los capítulos se clasifican de la siguiente forma: I) Disposiciones Generales, II) De los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, III) Horas de Trabajo y Descansos Legales, IV) Del Salario, -- V) De las Obligaciones de la Universidad, VI) Terminación de los Efectos del Contrato de los trabajadores, VII) Del Escalafón y VIII) Condiciones Generales de Trabajo. Con la firma de los acuerdos del 11 de enero y con la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo se inició en la UNAM una nueva etapa en las relaciones laborales entre la institución y sus trabajadores, pues, en adelante, éstas serían bilaterales, y no unilaterales. Los trabajadores salieron -- triunfantes y conquistaron el instrumento laboral que los protegía.

En la UNAM, para que se conserve la relación institución-trabajador se hace necesario la utilización de un documento, un contrato colectivo de trabajo, que es revisable cada dos años. El contrato para 1984-1986 consta de varias cláusulas apoyadas en rubros de especial interes para ambas partes.

Para lograr este contrato los trabajadores administrativos se tuvieron que organizar originando un sindicato; asociación que para su reconocimiento como tal tuvo que sustentar luchas internas y externas hasta llegar al STUNAM.

La huelga que se realizó en 1972 fue definitiva para alcanzar el reconocimiento del sindicato así como un contrato colectivo de trabajo, que normara las relaciones laborales en forma bilateral. Y que en cada período que se revisa más cláusulas económicas y administrativas se obtienen en beneficio del trabajador.

REFERENCIAS

1. Legislación - Personal Admvo. Cap. III Definiciones - Pag. 410
2. Arias Galicia, A. "Admón. de Rec. Humanos"- E. Trillas '84 Pá
gina 306
3. CCT 1984-1986 - Cláusula Transitoria 1a. - Pág. 192
4. López Pineda, F. Historia del STEUNAM - Luchas y Conquistas -
1971-1977 - Edit. STUNAM - Mexico-1984- Pag. 7
5. Silva Guerrero, L. Cuadernos del Centro de Doc. Legislativa U
niversitaria - México - UNAM - No. 2 Oct.-Nov. '79 Pág. 127
6. Invitación de la UEUN a la velada p/celebrar su fundación Sept.
1929
7. López Pineda - Pag. 8
8. López Pineda - Pag. 9
9. López Pineda - Pag. 14
10. Legado Sindical - Entrevista con Alfonso Bravo Chávez - No. 4
Epoca 1 - Enero-Feb. 1986 - Pag. 11
11. Documento dirigido por "Frente sindical resurgimiento" el 9 de
Mayo, 1966, a los trabajadores universitarios.
12. Reglamento Int. de Trabajo del personal admvo. 1968 - Pág. 34
13. López Pineda, Pag. 25
14. López Pineda, Pag. 49
15. Woldenberg, J. Historia del SPAUNAM II, la Huelga del STEUNAM
Foro Universitario - No. 16 - 2a. época - Marzo 1982 Pág. 14
16. Gamboa González, M. "El Sindicalismo Universitario en la UNAM
1972-1975 - Tesis - Fac. CP y S. UNAM-Oct. 1979 Pag. 36-37
17. Volante "A los compañeros trabajadores de la Universidad" 20
de Oct. 1972
18. Oposición No. 47 del 10. al 15 de Nov. 1972 - Pag. 15
19. Volante "A la comunidad universitaria, a la Clase trabajadora
del País, a la Opinión Pública" firma Comité de Huelga del --
STEUNAM 25 de Oct. de 1972
20. Gaceta UNAM-III Epoca-Vol. V-No. 29 - Feb. 26, 1973 CCT.
21. López Pineda, Pag. 87

5. CAPACITACION

5.1 INTRODUCCION

Qué es capacitar? "Dotar al individuo de una institución, con nuevos repertorios conductuales que le permitan resolver los requisitos de un nivel superior".¹

La capacitación tiene un marco legal, el cual parte de la Constitución Política, misma que es modificada en su Artículo 123 apartado "A" fracciones XIII y XXXI, elevando a categoría de garantía institucional la capacitación y el adiestramiento. Sin embargo, esta obligación ya estaba contenida en la Ley Federal del Trabajo desde 1970, pues el artículo 132 Fracción XV señalaba dicha obligación para los patrones. Por lo tanto, estas modificaciones no son algo novedoso, sino más bien, de lo que se trató, fue hacer que se cumpliera con dicha obligación. Por lo que se refiere a las Instituciones de Educación Superior, en el aspecto jurídico laboral, es hasta el 20 de octubre de 1980, por decreto publicado en el Diario Oficial en que se adicionó al Título Sexto -Trabajos Especiales-, el Capítulo XVII Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. Es decir, se adiciona al artículo 353 de los Incisos J) al U), tratando de hacer compatibles los principios de Autonomía y los fines de las Instituciones de Educación Superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos. Por lo tanto, es conveniente definir el marco jurídico laboral de las Instituciones de Educación Superior para que, por un lado, se cumpla con las disposiciones en esta materia, y por otro lado, tal vez el más importante, que las acciones en materia de capacitación, realmente sean efectivas en

la consecución de los fines sustantivos de las mismas Instituciones.²

5.1.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR.

El 10. de octubre de 1979, el Ejecutivo presentó ante la Cámara de Diputados, una iniciativa de adiciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que permitiera precisar los derechos y obligaciones laborales de las Universidades e Instituciones de Educación Superior, a las que la Ley otorgue autonomía. Como consecuencia de lo anterior, el 9 de junio de 1980 entró en vigor el Decreto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 1980, en virtud del cual se adicionó una nueva fracción al Artículo 30. Constitucional. A partir de esa fecha, la autonomía universitaria tiene el carácter de garantía constitucional. En la exposición de motivos de esta nueva fracción del Artículo 30. Constitucional, se mencionaba que "la autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios en la vida de las comunidades universitarias. Entre ellos no debe haber oposición ni tampoco primacía de uno sobre otro. Y de ahí que se disponga que en la Ley Federal del Trabajo, se fijen conforme a las características propias de un trabajo especial, los términos y modalidades con que los derechos consignados en la Fracción A del artículo 123, han de aplicarse al personal académico y administrativo de las Universidades e Instituciones de referencia". Aquí se vuelve importante resaltar la concepción de que la autonomía y los derechos laborales, deben ser aspectos complementarios, toda vez que la naturaleza especial de las relaciones laborales que existen en las Instituciones autónomas,

se derivan tanto de la índole específica del trabajo que en ellas se realiza, como de los objetivos que con él se persiguen. En el caso de la UNAM, la docencia, la investigación y la difusión de la cultura son los fines a lograr.

Contratos Colectivos de Trabajo: En su artículo 386, la Ley Federal del Trabajo, establece que el Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. De esta forma, dentro de los requisitos que establece el Artículo 391 en cuanto al contenido de los Contratos Colectivos, destacan para nuestro caso, los Incisos VII, VIII y IX. El primero de ellos obliga a que el contrato contendrá las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento en la empresa o establecimiento que -- comprenda. La Fracción VIII, comenta la obligatoriedad de incluir en los contratos colectivos, disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a una empresa. Por último, la Fracción IX menciona que se deben establecer las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas. Como producto de estas obligaciones laborales, que en materia de capacitación establece la Ley Federal del Trabajo, deberá precisarse en los contratos colectivos disposiciones tendientes a cumplimentar estas obligaciones.

Sin embargo, es conveniente tratar de no apartarse demasiado en cuanto a la redacción y la obligatoriedad que establece la Ley, toda vez que en este momento, muchas Instituciones de Educación Superior viven diferentes procesos en su vida universitaria y resul-

ta difícil prever las condiciones por las que atravesaran las instituciones a corto plazo. Concretamente, en material de capacitación y desarrollo, la Institución debe preservar su obligatoriedad como patrón de capacitar. Tal vez algunas instituciones no cuentan en este momento con la experiencia suficiente en materia de capacitación, lo que les va a hacer mas difícil el camino para lograr implantar programas de capacitación. Expresado en otra forma lo que tendrá que plasmarse en los contratos colectivos durante el proceso de revisión son las obligaciones que establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 153 en sus incisos correspondientes. En este punto, es conveniente considerar las disposiciones publicadas en el Diario Oficial el 10 de agosto de 1984, sobre los nuevos criterios y formas administrativas en materia de capacitación y adiestramiento, sobre todo el Oficio No. 01006 de 2 de agosto de ese año, en donde se establecen los criterios para la formulación y presentación de planes y programas. Los criterios sobre Sistema General, Plan Común de Capacitación y Adiestramiento, Plan de Capacitación y Adiestramiento por Empresas y el Plan de Capacitación y Adiestramiento, de no ser entendidos convenientemente, a la larga podrían ocasionar algunos problemas que en este momento se pueden evitar. Los criterios de referencia establecen que:

- 1) SISTEMA GENERAL: Conjunto de planes y programas que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada zona o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.
- 2) PLAN COMUN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines,

pertenecientes a una misma rama o actividad económica. 3) PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO POR EMPRESA: Expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro, la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales. 4) PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica. Por todo lo anterior, se insiste que el clausulado de los Contratos Colectivos tanto académicos como administrativos o de Institución, se apeguen a lo que establece la Ley Federal del Trabajo. En otro orden de ideas, los contratos colectivos también deberán contener las disposiciones correspondientes a la integración de las comisiones mixtas, mismas que analizándolas desde un punto de vista sistemático, hay varias que se encuentran estrechamente vinculadas al proceso de capacitación. Tal es el caso de las comisiones de Admisión, Escalafón, Higiene y Seguridad, Tabuladores y Regularización, por sólo enunciar algunas.

REGLAMENTOS DE COMISIONES MIXTAS CONTRACTUALES: Entendemos por Comisiones Mixtas, los órganos paritarios estipulados en los Contratos Colectivos y los que por acuerdo de las partes se establezcan, integrados por igual número de representantes tanto de la institución como del sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamen

to. Para el caso de la capacitación, la comisión mixta deberá formular su reglamento, tal como lo establece el Artículo 153-0, y deberá tener como principal tarea, la de vigilar que la instrumentación u operación del proceso de capacitación que se implante, sea el más adecuado, y en tal caso, sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos, en conformidad a lo que establece el Artículo 153-1. Aquí es claro que para las Instituciones de Educación Superior, lo más conveniente es ajustarse a los criterios del 10 de agosto de 1984 y concretamente al Oficio 01005 del día 2 de agosto de 1984. De esta forma puede servir como guía el Modelo de Bases Generales de Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, pero siempre atentos a que la comisión mixta por ningún motivo tenga atribuciones de decisión en lugar del de vigilancia, ni de operación en lugar de normatividad. Lo anterior, en virtud de que la responsabilidad de la capacitación es de la Institución, y de aquí se deriva que es una obligación para el patrón y no para los integrantes de la comisión mixta. La comisión mixta convalida internamente el proceso de capacitación en la Institución, pero lo más recomendable y sano para las partes, es que no tengan atribuciones operativas.³

5.2 PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE.

La Dirección General de Personal informa que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Personal Administrativo ha convenido y registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tres programas de capacitación para los puestos de: - - -

Oficial Administrativo, Secretario y Auxiliar de Intendencia, mismos que estan conformados por los siguientes módulos:⁴ I. Inducción a la Universidad, II. Aplicación Tecnológica, III. Higiene y Seguridad IV. Sistematización del Trabajo; estos programas serán sujetos, en su primer momento a una etapa de pilotaje durante el mes de julio de 1985, en el cual se verificarán y validarán los contenidos para proceder a su impartición en forma generalizada. Resultados: Los cursos de capacitación para Oficiales administrativos y auxiliares de intendencia solo se realizaron en forma piloto y durante el año no se impartieron en forma definitiva como se había programado, quedando su realización para 1986.⁵ Meta a largo plazo: Se tiene programada la realización de varios cursos de capacitación. Diez cursos para auxiliares de intendencia y diez más para oficiales administrativos, con un asistencia aproximada de 300 trabajadores. -- Cursos piloto de secretario, vigilante y bibliotecario.⁶

EDUCACION BASICA: El Programa de Capacitación al Personal Administrativo aportará beneficios significativos a la UNAM como a los -- trabajadores del área, pues no solo permitira a estos desempeñar mejor sus labores y tener la capacidad de ascender a puestos de mayor responsabilidad, sino que coadyuvara a erradicar la actitud burocrática en la Universidad. A la fecha tenemos en operación 39 -- dependencias, en las cuales se imparten cursos de alfabetización a 18 personas, de primaria a 208 y de secundaria a 890. Resultados: Se impartieron círculos de alfabetización a 30 personas de primaria a 411 y de secundaria a 1265. Sin embargo tiene que admitirse que estos ciclos han tropezado con dificultades para su completa -- realización. Deserción de los participantes, dificultad en los horarios y falta de constancia de los monitores. Con los dirigentes

del STUNAM se están buscando acciones que permitan mantener la cons
tancia de los trabajadores y de los monitores.⁷

5.2.1 EVALUACION GLOBAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.

"La productividad y el compromiso del personal administrativo no siempre son los deseables; en diversos casos no tiene la prepa-
ración o el cumplimiento adecuados, el ausentismo y la interrup --
ción de labores no son infrecuentes, no existe supervisión eficien
te del trabajo, hay carencia o deficiencia de instrumentos para la
regulación del trabajo, la falta de responsabilidad para realizar
las labores y personal que se escuda en la imagen del sindicato pa
ra no cumplir las tareas a que esta obligado."⁸

Respuesta de la Comunidad Universitaria: Que se haga participe al
personal administrativo de los logros académicos e institucionales.
"Mucho de lo que los académicos -profesores e investigadores- realiza
zan y mucho de lo que los estudiantes logran en su formación, se de
be a la actividad, generalmente poco reconocida, del personal admi-
nistrativo y de intendencia. Administradores, jefes de compras, --
personal de mantenimiento de equipo y de limpieza, elevadoristas,
secretarias, afanadoras, etcétera, hacen posible que la Institución
funcione, que los laboratorios funcionen, que las aulas esten lis-
tas y utilizables, que los documentos sean pasados en limpio, re -
producidos y distribuidos, que se pueda trabajar en los cubículos,
que se puedan, en fin, realizar las actividades de docencia, de in
vestigación y de extensión de la cultura. Y a pesar de lo ante --
rior, rara vez se reconoce la labor de este personal, ni por estu-
diantes, ni por académicos ni por la población en general. Ese --

reconocimiento debe ser sistematizado no solo en términos salariales sino en las demás expresiones universitarias: publicaciones, conferencias, docencia, etcétera. Y no solamente porque es legítimo el hacerlo, y justo, sino porque contribuiría a disminuir la necesidad del personal administrativo de obtener otros gratificantes compensatorios, tales como el poder hipertrofiado en la burocracia.⁹

5.3 INDUCCION

5.3.1 INTRODUCCION

La primera experiencia que vive un empleado en la organización va a matizar su rendimiento y su adaptación.¹⁰ Generalmente las personas al ser contratadas por una organización, ya sea sector privado o sector público, ingresan a ella con cierto temor pues no se dan idea de como van a ser aceptados por sus nuevos compañeros, cuáles son las políticas de la empresa, cuáles son sus obligaciones para con ella; así como sus derechos y todas aquellas conductas deseables a su integración de recurso humano para la empresa. Esta etapa de adecuación del nuevo personal, ya sea individual o colectiva, a la organización, ocasiona "cierto margen de riesgo y costos extras, que dependerán directamente del tipo de trabajo y de empresa".¹¹ El margen de riesgo es porque los nuevos elementos hasta no ser adiestrados e introducidos en la corriente de normas, políticas y reglas que existen en la organización; cometeran errores e infracciones ya sea en pequeña o gran escala además de los gastos que resulten de ellos. Por otra parte quitarán tiempo y atención de los compañeros y demás personas y de dar paso a pequeñas fricciones.¹² Qué ayuda a la empresa a reducir gastos innecesarios, mayor relación interpersonal entre el personal nuevo y el ya existente, ade-

más de "ubicar rápidamente" en la realización de las funciones del puesto de las personas de nuevo ingreso? Es la Inducción.

Qué es inducción de personal? "Es una etapa que se inicia al ser contratado un nuevo empleado en la institución, en la cual se le va a adaptar lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo; a sus nuevos compañeros, a sus nuevas obligaciones y derechos".¹³

"...conjunto de actividades que se realizan dentro de la administración de personal con el objeto de guiar, orientar e integrar a los empleados al ambiente de trabajo."¹⁴ La Inducción a lo largo de su desarrollo se considera en dos etapas: la adaptación y la integración: "La adaptación dice Paulo Freire, es un concepto pasivo y la integración en cambio es un concepto activo. Cuando el hombre se adapta, queda sometido a prescripciones extrañas que lo minimizan, y sus decisiones ya no le pertenecen. El aspecto pasivo se revela en el hecho de que no es el hombre capaz de cambiar o transformar la realidad, sino por el contrario se cambia a si mismo para adaptarse. El hombre integrado es un hombre-sujeto: se ajusta haciendo uso de su capacidad de optar y sin perder su criticidad".¹⁵

5.3.2 INVESTIGACIONES

Gargari Cárdenas, Concepción Tema: "Estudio sobre la aplicación de un programa de Inducción" - Objetivo: Conocer el efecto de la implantación de un programa de Inducción en el personal de una institución gubernamental sobre su integración, entendida ésta como las conductas positivas "al puesto, la autoridad, al grupo de trabajo y a la organización en general". La investigación se realizó en la Tesorería de la Federación perteneciente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en el año de 1975.

Resultados: El programa de inducción aumento la información en los sujetos a los que se les aplicó, aunque dicho aumento no cumple con el criterio establecido para considerar que hubo asimilación del programa. En vista de que el ingreso de nuevos empleados en el Sector Público no se realiza generalmente en forma masiva, de ahí la dificultad para obtener muestras grandes de sujetos, se sugiere que se usen métodos más apropiados a dicha situación, como serían entrenamiento individual, creación de un Manual Auto-administrado. Se sugiere que se incrementen los estudios de este tipo dentro del Sector Público, que nos permita encontrar los procedimientos adecuados que deben seguirse en este ambiente.¹⁶

Pelaez B., Maria Luisa Tema: "Un sistema de inducción a la seguridad industrial" - El estudio se realizó en una obra de construcción con 24 sujetos (albañiles) de entre 18 y 37 años, con escolaridad de primaria. Resultados: Se considera que en este nivel obrero no se cumple la función de un Curso de Inducción por lo que se recomienda que se establezcan Programas de Reforzamiento y se ataque el problema directamente en el ambiente laboral. Se sugiere educar a los trabajadores en el uso de medidas de seguridad y convencerlos de su valor, así como programar conferencias periódicas".¹⁷

Canales Aguilar, Elena Tema: "La inducción en Instituciones Bancarias" - Objetivo: Investigar en las instituciones bancarias los medios que interesan para impartir al personal de nuevo ingreso el programa de inducción o bienvenida de tal manera que dicho programa deje una imagen positiva o negativa en el nuevo empleado. Resultados: Del contenido de un buen programa de inducción dependerá la imagen que los empleados bancarios guarden de la institu-

ción. Creemos que no solo la institución debe participar en la aplicación de los programas de Inducción, sino también los compañeros, jefes y subordinados del nuevo elemento. Creo y considero de suma importancia que la Inducción se proporcione a todos aquellos empleados que inicien por primera vez sus actividades en una institución bancaria o en cualquier otra organización, independientemente de que también el jefe inmediato le de la inducción al puesto, ya que la información que reciba servirá para que se sienta como un elemento humano íntegro, motivado y con seguridad en si mismo".¹⁸

Maldonado Morales Mirna Luz Tema: "Inducción: integración del sujeto a su grupo de trabajo"¹⁹ - Objetivo: Material teórico. Resultado: Es muy probable que las personas interesadas en la Inducción encuentren en este trabajo material teórico suficiente que pueda servirles como marco de referencia para futuras investigaciones también creemos que la práctica empírica puede comprobar muchas de las situaciones que han sido planteadas; pero sobre todo lo importante es esperar cambios de opiniones sobre la Inducción considerándola con nuevas perspectivas. La inducción no solo incumbe al psicólogo sino también a otros profesionistas como el economista, sociólogo o el administrador, que han de actuar como asesores y tal vez como creadores de nuevas técnicas que esten de acuerdo con nuestro desarrollo social, político y cultural de la población mexicana, esperamos que el presente trabajo sirva como guía e impulse a su creación.

5.3.3 INDUCCION UNIVERSITARIA

El 28 de septiembre de 1983 se firma el convenio entre la UNAM y el STUNAM del Plan CADE (Plan de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo para el personal de la Administración Universitaria).

El CADE da origen en agosto de 1984 al "Curso de Inducción a la Unversidad", dirigido a todos los trabajadores administrativos de base; el curso estaba integrado por las siguientes unidades didácticas: 1) La Importancia de la comunicación en la integración universitaria, 2) Evolución histórica de la UNAM, 3) Valoración del Trabajo y 4) Plan CADE. Meta: Permite que los trabajadores consideremos la importancia de nuestra integración y participación en la comunidad universitaria, ya que las tareas que cada uno realizamos además de proporcionarnos los ingresos necesarios para vivir, son apoyo para el logro de las funciones de docencia, investigación y extensión de la cultura que realiza la Universidad. Este programa se ofrece-
rá para la totalidad de los trabajadores administrativos de base, con el propósito de que incrementemos nuestra integración a la comunidad universitaria.²⁰

5.3.4 INDUCCION EN FACULTAD DE MEDICINA

La Facultad de Medicina a través de la Unidad de Implementación y Proyectos (UIP) creó un folleto para la Inducción del personal administrativo de base. Título: "Información Básica para el Personal Administrativo". Contenido: Introducción, Esquema de la Facultad de Medicina, Organigrama, Organización (Funciones), Definición y Clasificación de Puestos, Derechos: Descanso semanal, -- días económicos, vacaciones, licencias y permisos, Licencia por --gravidéz, Obligaciones, Condiciones Generales de Trabajo (Jorna --das laborales, salario y prestaciones), Prestaciones Sociales, Prestaciones culturales, Capacitación y Adiestramiento, Secretaría Administrativa y Conclusiones. Introducción: "Para que va --yas conociendo nuestra organización interna y tu participación ac

tiva dentro de la Universidad; así como derechos y obligaciones -- que te corresponden, se te proporcionará a continuación la información básica necesaria que como miembro de esta Institución requieres. Por ello, el principal motivo para la elaboración del presente folleto, es darte una cordial bienvenida a la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México; ya que desde hoy -- formas parte del equipo de trabajo de esta Facultad y nuestro deseo es que te sientas a gusto con nosotros. Esperamos sea de tu agrado; así como, cuentes con la información básica en el momento que la necesites. La Universidad Nacional Autónoma de México, tiene como funciones básicas: Docencia, Investigación y Difusión de la Cultura. Así como brindar apoyo administrativo necesario para que exista un fundamento armónico dentro de ella. En esta Universidad, se encuentra ubicada la Facultad de Medicina, que se encarga de formar profesionales en el área de la salud. Y es en ella, en la cual ingresas hoy como miembro activo de trabajo. Conclusiones: "Como podrás notar, el ser trabajador en la Universidad te brindará no solo muchas oportunidades, sino que te dará la pauta para crecer como individuo y gozar de los beneficios que te corresponden como trabajador universitario. Tendrás siempre el apoyo de todos nosotros, tus compañeros de trabajo; y cualquier inquietud que desees expresar comunícala a tu jefe inmediato. Así, no solo lograrás superarte personalmente, sino que te ayudará a facilitar e incluso mejorar tu desempeño en las actividades cotidianas. Al realizar nuestro trabajo con cuidado, esmero, intensidad y dedicación, se cumplirán dos grandes propósitos: la propia satisfacción y la realización de los objetivos de nuestra dependencia.

La Capacitación en su marco jurídico-laboral se toma en cuenta para realización de la misma en la UNAM, ya que sus programas (respecto al personal administrativo de base) se registran ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para los cursos se consideran dos fases, la piloto y la de aplicación real; la mayoría se detiene en la fase piloto por circunstancias desconocidas.

Dentro de la Capacitación se contempla la Educación Básica en tres apartados: Alfabetización, Primaria y Secundaria. Se requirió la ayuda del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) quien se encargo de la impartición de cursos para formar Instructores (Monitores) de las tres áreas. La Educación Básica se imparte durante la jornada del trabajador. A pesar de esta "capacitación" se encontró en "Fortaleza y Debilidad de la UNAM"; Falta de Productividad, Falta de Compromiso, Ausentismo, Interrupción de labores, y Falta de Responsabilidad en el personal administrativo de base. Aunque, con otra optica los investigadores, alumnos y maestros no lograrían sus objetivos sin la existencia del personal administrativo de base en todos sus aspectos.

Respecto al Plan CADE en su curso de Inducción, este empezó a funcionar con la selección de los trabajadores a través del jefe inmediato únicamente, haciendo caso omiso de la participación o decisión del Sindicato (STUNAM) causa de mucho fundamento para que el Curso de Inducción se suspendiera. El Plan CADE como identidad, desaparece por cuestiones administrativas; a pesar de estas penalidades se tiene en preparación un nuevo curso de Inducción llamado "La Universidad y sus Trabajadores", el cual se esta realizando bilateralmente (Autoridades-Sindicato).

Respecto a las investigaciones realizadas, la Inducción se man tiene en perspectiva para las nuevas generaciones. La Inducción se aplicó en Facultad de Medicina obteniéndose que: "el trabajador ya conocía todo el folleto, por lo tanto era innecesario continuar dis tribuyéndolo"; se desconocen los parámetros utilizados para tomar esta decisión.

Sería recomendable diluir la apatía y negligencia si es que -- existen para dar paso a nuevos repertorios conductuales positivos.



REFERENCIAS

1. Laffitte Bretón, M. J.
2. I Encuentro Nal. sobre Formación y Desarrollo de Rec. Humanos en Instituciones de Educación Superior-Marco Legal de la Capacitación en las Inst. de Educ. Superior - Feb. 7, 1986 - Páginas 2, 3, 4
3. I Encuentro Nal., Pag. 14
4. Gaceta UNAM-8a. Epoca-Vol. I - No. 18 Junio 13, 1985 Pag. 61
5. Gaceta UNAM - Vol. II - Enero 27, 1986 - Pag. 11 - No. 7
6. Gaceta UNAM - Vol. II - Feb. 10, 1986 - No. 11 - Pag. 7
7. Gaceta UNAM - No. 7 - Pag. 10
8. Fortaleza y Debilidad de la UNAM - Gaceta UNAM - No. 26 - Abril 17, 1986.
9. Suplemento extraordinario No. 29 - Agosto 1986 - Fortaleza y Debilidad - Respuesta de la comunidad universitaria - Pag. 27
10. Grados, J. Pag. 350
11. Canales, E. "La inducción en instituciones bancarias - Tesis Fac. de Psicología - UNAM - 1984
12. Canales, E. Pag. 380
13. Grados, Pag. 350
14. Canales, E. Pag. 371
15. Management Today en Español - "La empresa y su función social" Año 5 No. 12 - Dic. 1977 - Ej. 55 - Pag. 14
16. Gargari Cárdenas, C. - Tesis Fac. de Psicología - 1975
17. Pelaez Bueno, Ma. Luisa - Tesis Fac. de Psicología - 1975
18. Canales Aguilar, Elena - Tesis Fac. de Psicología - 1984
19. Maldonado Morales Mirna Luz - Tesis Fac. de Psicología - 1984
20. Curso de Inducción a la Universidad - Secretaría Gral. Admva. Dirección Gral. de Personal - Agosto 1984.
21. Información Básica para el Personal Admvo. - Fac. de Medicina UNAM - 1984 - Pags. 1 y 63

6. METODOLOGIA

Objetivo: "Identificar los efectos que tiene el "manejo" del Contrato Colectivo de Trabajo por los empleados - administrativos de una dependencia universitaria en la realización de sus labores".

Sujetos: Seis trabajadores de base sindicalizados del turno vespertino, como se describe a continuación:

Sujeto	Sexo	Escolaridad	Edad	Años *	Puesto
1	Masc.	5o. Sem. Prof.	30	12	Bibliotecario
2	Fem.	3er. Sem. "	25	4	Laboratorista
3	Masc.	1o. Secund.	26	4	Multicopista
4	Fem.	Comercio	30	12	Of. Admvo.
5	Fem.	2o. Secund.	42	15	Secretaria
6	Masc.	Primaria Comp.	28	7	Técnico

Materiales

e Instrumentos: Hojas de registro, Cuestionario sobre el CCT-1984-1986, observadores (7), lápices, tablas, Análisis de Puestos p/uso de psicólogos, Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986 (CCT-1984-1986).

Escenario: Facultad de Medicina - UNAM - en los siguientes departamentos: Ecología Humana, Hemeroteca de Investigación "José Joaquín Izquierdo", Impresión en el Edif. "A", Medicina Preventiva en Edif. "B" y Cirugía en el Edif. "D".

*Antigüedad en UNAM laborando

Variables: Información sobre el contenido del CCT-1984-1986.

Conductas de trabajo exhibidas por los sujetos.

Conductas y requisitos en cada uno de los puestos existentes en la dependencia.

Procedimiento: Diseño, se utiliza un diseño funcional de tipo ABC.

FASE DE PRE-INVESTIGACION: Se acudió con la delegada sindical de la Facultad de Medicina, UNAM, para la obtención del Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986, se comenzó a leer pero resultó que él mismo se refería también a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A" del artículo 123; así que se recurrió a ellos. Como los contenidos del CCT eran poco fácil de entender se recurrió al Secretario de Educación Sindical y Promoción Cultural (C. Armando Solares Basaldua) para que los aclarara. Después de haber leído el CCT varias veces y de comprender su significado así como de familiarizarse con los términos; se procedió a elaborar un primer cuestionario, que indicaría cuánto conocían del CCT los trabajadores. Se utilizaron 150 cláusulas (119 aplicables y 31 transitorias) del CCT-1984-1986, englobadas en 62 preguntas: Opción Múltiple (24), Falso-Verdadero (23), -- Afirmación-Negación (6) y Relación (7). Aplicándose para su confiabilidad en su primera fase (piloto) a dos trabajadores de base pertenecientes a Medicina General Integral A-36 de las siguientes características:

Sujeto	Edad	Sexo	Escolaridad	Años*	Puesto
0	39	Fem.	Comercio	5	Secretaria
00	21	Fem.	Comercio	1	Of. Admvo.

con un tiempo aproximado de una hora treinta minutos; el resultado de esta primera aplicación fue positiva, es decir las preguntas resultaron legibles y entendibles. Fue necesario hacer más explícitas las instrucciones de llenado del cuestionario así como la omisión de dos preguntas, quedando un total de 60. Después de estas correcciones se procedió a elaborar nuevamente el cuestionario, quedando distribuido en catorce hojas de papel bond tamaño carta; utilizándose las siguientes cláusulas

<u>Claúsula</u>	<u>Nombre</u>	<u>Claúsula</u>	<u>Nombre</u>
1	Materia de la contratación colectiva.	25	Derecho a dependencia de Ads. y unidad escalafonaria
2	Legislación aplicable	27	Jornada máxima de trabajo.
7	Definiciones	28	Adecuación de jornada por estudios
18	Causas de terminación de la relación individual de trabajo	30	Descanso semanal
19	Suspensión o rescisión por sujeción a proceso penal	31	Días de descanso obligatorio
20	Causales de rescisión	32	Días económicos
23	Obligación de la Universidad de respetar la relación individual de trabajo.	33	Vacaciones
24	Opciones en caso de rescisión injustificada	34	Licencias y permisos

<u>Claúsula</u>	<u>Título</u>	<u>Claúsula</u>	<u>Título</u>
35	Duración de licencias	54	Retenciones, descuentos o deduc. al salario.
37	Licencias por servicio social o elaboración de tesis.	58	Pago por jornada ext.
38	Permiso a las madres por enfermedad de los hijos	59	Prima dominical
39	Licencia y descanso - por gravidez	61	Pago del ajuste salarial en el 2o. per.
40	Licencia por enfermedad	62	Prima vacacional
41	Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de subcomisiones por centro de trab.	63	Estímulos
42	Servicios médicos de <u>ur</u> gencia	64	Aguinaldo
44	Ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo	65	Prima de antigüedad
45	Defensa en casos de <u>ac</u> cidentes automovilíst.	69	Gratificación por <u>ju</u> ubilación, pensión o renuncia
46	Establecimiento de <u>cur</u> sos de Capacitación y Adiestramiento en el puesto	71	Pago de marcha
48	Obligaciones	72	Seguro de vida
49	Prohibiciones	73	Servicio de Guardería
50	Bases del Reglamento - Int. de Trabajo	74	Gratuidad de anteojos aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y sillas de ruedas. Créditos p/adq. de bienes de cons.durad.
51	Reubicación por <u>carre</u> ra téc. o prof.	75	Despensa
52	Igualdad de labores y forma de pago	76	Automoviles a precio de gobierno
53	Irrenunciabilidad del salario	78	Ingresos a actividades cult. deport. y recreativas
		79	

<u>Claúsula</u>	<u>Título</u>	<u>Claúsula</u>	<u>Título</u>
80	Promoción turística y cultural	108	Ayuda p/Manto. y conserv. Inst. Sind.
81	Becas en la UNAM	109	Ayuda p/Gtos. Imp.
82	Becas en escuelas incorporadas a la UNAM	110	Ayuda p/Gtos. del CEPPSTUNAM
83	Becas p/est. de lenguas extranjeras	114	Ayuda p/fomento y Pract. del Deporte
84	Becas especiales a hijos de trab.	115	Ayuda p/Día del Trab Universitario
85	Preferencia en inscrip. y trám. escol.	116	Ayuda p/Gtos. de la Clínica Dental
86	Gratuidad y venta de libros	117	Ayuda p/fest. del 10 de Mayo
87	Programa de enseñanza abierta	118	Ayuda p/Día del Niño Comp. Jug. y Cur. Ver.
101	Tableros de difusión sindical	119	Ayuda p/Gtos. de Com.
103	Facilidades sindicales	1a. Trans.	Vigencia del contrato
107	Ayuda p/Gtos. de Adm.		

Se aplicó el Análisis de puestos (para uso de psicólogos) a cada uno de los seis sujetos en su lugar de trabajo. Después de haber sintetizado los requerimientos respecto a su trabajo y de obtener las conductas y requisitos para cada uno de los puestos existentes en la dependencia; se obtuvieron las conductas de: Cumplimiento, Responsabilidad, Discreción y Puntualidad las que eran compatibles con las expresadas en el CCT en su apartado de Obligaciones y Prohibiciones.

Obligaciones: 1. Desempeñar el servicio bajo la Dirección de los representantes de la UNAM estando subordinado al Jefe de la Dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.

2. Observar buenas costumbres durante el servicio. 3. Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado cuya divulgación cause perjuicio a la institución. 4. - Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan proporcionado para el desempeño de su trabajo.

Prohibiciones: 1. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin -- permiso del jefe inmediato. 2. Hacer rifas o ventas de objetos o -- mercancía durante la jornada y en el trabajo. 3. Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia del algún narcótico o droga ener -- vante.

Después se realizó la adecuación de las conductas en base al Modelo Centro de Investigación, quedando definidas operacionalmente:

Obligaciones No. 1: Cumplir Ordenes: Cada ocasión en que el sujeto realice alguna actividad asignada por su jefe inmediato y que de -- está forma sea aceptado por el citado jefe. No. 2: Buena Conducta: Que el trabajador al desempeñar sus labores no reciba ninguna amonestación verbal o escrita por parte de su jefe cada día que se re -- gistre. No. 3: Integridad: Que no exista reporte alguno (escrito) sobre uso inapropiado de fondos, equipo, materiales u otros rela -- cionado con el manejo tendencioso de las relaciones obrero-patrona -- les; entendiéndose por esto: violar las reglas en favor o para fa -- vorecer a alguien en especial. No. 4: Responsabilidad: Que la per -- sona no reciba ningún reporte de su jefe, por haber extraviado al -- gún documento importante de la empresa a su cargo.

Prohibiciones No. 1: Asistencia: Que la tarjeta del sujeto no pre -- sente ausencia de marca en los días laborales. No. 2: Buena Conduc -- ta: Que el trabajador al desempeñar sus labores no reciba ninguna

amonestación verbal o escrita por parte de su jefe cada día que se registre. No. 3: Buena Conducta: Que el trabajador al desempeñar sus labores no reciba ninguna amonestación verbal o escrita por parte de su jefe cada día que se registre. Quedando estrictamente cinco conductas para su observación: 1. Cumplir órdenes; 2. Buena Conducta; 3. Integridad; 4. Responsabilidad y 5. Asistencia. Para la medición de las conductas operacionalizadas se utilizaron como instrumentos de medición los registros de precisión del Análisis Experimental de la Conducta, el tiempo de observación fue de quince días hábiles* con sus respectivos intervalos y frecuencias.

Conducta 1: Producto Permanente, 2: Producto Permanente y de intervalo 30 minutos; 3: Producto Permanente, 4: Frecuencia quince minutos y 5: Asistencia Producto Permanente.*Para cada Fase.

FASE "A": Las cinco conductas definidas operacionalmente fueron observadas en cada uno de los seis sujetos a investigar, respecto a los registros de producto permanente de las conductas 1, 2 y 3 fue necesaria la intervención y ayuda del jefe inmediato de cada uno de los sujetos, como observador. Al finalizar la etapa de registro se procedió a la aplicación del cuestionario sobre el CCT; dejando como margen un día para que lo contestaran en su domicilio, después de este lapso, el cuestionario se recogió personalmente.

FASE "B": Después de una semana (cinco días hábiles y dos naturales) de la aplicación del Cuestionario se citó a los seis sujetos a las 9:00 A.M., en la explanada de la Facultad de Medicina, llegando a las 9:30 A.M., de ahí se les trasladó a uno de los laboratorios del Departamento de Ecología Humana, Edificio "A" 2o. piso indicándoles lo siguiente: "Esta es una breve lectura sobre algunas

cláusulas pertenecientes al CCT-1984-1986, al término de ésta se contestaran las dudas que tengan. No. 1 Materia de la Contratación 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 le contravengan o que se le opongan, solo se aplicaran aquellas que sean de beneficio para los trabajadores. No. 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 Costumbres son irrenunciables. No. 20 Causales de Rescisión. Presentar certificados -- falsos o referencias en los que se le atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de que carezca, Incurrir en sus labores en faltas de honradez (Probidad); Marcar la tarjeta de tiempo a otro trabajador; No entregar a las autoridades o sus representantes los objetos dinero o valores que hubiera encontrado en el lugar de trabajo y -- que hubieren sido extraviados por otro trabajador; Que disponga de objetos dinero o valores propiedad de la UNAM; Que insinue, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o tramite de los asuntos; Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios; Por desobedecer el trabajador reiteradamente e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado. No. 48 Obligaciones:

Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad, estando subordinados al jefe de la dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado; Observar -- buenas costumbres durante el servicio; Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivos del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución; Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan proporcionado para el desempeño de su trabajo. No. 49 Prohibiciones: Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato; Hacer rifas o ventas de objetos o mercancías, durante la jornada y en el centro de trabajo. No. 50 La UNAM se obliga a tratar respetuosamente a los trabajadores y trabajadoras, guardándoles la debida consideración y absteniéndose de mal trato de palabra o de obra. No. 51 Reubicación por carrera técnica o profesional. Con el objeto de reconocer y aprovechar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores administrativos la UNAM reubicará a aquel personal que haya concluido alguna carrera a nivel universitario o técnico. No. 53 Irrenunciabilidad del salario. En ningún caso y por ningún concepto podrán disminuirse el salario o las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador. No. 58 Pago por jornada extraordinaria. El trabajo extraordinario del personal administrativo masculino se pagará a razón de salario doble; pero cuando dicho trabajo exceda de tres horas diarias o de nueve a la semana, tal excedente se pagará a razón de salario triple. Al personal femenino que trabaje tiempo extraordinario se le retribuirá a razón de salario triple desde el primer momento. Estos pagos se harán

efectivos a más tardar en un plazo que no exceda de las tres quincenas siguientes. No. 103 Dar permiso un día al año a todos los -- trabajadores sindicalizados para asistir al Congreso General Sindical que se celebra anualmente. Transitoria Primera Vigencia del Contrato. El CCT tiene vigencia del día 1o. de noviembre de 1984 a las 24 horas del día 31 de octubre de 1986.

FASE "C": Después de cinco días hábiles a partir del día en que -- se les leyó la breve lectura sobre algunas cláusulas, se inició -- nuevamente la etapa de registro de las conductas: Cumplir órdenes, Buena Conducta, Integridad, Responsabilidad y Asistencia; a los -- seis sujetos y manteniendo lo establecido en la Fase A. Al término de esta fase se aplicó nuevamente el cuestionario sobre el CCT 1984-1986, dejando un día de margen para su resolución y después recogerlo en el lugar de trabajo de cada sujeto.

6.1 RESULTADOS

En la primera aplicación del cuestionario sobre CCT-1984-1986 (para conocer cuánto conocían acerca de CCT), Tabla No. 1 se encontró que los sujetos No. 1 y 5 obtuvieron un alto índice de respuestas correctas (60 preguntas) en segundo lugar los sujetos No. 4, 2 y 6; y en último lugar el No. 3. Respecto a las preguntas incorrectas se encuentra en primer lugar el sujeto No. 3, en segundo los nos. 2, 6 y 4 y en tercer lugar los Nos. 1 y 5

(1)

Sujeto	Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas	Total Resp.	%
1	43	17	60	71.67
2	33	27	60	55.00
3	30	30	60	50.00
4	35	25	60	58.33
5	44	16	60	73.33
6	33	27	60	55.00

En la segunda aplicación del cuestionario (aplicación de la variable breve plática sobre algunas cláusulas) la disminución de respuestas incorrectas se observan en la Tabla No. 2; los sujetos Nos. 2 y 3 aumentaron considerablemente sus respuestas correctas, los sujetos Nos. 1, 5, 4 y 6 solo sumentaron en una respuesta correcta.

(2)

Sujeto	Respuestas Correctas	Respuestas Incorrectas	Total Resp.	%
1	44	16	60	73.33
2	35	25	60	58.33
3	33	27	60	55.00
4	36	24	60	60.00
5	46	14	60	76.67
6	35	25	60	58.33

En la Tabla No. 3 se pueden apreciar los porcentajes de la primera y segunda aplicación del cuestionario sobre el CCT. En la segunda aplicación los porcentajes aumentaron en comparación con la primera aplicación.

(3)

Sujeto	1a. Aplic. %	2a. Aplic. %
1	71.67	73.33
2	55.00	58.33
3	50.00	55.00
4	58.33	60.00
5	73.33	76.67
6	55.00	58.33

Respecto a las conductas deseables: Asistencia, Buena Conducta, Cumplir Ordenes, Integridad y Responsabilidad; se obtuvo:

Asistencia: El porcentaje es aceptable, los sujetos Nos. 1, 2, 5 y 6 asistieron los quince días estipulados para el registro, los sujetos Nos. 3 y 4 faltaron 2 días. En la Fase 1.

(A-1)

Sujeto	Tarjeta No.	Tarj. Chec.	Días	Asist. Total	%
1	029	1	15	15	100.00
2	025	1	15	15	100.00
3	012	1	13	13	86.67
4	027	1	13	13	86.67
5	050	1	15	15	100.00
6	022	1	15	15	100.00

En la Fase 2 los sujetos Nos. 1, 2, 3, 5 y 6 muestran un 100% mientras que el No. 4 no asistió un día obteniendo 93.33%

(A-2)

Sujeto	Tarjeta	Tarj. Chec.	Días	Asist. Total	%
1	029	1	15	15	100.00
2	025	1	15	15	100.00
3	012	1	15	15	100.00
4	027	1	14	14	93.33
5	050	1	15	15	100.00
6	022	1	15	15	100.00

Buena Conducta: En la Tabla "B" de la primera fase, tomando como base la hora de entrada y salida de cada sujeto se adecuo un horario para el registro, por lo que algunos sujetos tienen más ocasiones de registro que otros. Los sujetos 4 y 5 tienen más ocasiones mientras los sujetos Nos. 3, 6, 1 y 2 tienen menos. Respecto al porcentaje, se tomó como base el del sujeto No. 5 dando 100%, después los Nos. 4 y 6 y por último los Nos. 3, 2 y 1. Con un intervalo de treinta minutos.

(B-1)

Sujeto	Horario	No Amonest X día	Días	Total No Amonest.	%
1	4:45-8:00PM	5	15	75	71.43
2	4:30-8:30PM	5	15	75	71.43
3	4:00-7:45PM	6	15	78	74.29
4	3:30-8:30PM	7	15	91	86.67
5	4:15-9:00PM	7	15	105	100.00
6	3:30-7:30PM	6	15	90	85.71

El mismo planteamiento se siguió en la fase segunda cuyos resultados son:

(B-2)

Sujeto	Horario	No Amonest. x día	Días	Total No Amonest.	%
1	4:45-8:00PM	5	15	75	71.43
2	4:30-8:30PM	5	15	75	71.43
3	4:00-7:45PM	6	15	90	85.71
4	3:30-8:30PM	7	14	98	93.33
5	4:15-9:00PM	7	15	105	100.00
6	3:30-7:30PM	6	15	90	85.71

Cumplir órdenes: Esta conducta esta en base a la asistencia; los sujetos Nos. 1, 2, 5 y 6 obtuvieron 100%, después con 86.67% los - Nos. 3 y 4 correspondiente a la primera fase. Table "C"

(C)

Sujeto	Días	Cumplimiento %
1	15	100.00
2	15	100.00
3	13	86.67
4	13	86.67
5	15	100.00
6	15	100.00

En la segunda fase el sujeto No. 4 obtuvo 93.33 los Nos. 1, 2, 3, 5 y 6 con 100%.

(C-2)

Sujeto	Días	Cumplimiento %
1	15	100.00
2	15	100.00
3	15	100.00
4	14	93.33
5	15	100.00
6	15	100.00

Integridad: La cantidad de "No repertes" fue el indicador para otorgar el 100% a los sujetos Nos. 1, 2, 5 y 6 y el 86.67% al resto correspondiente a la primera fase.

(I-1)

Sujeto	Tiempo Días	No Reporte x día	Total No Reportes	%
1	15	1	15	100.00
2	15	1	15	100.00
3	13	1	13	86.67
4	13	1	13	86.67
5	15	1	15	100.00
6	15	1	15	100.00

En la segunda fase el sujeto No. 4 obtuvo el 93.33% y los Nos. 1, 2, 3, 5 y 6 el 100%.

(I-2)

Sujeto	Tiempo Días	No Reporte x día	Total No reportes	%
1	15	1	15	100.00
2	15	1	15	100.00
3	15	1	15	100.00
4	14	1	14	93.33
5	15	1	15	100.00
6	15	1	15	100.00

Responsabilidad: En esta última conducta, el tipo de registro y duración del intervalo, así como el horario individual (entrada y salida) del sujeto son indicadores del total de "No reportes" así como del porcentaje; los sujetos Nos. 3 y 4 obtuvieron un 100%, los Nos. 1, 2 y 3 con 96.15% y el No. 6 con 76.12%

(R-1)

Sujeto	Horario*	Ningun Reporte	Días	Total	%
1	4:30-9:00PM	5	15	75	96.15
2	4:30-9:00PM	5	15	75	96.15
3	3:30-9:00PM	6	13	78	100.00
4	3:30-9:00PM	6	13	78	100.00
5	4:30-9:00PM	5	15	75	96.15
6	3:30-7:30PM	4	15	60	76.12

* Entrada y salida c/Intervalo 30 minutos

En la segunda fase los porcentajes fueron: Sujeto No. 3 con 100%, No. 4 con 93.33; Nos. 1, 2 y 3 con 83.33% y el No. 6 con 66.67%

(R-2)

Sujeto	Horario*	Ningún Reporte	Días	Total	%
1	4:30-9:00PM	5	15	75	83.33
2	4:30-9:00PM	5	15	75	83.33
3	3:30-9:00PM	6	15	90	100.00
4	3:30-9:00PM	6	14	84	93.33
5	4:30-9:00PM	5	15	75	83.33
6	3:30-7:30PM	4	15	60	66.67

Las cinco conductas definidas operacionalmente se mantuvieron a lo largo de la investigación, en alto o bajo porcentaje; dado éste por: tipo de registro, tiempo (intervalo, frecuencia) y horario individual del sujeto, así como su asistencia. Tanto en la primera fase como en la segunda fase.

1a. Fase

Sujeto	ASISTENCIA	BUENA CONDUCTA	CUMPLIR ORDENES	INTEGRIDAD	RESPON SABILIDAD
	%	%	%	%	%
1	100.00	71.43	100.00	100.00	96.15
2	100.00	71.43	100.00	100.00	96.15
3	86.67	74.29	86.67	86.67	100.00
4	86.67	86.67	86.67	86.67	100.00
5	100.00	100.00	100.00	100.00	96.15
6	100.00	85.71	100.00	100.00	76.92
		<u>2a. Fase</u>			
1	100.00	71.43	100.00	100.00	83.33
2	100.00	71.43	100.00	100.00	83.33
3	100.00	85.71	100.00	100.00	100.00
4	93.33	93.33	93.33	93.33	93.33
5	93.33	100.00	100.00	100.00	83.33
6	100.00	85.71	100.00	100.00	66.67

CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación era: "Identificar los efectos que tiene el manejo del contrato colectivo de trabajo por los empleados administrativos de una dependencia universitaria en la realización de sus labores", se identificó que el efecto es nulo, al menos en esta modalidad de aplicación, que la breve lectura de algunas -- cláusulas a un grupo reducido de personas (seis), así como la aplicación de un cuestionario para cuantificar su conocimiento del contrato colectivo de trabajo vigente (1984-1986, y en exclusividad en la Facultad de Medicina y determinados departamentos.

Las Conductas de Asistencia, Buena Conducta, Cumplimiento de -- Ordenes, Integridad y Responsabilidad, que se deben observar como deseables a través del análisis de puestos para uso de psicólogos, -- así como Prohibiciones y Obligaciones de los Trabajadores administrativos en su lugar de trabajo; se mantuvieron a través de la investigación como se visualiza en la tabla final de la primera y segunda -- fase (Pág. 76)

La Asistencia, en esta investigación fue básica pues con ella se continuaban las demás conductas deseables, pero se hace hincapie que la Asistencia (en este estudio) no es sinónimo de Productividad. El estar presente en su lugar de adscripción no será indicador de -- que las funciones del puesto se realizarán óptimamente, esta premisa abre la iniciativa a nuevos estudios, ya sea para continuar en esta dependencia o iniciar el estudio en otras facultades, institutos o centros y en otras ramas del personal administrativo.

LIMITACIONES

Una de las limitantes para esta investigación fue el tiempo, además de la obtención del material de apoyo (bibliografía, análisis de puestos p/uso de psicólogos), la dificultad para comprender la Legislación Universitaria, la autonomía de la Universidad Nacional Autónoma de México, además de la relación de esta última con el desarrollo social, político y económico de México.

Haber realizado extensamente el cuestionario sobre el contrato colectivo de trabajo, se utilizaron 150 cláusulas; esto debido a la no familiaridad del lenguaje en el CCT por lo tanto no se tenía la habilidad de sintetizar las cláusulas. Se recomienda que se clasifiquen las cláusulas en Administrativas y Económicas, además de que a pesar que el CCT se revisa cada dos años algunas cláusulas: permanecen constantes, otras se modifican y se agregan nuevas en cada revisión.

En la etapa de registro, haber solicitado la ayuda del jefe inmediato de cada sujeto así como la distancia considerable del lugar de trabajo de los sujetos.

El análisis de puestos* se aplicó a diferentes ramas del personal administrativo, se recomienda que se aplique a una rama exclusivamente. *Por economía no se anexa en este estudio.

La ayuda del delegado sindical en la selección de los sujetos y la no aplicación de la variable conductas de trabajo exhibidas por los sujetos. UNAM es una institución de educación superior y requiere de un tratamiento especial.

ALCANCES

Que este estudio abre la brecha para que un psicólogo o un universitario, o un psicólogo universitario perfeccione lo que ahora - sale a la luz, no el agua tibia, no el hilo negro; sino una Univer- sidad que tiene Historia y necesita continuar haciendo Historia; un trabajador universitario que trabaja y necesita seguir trabajando - eficaz y óptimamente para beneficio de él, de la Universidad Nacio- nal Autónoma de México y de México.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

BIBLICGRAFIA

1. ARIAS GALICIA, A.
2. BLUM-NAYLOR
3. CANALES AGUILAR, ELENA
4. CASTREJON DIEZ, J.
5. CATALOGO GRAL. DE PUESTOS ADMVOS DE BASE
6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1984-1986
7. CURSO DE INDUCCION A LA UNIVERSIDAD
8. DIAZ DE OVANDO, C.
9. DOCUMENTO DIRIGIDO - MAYO 9, 1966
10. DUMNETTE, M.
11. EVALUACION Y MARCOS DE REF. P/LCS CAMBIOS ACADEMICO-ADMVOS.
12. EXCELSIOR
13. GACETA UNAM
14. GAMBOA GONZALEZ, M.
15. GARGARI CARDENAS, CONCEPCION
16. GLOSARIO DE TERMINOS
17. GRADOS ESPINOSA, J.
18. GUEVARA NIEBLA, G.
19. HERRERA, M.
20. HILF, H.
21. INFORMACION BASICA P/EL PERSONAL ADMVO. DE BASE.
22. INVITACION DE LA UEUN
23. JIMENEZ OSORNIO, A.
24. LAFFITTE BRETON, M.E.
25. LEGADO SINDICAL

26. LEGISLACION UNIVERSITARIA
27. LOPEZ PINEDA, F.
28. MALDONADO MORALES, MIRNA
29. MANAGEMENT TODAY EN ESPANOL
30. MODIFICACIONES ACADEMICAS EN LA UNAM
31. NOTICIAS UNIVERSITARIAS
32. OPOSICION No. 47
33. PELAEZ BUENO, M.
34. I ENCUENTRO NAL. SOBRE FORMACION Y DESARROLLO DE REC. HUM.
35. PROGRAMA ACADEMICO DE LA UNAM
36. PROGRAMA DE MEDICINA GENERAL INTEGRAL A-36
37. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO 1968
38. REVISTA INTERCAMBIO ACADEMICO
39. REYES PONCE, A.
40. SECRETARIA DE RECTORIA
41. SEMANA UNIVERSITARIA
42. SIEGEL, LAWRENCE
43. SILVA GUERRERO, L.
44. SILVA HERZOG, J.
45. SUPLEMENTO EXTRAORDINARIO
46. VITE SANCHEZ, E.
47. VOLANTE, OCT. 1972
48. WOLDENBERG, J.

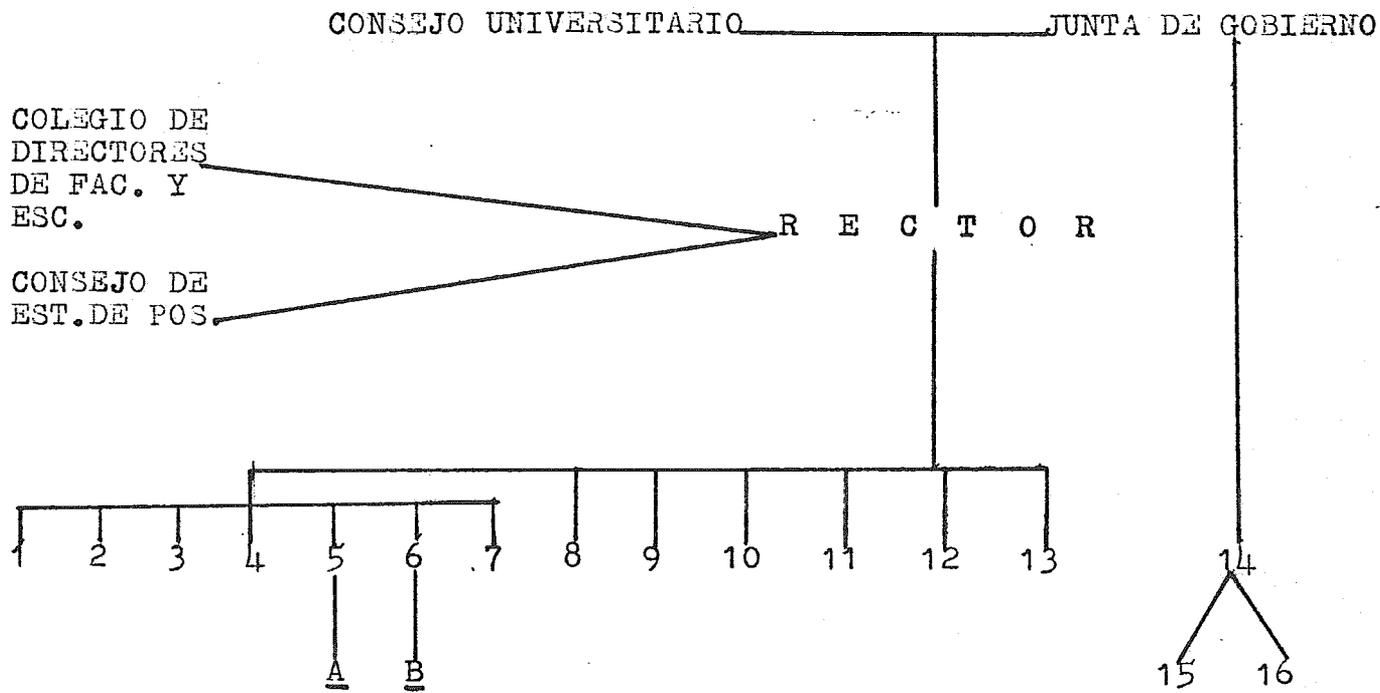
A N E X O S



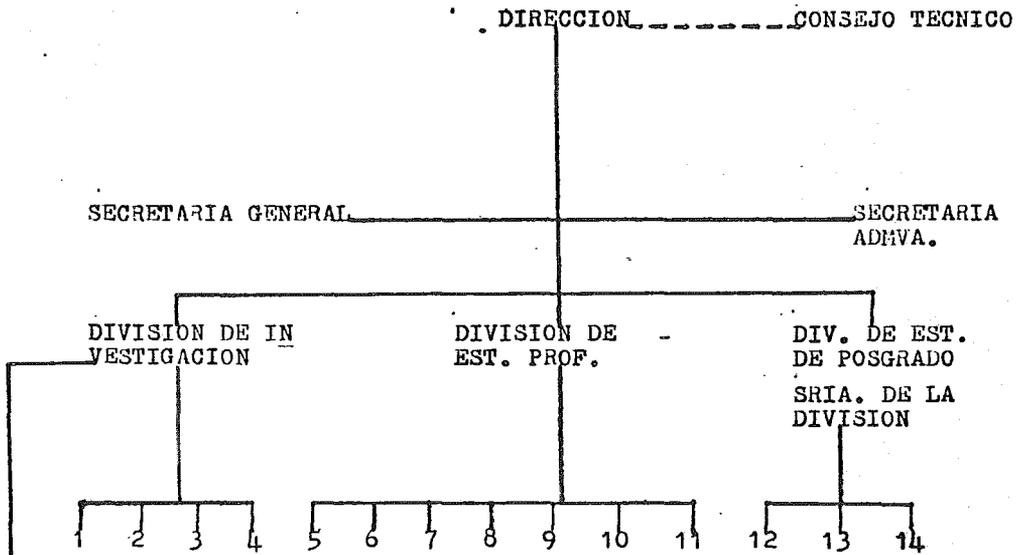
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Organigrama No. 1



- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. Facultades 2. Escuelas 3. Colegio de Ciencias y Humanidades 4. Institutos 5. Coordinación de la Inv. Científica <li style="padding-left: 20px;">A. Consejo Técnico de Investigación Cient. 6. Coordinación de Humanidades <li style="padding-left: 20px;">B. Consejo Técnico de Humanidades 7. Coordinación de Extensión Universitaria 8. Secretaría General | <ul style="list-style-type: none"> 9. Coord. de Salud y Servicios Educativos 10. Abogado General 11. Secretaría de la Rectoría 12. Coordinación de Planeación y Presupuesto 13. Secretaría Gral. Admva. 14. Patronato Universitario 15. Tesorería y Contraloría 16. Auditoría Interna |
|--|---|



UNIDADES

- Bioterio
- Cómputo
- Microscopia Electrónica
- Patología
- Hemerobiblioteca

Secretarías

1. Investigación Epidemiológica
2. Investigación Clínica
3. Investigación Biomédica
4. Desarrollo Tecnológico
5. Ciencias Básicas
6. Educación Médica
7. Enseñanza Clínica
8. Planeación y Servicios Escolares
9. Extensión Universitaria
10. Internado y Servicio Social
11. Medicina General Integral A-36
12. Subdivisión de Especialización
13. Educación Médica (Subdivisión)
14. Maestrías y Doctorado (Subdivisión)

Organigrama No. 2

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: LEA CUIDADOSAMENTE LAS PREGUNTAS QUE SE ENCUENTRAN A CONTINUACION Y CONTESTE DE ACUERDO A LO QUE SE LE PIDE. EN EL CASO DE QUE NO TENGA INFORMACION DEJE LA PREGUNTA EN BLANCO Y SIGA ADELANTE, NO TRATE DE ADIVINAR.

Encierre en un círculo la letra de su elección.

1.- LA UNAM y los trabajadores administrativos a su servicio se rigen por:

- a) Contrato Colectivo de Trabajo y el Art. 123 Constitucional
- b) Ley Federal del Trabajo
- c) a y b
- d) Otro _____

2.- A continuación coloque el número que le corresponda a la definición correcta:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> () Contrato Colectivo de Trabajo () Escala de salarios () Salario () Plaza Tabulada () Puesto tabulado () Vacante () Tabulador () Ramas del Personal Admvo. () Reglamento de Puestos Admvos. de Base () Escalafón () Trabajadores () Reglamento Interior de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> 1. Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores 2. Personas físicas que prestan su servicio en forma personal y su subordinada a la Institución. 3. En él se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: El Catálogo y sus categorías integrado por un descripción de funciones los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo 4. 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. 5. Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a laborar en la UNAM o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupen. |
|--|---|

- () Reglamentos, Usos y Costumbres
 - () Capacitación
 - () Adiestramiento
 - () Desarrollo
 - () Salario Tabulado o Salario Base
6. Administración, Auxiliar de Admón., Profesional, Especialidad Técnica, Especialidad obrera, Obrera.
 7. El documento firmado por la UNAM y el STUNAM que contiene el salario mensual tabulado de cada puesto para cada categoría y jornada.
 8. Plaza que se crea o que se deja ocupar por algún trabajador en forma temporal o definitiva por cualquier causa.
 9. Retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios.
 10. Lista escalonada de las distintas cuotas que por concepto de salario constituyen diversos niveles.
 11. Es el que aparece en el tabulador con su correspondiente salario.
 12. Documento que celebran por una parte la UNAM y por la otra el STUNAM.
 13. La cantidad fija en la escala de salarios del tabulador.
 14. 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.
 15. Cursos que desarrollan, perfeccionan y especialización de los conocimientos habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.
 16. El que se apruebe por las partes.
 17. Los que se aprueben por las comisiones que establece este contrato y/o lo que bilateralmente establezcan para fines especiales.
 18. Conductas reiteradas y generalizadas no contrarias a la Ley ni al CCT siempre y cuando no impliquen incumplimiento de obligaciones. Son de aplicación obligatoria en cuanto favorezcan a los trabajadores.

3.- Las causas de terminación de la relación individual son:

- a) El mutuo consentimiento o la renuncia del trabajador
- b) La muerte del trabajador
- c) El vencimiento de la temporalidad o la terminación de obra objeto de la contratación
- d) a y c
- e) a, b, c,

4.- Cuando el trabajador se encuentra sujeto a un proceso penal, privado de la libertad, se suspenden temporalmente sus actividades:

- a) Sí
- b) No

A continuación se presenta una lista de enunciados coloque "V" si el -- enunciado es verdadero y "F" si es falso.

5.- Al trabajador se le anula su contratación si:

- () Presentar certificados falsos o referencias en lo que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de que carezca.
- () Marcar la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- () No entregar a las autoridades o sus representantes, objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el lugar de trabajo y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
- () Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
- () Que insinue, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.
- () Por cometer actos inmorales durante o en el lugar donde desempeña los servicios.
- () Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado.

6.- La UNAM se obliga a rescindir la relación individual de trabajo del personal sindicalizado sin que previamente se hayan agotado las instancias señaladas en el CCT.

- a) Sí
- b) No

7.- Cuando la UNAM rescinde injustificadamente al trabajador este puede -- decidir:

- a) Reinstalación
- b) Indemnización
- c) a
- d) a y b

8.- Los trabajadores tienen derecho a su adscripción de dependencia y de unidad escalafonaria.

- a) Sí
- b) No

9.- La jornada máxima para el personal obrero y auxiliar de administración es de:

- a) 32 horas
- b) 40 horas
- c) 36 horas

10.- Todos los trabajadores disfrutarán de media hora para:

- a) Descansar
- b) Tomar sus alimentos
- c) Hacer el trabajo extra

11.- Cuando existan usos o costumbres que sean más favorables a los trabajadores se:

- a) Se anularán
- b) Se tomarán en cuenta
- c) Se respetarán

12.- Las jornadas de labor se adecuarán a los horarios de clase de los trabajadores que estudien en la UNAM, SEP u otra dependencia:

a) Sí

b) No

13.- El personal que trabaje el 27 de Marzo (Día del Trabajador Universitario) se le pagará su salario:

a) Normal

b) Triple

c) Doble

14.- Marque con una " X " los días de descanso obligatorio con goce de sueldo, que tiene el trabajador universitario:

() 1o. de Enero

() 5 de "

() 5 de Febrero

() 14 de "

() 8 de Marzo

() 19 de "

() 21 de "

() 27 de "

() Jueves y Viernes Santo

() 1o. de Mayo

() 3 de "

() 5 de "

() 10 de "

() 15 de "

() Corpus Christi

() Cumpleaños del trabajador

() 1o. de Septiembre

() 15 de "

() 16 de "

() 12 de Octubre

() 1o. y 2 de Noviembre

() 20 de Noviembre

() 25 y 31 de Diciembre

15.- El trabajador universitario durante el año tendrá derecho a faltas a sus labores, percibiendo su salario íntegro hasta por:

- a) 5 días
- b) 15 "
- c) 10 "
- d) 8 "

16.- El goce de días económicos no puede exceder de:

- a) 4 días consecutivos
- b) 3 " "
- c) 2 " "
- d) 5 " "

17.- Los días económicos podrán acumularse con los del año siguiente:

- a) Sí
- b) No

18.- Correlacione las siguientes columnas tomando en cuenta los períodos a que tiene derecho el trabajador:

<u>A</u>	<u>B</u>
Dos hasta cuatro y medio meses	Dos períodos anuales de 10 días hábiles y 1 de 10 naturales
De seis meses hasta 15 años	Tres períodos más 5 días naturales.
De 15 años hasta 20 años	Un período anual.

19.- Cuando se tengan 25 años de servicio en la UNAM y se quiera gozar de los 5 días naturales, se tienen que solicitar con la anticipación de:

- a) Quince días
- b) Tres "
- c) Diez "
- d) Dos "

20.- El tiempo que los trabajadores estén incapacitados:

- a) Contará para sus vacaciones
- b) Se tomarán como adelanto
- c) No contarán para sus vacaciones
- d) Se acumularán para el próximo año

21.- Los trabajadores sindicalizados tendrán derecho a que se les conceda licencia o permiso sin goce de sueldo hasta por:

- a) 6 meses
- b) 8 "
- c) 3 "
- d) 12 "

22.- Se conceden licencias por tiempo indefinido:

- a) Si
- b) No

23.- Para la realización de tesis se conceden con goce de salario:

- a) 80 días
- b) 60 "
- c) 90 "
- d) 120 "

24.- Si en un plazo de _____ no solicita su exámen profesional, deberá devolver a la UNAM las remuneraciones que recibió la persona. que solicito el permiso para la realización de tesis:

- a) 30 días hábiles
- b) 90 " "
- c) 60 " "
- d) 180 " "

25.- Si realiza el Servicio Social en la UNAM tiene derecho a:

- a) Obtener mención honorífica
- b) Medio salario
- c) a y b
- d) Goce de sueldo

26.- En los casos de enfermedad de los hijos hasta 6 años de edad la madre trabajadora se le concederá permiso con goce de salario; con su respectiva constancia por:

- a) 8 días hábiles
- b) 15 " "
- c) 3 " "
- d) 30 " "

27.- En el periodo de lactancia tendrá derecho a disfrutar de:

- a) 2 horas diarias durante 1 mes
- b) 1 " " " 3 meses
- c) 2 " " " 6 meses
- d) 1 " " " 6 meses

28.- Si durante el periodo de gravidez no disfruto de sus vacaciones entonces las disfrutará después de que concluya su periodo de gravidez.

- a) Verdadero
- b) Falso

29.- Durante el embarazo las trabajadoras realizarán labores que requieran esfuerzo físico y que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto:

- a) Verdadero
- b) Falso

30.- La madre trabajadora tiene derecho a una canastilla, presentando la - licencia de gravidez; por la cantidad de:

- a) \$10,000.00
- b) \$ 7,000.00
- c) \$ 6,000.00
- d) \$ 5,000.00

31.- Cuando los trabajadores se encuentran incapacitados para laborar tendrán derecho a:

- a) Percibir su salario íntegro
- b) " la mitad de su salario
- c) " la tercera parte de su salario
- d) " dos terceras partes de su salario

32.- Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda licencia para dejar de concurrir a sus labores por motivo de enfermedad no profesional tomando en cuenta:

- a) Puesto que desempeñan
- b) Dependencia
- c) Sueldo
- d) Antigüedad

33.- La UNAM se obliga a cumplir invariablemente y de inmediato con las medidas que exijan las leyes y reglamentos y normas de higiene y seguridad concier- nientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesiona- les:

- a) Verdadero
- b) Falso

34.- La UNAM se obliga a proporcionar todos los días de la semana y a la tota- lidad de los trabajadores servicios de urgencia y complementarios en cada centro de trabajo.

- a) Falso
- b) Verdadero

35.- La Dirección General de Servicios Médicos de la UNAM se encargará de ins- talar y surtir en cada dependencia el número necesario de botiquines para impartir los primeros auxilios.

- a) Verdadero
- b) Falso

36.- La UNAM está obligada a proporcionar a los trabajadores los útiles, -- instrumentos y materiales de trabajo para la ejecución de sus labores ordinarios. Correlacione las dos columnas:

<u>A</u>	<u>B</u>
Chofer	Uniforme y bata
Auxiliar de intendencia	Uniforme y zapatos
Secretaria	Abrigo corto e impermeable
Oficial Admvo.	Protector para antebrazos
Vigilante	Bata y protector para antebrazo
Velador	
Secretaria de confianza	

37.- La UNAM defenderá sin costo alguno para el trabajador mediante su Dirección General de Asuntos Jurídicos en caso de accidente, a los trabajadores que manejen vehículos de la Institución, siempre que al ocurrir el accidente se estén utilizando en el servicio contratado.

- a) Falso
- b) Verdadero

38.- La defensa en caso de accidente automovilístico se hará siempre y cuando no se encuentre:

- a) En estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
- b) Más allá de los límites de C.U.
- c) Utilizando la unidad para servicios personales
- d) Sin licencia y permiso para conducir

39.- La Universidad obliga a establecer cursos permanentes y periódicos de capacitación y adiestramiento para uno de los siguientes efectos:

- a) Para desarrollo personal
- b) Para permitir el mejor desempeño del puesto
- c) Para pasar a un nuevo puesto
- d) Para obtener una constancia

40.- La capacitación o el adiestramiento deberán impartirse al trabajador:

- a) Después de sus horas de trabajo
- b) Antes de sus horas de trabajo
- c) A mitad de sus horas de trabajo
- d) Durante las horas de trabajo

Coloque una " V " si el enunciado es verdadero y una " F " si es falso.

41.- Los propósitos de los cursos de Capacitación y Adiestramiento para los puestos administrativos de base son:

- () Incrementar la preparación laboral y la formación profesional de los trabajadores.
- () Alentar el esfuerzo, el sentido de la responsabilidad y la dedicación de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores.
- () Conocer sus deberes y derechos universitarios.
- () Colocar en un nivel diferente a los trabajadores.

42.- Coloque la letra "O" si el enunciado es una obligación o una "P" si es una prohibición para el trabajador universitario:

- () Desempeñar el servicio bajo la dirección de los representantes de la Universidad estando subordinados al jefe de la dependencia de adscripción en lo concerniente al trabajo contratado.
- () Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato.
- () Hacer rifas o ventas de objetos o mercancía durante la jornada y en el centro de trabajo.
- () Observar buenas costumbres durante el servicio.
- () Guardar reserva en los asuntos de que tenga conocimiento con motivo del trabajo desempeñado cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.
- () Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- () Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el desempeño de su trabajo.

Encierre en un círculo la letra de su elección.

43.- La UNAM se obliga a tratar respetuosamente a los trabajadores y trabajadoras guardándoles la debida consideración y absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

- a) Falso
- b) Verdadero

44.- La UNAM ubicará a aquel personal que haya concluido alguna carrera a nivel universitario o técnico.

- a) Verdadero
- b) Falso

45.- La UNAM se rige por el principio: "... 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".

- a) Falso
- b) Verdadero

46.- Podrán disminuirse el salario o las prestaciones accesorias en perjuicio del trabajador.

- a) Falso
- b) Verdadero

47.- La UNAM se obliga a asentar en el talón de cheque el concepto o conceptos por los cuales se les practican descuentos y si son por inasistencias o retardos y a que quincena se atribuye.

- a) Falso
- b) Verdadero

48.- El Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indefinido y tendrá vigencia del primero de noviembre de 1984 a las 24:00 horas del día 31 de octubre de 1986, siendo revisable en los términos de la Ley.

- a) Verdadero
- b) Falso

49.- El salario tabular del personal admvo., se incrementará con una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplido del 1.5% y del 2%, el pago de esta prestación será automático.

- a) Verdadero
- b) Falso

50.- En los siguientes enunciados coloque V (Verdadero) o F (Falso) según corresponda:

- () El trabajo extraordinario del personal admvo. masculino se pagará a razón de salario doble y el del femenino será triple; los pagos se harán a más tardar tres quincenas después.
- () En el segundo período de vacaciones se pagarán 4 días de ajuste que resultan en el año.
- () Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del importe del 45%.
- () A los trabajadores que durante el año no incurran en faltas de asistencia ni retardos injustificados, la UNAM les otorgará una gratificación equivalente a 10 días de salario.
- () A los trabajadores que no hagan uso de los días económicos ni incurran en faltas, la UNAM pagará el importe de los días no disfrutados más una prima del 25%.
- () La UNAM premiará cada años a los trabajadores que cumplan 5 años de servicio, entregándoles un diploma y un mes de salario tabular.

Correlaciones la columna A con la columna B

51.- El pago de aguinaldo se efectuará de la siguiente manera:

A	B
Antigüedad de 6 meses	10 de Enero
" 3 meses a 5½ meses	40 días de salario
Mitad del aguinaldo	15 de Diciembre
Otra mitad del aguinaldo	30 días de salario
	20 días de salario
	10 de Enero

52.- Al trabajador que se jubile o pensionese se le dará una gratificación en atención a su antigüedad como sigue: Relacione las columnas.

A	B
5 años a menos de 15 años	10 días de salario
15 años en adelante	12 días de salario
6 meses a un año	14 días de salario

53.- En los siguientes enunciados coloque V(verdadero) o F (falso) según corresponda:

- () Al trabajador que renuncie, le corresponden salarios, prestaciones, accesorios legales y contractuales y demás cantidades insolutas además de tomar en cuenta su antigüedad.
- () La UNAM se obliga a cubrir a los deudos de los trabajadores fallecidos, el importe de ocho meses de salario, además de tomar en cuenta su antigüedad.
- () El trabajador universitario tiene un Seguro de vida por: - - \$500,000.00; el cual se pagará: por muerte accidental doble y por muerte colectiva triple.
- () En caso que el médico del ISSSTE prescriba anteojos, aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas la UNAM se obliga a proporcionarlos gratuitamente. Siendo extensivo a padres, primos y sobrinos de los trabajadores.
- () La UNAM se obliga a proporcionar el servicio de guardería a los hijos mayores de 45 días y hasta 9 años de edad.
- () La UNAM a través de su Sistema de Tiendas entregará una despensa al mes a cada trabajador con valor de \$10,000.00, los artículos que incluya serán siempre de buena calidad.

54.- El trabajador universitario tiene acceso a los siguientes lugares recreativos, culturales y deportivos con solo presentar su credencial de trabajador universitario vigente.

- a) Sala Nezahualcoyotl, Teatro Rufz de Alarcón
- b) Estadio Azteca, Teatro Ferrocarrilero
- c) Teatro Manolo Fabregas, Palacio de Bellas Artes
- d) Cineteca Nacional, Sala Chopin

55.- La Institución otorgará a los trabajadores, cónyuge e hijos que ingresen a ella como alumnos becas equivalentes al importe de su inscripción, colegiatura, pago de laboratorio, examen profesional así como se eximira de pago cuando asista a Conferencias y Simposios.

- a) Verdadero
- b) Falso

56.- El trabajador universitario tiene preferencia para inscripciones y trámites escolares, así como gratuidad y venta de libros.

- a) Verdadero
- b) Falso

57.- Los programas de alfabetización de primaria y secundaria, serán considerados como unidades de conocimiento y formaran parte de los Cursos de Capacitación y Adiestramiento.

- a) Falso
- b) Verdadero

58.- La UNAM se obliga a instalar en cada centro de trabajo, en los lugares de mayor afluencia de trabajadores tableros para la difusión de la información sindical.

- a) Verdadero
- b) Falso

59.- La UNAM se obliga a dar permiso un día al año a todos los trabajadores sindicalizados para asistir al Congreso General Sindical que se celebra anualmente así como para celebrar cuando máximo dos asambleas ordinarias al mes, en su centro de trabajo.

- a) Verdadero
- b) Falso

Coloque Una V (verdadero) y F (Falso) según corresponda:

60.- La UNAM entregará al STUNAM las siguientes cantidades:

- () Para gastos de administración \$240,000.00 mensuales.
- () Para mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales \$110,000.00 mensuales.
- () Para impresión: \$3'000,000.00 anualmente.
- () Para actividades culturales \$3'000,000.00 anualmente.
- () Para gastos de la Escuela Primaria y Secundaria \$1'100,000.00
- () Para adquisición de equipo deportivo; fomento y práctica del deporte: \$10'000,000.00
- () Para el día del trabajador universitario: \$1'400,000.00
- () Para gasto de la clínica dental: \$350,000.00
- () Para el Día de las Madres: \$400,000.00
- () Para el Día del Niño: \$360,000.00
- () Para juguetes: \$9'000,000.00
- () Cinco autobuses para el curso de verano así como \$240,000.00