

42
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

INDUCCION: UNA ALTERNATIVA EN LA
FACULTAD DE PSICOLOGIA

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A ;

ADELINA ESLAVA GUEVARA

Asesor: Mtro. Jaime A. Grados Espinosa
Director de la Facultad: Mtro. Javier Urbina Soria

México, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1991



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION	1
CAPITULO 1: INDUCCION	3
1.1 Antecedentes históricos	5
1.2 Algunas concepciones de la Inducción	8
1.3 Funciones de la Inducción	9
1.4 Aspectos a considerar en la elaboración de un Programa de Inducción	10
1.5 Estrategias empleadas para llevar a cabo la inducción de personal.	12
CAPITULO 2: ACONTECIMIENTOS HISTORICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO	16
2.1 En busca de la Autonomía Universitaria	21
2.2 Movimiento del 29	25
2.3 Ley Organica del 29	29
2.4 Movimiento Estudiantil nacional del 68	30
CAPITULO 3: BREVE HISTORIA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA	33
CAPITULO 4: PROGRAMA DE INDUCCION: UNA ALTERNATIVA EN LA FACULTAD DE PSICOLOGIA	
Bienvenida	41
4.1 ¿Cómo se formó la UNAM?	42
4.2 Objetivo de la UNAM	43
4.3 Parte de nuestra historia	44
4.4 Estructura organizativa	
4.5 Derechos	45
4.6 Lo que esperamos de ti	46

4.7	Tarjetas registradoras de asistencia y retardos	47
4.8	Así trabajamos	48
4.8.1	Jornada de trabajo	
4.8.2	Tiempo extraordinario de trabajo	49
4.8.3	Salarios	
4.8.4	Días de descanso	50
4.8.5	Vacaciones	52
4.8.6	Licencias y permisos	
4.8.7	Aguinaldo	54
4.9	Higiene y seguridad	55
4.10	Estímulos	56
4.11	Prestaciones sociales	57
4.12	Prestaciones culturales	59
	Conclusiones	63
	Glosario	64
	Anexos	67
	Bibliografía	74

CAPITULO 1

INTRODUCCION

El presente trabajo surge de la inquietud de que toda Organización o Institución cuente con un programa formal de inducción para sus trabajadores de nuevo ingreso, ya que, a pesar de que dicho proceso se ha venido realizando en muchas organizaciones, existen aún otras tantas en las que no se le ha dado la debida importancia, siendo un caso específico de este fenómeno la Facultad de Psicología de la U.N.A.M., ya que al ingresar, y aún en sus primeras semanas de labores, el trabajador desconoce, entre otras cosas, el objetivo de la Facultad y del Departamento al que queda adscrito. De igual forma desconoce cuáles son sus obligaciones, derechos y prestaciones.

En este sentido, el presente trabajo tiene como propósito presentar un programa de inducción, el cual, por sus características pudiera ser aplicado por el Departamento de Personal de la Facultad de Psicología. Se pretende que dicho programa sea dirigido a todos y cada uno de los trabajadores de nuevo ingreso teniendo como meta acelerar la integración del individuo a la institución y al puesto en el menor tiempo posible sin importar su forma de ingreso (sindicalizado o no) o el sector al que pertenezca (académico o administrativo).

Este escrito está organizado en cuatro capítulos. En el primero se presentan antecedentes históricos, conceptos generales sobre la definición y función de la inducción, así como algunos aspectos a considerar al elaborar e instrumentar un programa de inducción, finalmente las técnicas que se han empleado para llevar a cabo dicho proceso.

El segundo capítulo presenta la evolución histórica de la Universidad Nacional Autónoma de México como institución, retomando el Proyecto de Sierra y el Movimiento del 29, que sirvió mucho para la Autonomía Universitaria.

El tercer capítulo presenta una breve historia de la Psicología en la UNAM, las necesidades que originaron la creación de una Facultad, y sus acontecimientos relevante.

Finalmente, en el cuarto capítulo se presenta un programa de inducción adecuado a las características de una institución como la Facultad de Psicología de la UNAM.

CAPITULO I

I N D U C C I O N

Como se sabe, el esfuerzo humano resulta vital para el buen funcionamiento de una organización; si el recurso humano está dispuesto a colaborar, la organización marchará óptimamente. Es así que toda organización debería prestar primordial atención a sus recursos humanos.

La administración de los recursos humanos conceptualiza al trabajador tomando en cuenta tanto sus responsabilidades, como sus habilidades, tipo de trabajo, derechos, obligaciones y remuneraciones.

Esta área ha mostrado un gran avance, pasando de lo empírico a lo técnico al basarse en la utilización de una serie de técnicas como son: el análisis y evaluación de puestos, reclutamiento, selección, adiestramiento, capacitación, medidas de higiene y seguridad, simplificación del trabajo, calificación de méritos, sistemas de ascenso, salarios e incentivos, servicios sociales, etc.

Respecto a la selección de personal, desde hace muchas décadas ha sido utilizada y ha ido cambiando con el paso del tiempo.

A partir de la Primera Guerra Mundial se inicia la Selección Técnica de Personal, en donde se plantea la necesidad de elegir grandes conglomerados de personal para tareas específicas. Es así como el proceso de reclutamiento, selección, colocación e instrucción del personal en una empresa, se vuelven a utilizar al máximo, así como las capacidades e intereses de los empleados con el propósito de obtener una mayor productividad, tomando en cuenta que todo individuo es único en lo referente a la delimitación de sus habilidades y su historial de experiencias previas.

Romero (1986, p.96) menciona que "el principio alrededor del cual gira la selección de personal es el de adecuación de hombres a sus funciones. En estos términos debe procurarse adaptar los hombres a las funciones y no las funciones a los hombres".

Reyes (citado por Romero, 1986) comenta que: "por medio del reclutamiento, se hace de un extraño un candidato; por la selección, se toman de los candidatos los buenos solamente; por la inducción, se hace de un buen candidato un empleado; y por el desarrollo, se hace del trabajador un buen empleado.

La palabra inducción proviene del latín inductio, de in, en y ducere, conducir. Acción de inducir.

En el área de la Psicología Laboral y para fines del presente trabajo la inducción se entenderá como el conjunto de actividades que se realizan en el proceso de contratación del personal, con el objeto de guiar, orientar e integrar a los trabajadores de nuevo ingreso al ambiente de trabajo.

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

La inducción no apareció de la noche a la mañana sino que ha sido producto de cambios y evoluciones en diferentes teorías pertenecientes al área de recursos humanos. Entre los autores que más han contribuido al desarrollo de una nueva y moderna administración de los recursos humanos se encuentran Henry Fayol, Frederick W. Taylor y Elton Mayo.

Henry Fayol (1841-1925), consideró la administración preponderantemente desde los niveles superiores de los directores de la institución. Fue él quien, desde 1916, hizo notar que la actuación administrativa estaba compuesta por diferentes funciones: Planeación, Organización, Mando, Coordinación y Control.

Frederick Taylor (1853-1915), a quien generalmente se le conoce como el orientador del movimiento del "Scientific Management" (serie de principios de aplicación práctica para el control de la conducta laboral) en los Estados Unidos de Norteamérica, sentó las bases de la moderna administración. Su preocupación principal fue lograr la mayor eficiencia del trabajo humano y la mejor utilización posible del tiempo y de los materiales empleados. Fijó su atención en el trabajo del empleado y entre éste y su supervisor inmediato.

Dicho autor cuestionó que la eficiencia en la industria costara dinero. En estudios realizados al respecto, encontró que se tenía un conocimiento claro de la cantidad de trabajo realizado por una máquina pero no así de los límites de la eficiencia de los trabajadores para lograr una mayor productividad.

Con este concepto Taylor partió de tres principios básicos:

1. Selección de los mejores hombres para el trabajo.

2. Instrucción en los métodos más eficaces y los movimientos más económicos que deberían aplicar los empleados en su trabajo.
3. Concesión de incentivos en forma de salarios más altos para aquellos trabajadores que mejoren la productividad.

Elton Mayo (1880-1949), fue uno de los precursores de las relaciones humanas, realizó investigaciones sobre la relación existente entre la producción y los aspectos emocionales del trabajador; también estudió la influencia de las características del ambiente físico en el trabajo. A él se debe, en realidad, lo que en E.U. se conoce como "el redescubrimiento del hombre en la vida industrial".

Demostró que existe algo mucho más importante que los salarios o los cambios en las condiciones físicas, lo social y los sentimientos contaban más que los aspectos anteriores.

Este autor realizó varias investigaciones sobre la moral en el trabajo y en base a ellos llegó a concluir que la moral de los trabajadores se eleva en función de:

1. Que los trabajadores sientan que son importantes para la organización.
2. Las buenas relaciones entre el personal y el supervisor.
3. La percepción de un clima de libertad para organizarse en el trabajo.
4. El contacto e intercambio social constante, que hace que la tarea sea más agradable.
5. La "red de relaciones" en la que se encuentra integrado el trabajador, pues el rendimiento en las tareas no depende del individuo aislado.

Como se puede notar, a pesar de que no se manejaba en esa época el concepto de inducción, empezaba ya a dársele importancia a aspectos tales como las relaciones sociales, la

adaptación con los compañeros de trabajo y la percepción de la organización por parte del individuo. Por lo tanto, muchas compañías han retomado estos aspectos como parte importante en el proceso de inducción del trabajador para ayudarle a éste en su integración a la empresa, a su puesto de trabajo y a sus compañeros.

1.2 ALGUNAS CONCEPCIONES SOBRE LA INDUCCION

Dentro del área de psicología laboral, la inducción ha sido abordada desde diferentes puntos de vista. Para algunos autores, es un tipo de adiestramiento; para otros, es un proceso general de bienvenida; o hay quienes la manejan con una visión meramente técnica. Sin embargo, la variedad de opiniones concuerdan en que es la manera más rápida y fácil de integrar al trabajador a su nuevo empleo y a la organización, evitando con esto una excesiva rotación de personal, un desperdicio de tiempo y trabajo, de maquinaria, etc., y, principalmente, la insatisfacción del trabajador dado que éste es considerado como el engranaje principal que mueve a cualquier organización. Desde esta nueva concepción lo que se busca es crear las condiciones necesarias para obtener una elevada productividad, personal competente y dispuesto, una mayor y rápida adaptación al ambiente de trabajo, y satisfacción en los trabajadores.

Heredía (1973) considera que, en un sentido estricto, no es posible determinar cuándo se inicia o hasta dónde termina la inducción del personal de nuevo ingreso; de hecho, ésta se inicia desde el momento en que una persona es recibida para presentar su solicitud y se le proporciona información sobre la vacante que se requiere cubrir.

1.3 FUNCION DE LA INDUCCION

Cuando se selecciona y contrata a uno de los aspirantes a ocupar un puesto dentro de la organización, es necesario no perder de vista el hecho de que una nueva personalidad va a agregarse a ella. El nuevo trabajador va a encontrarse inmerso de pronto en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres extrañas para él. El desconocimiento de todo ello puede afectar en forma negativa su eficiencia así como su satisfacción.

Los primeros días dentro de la empresa son de gran importancia para el empleado dado que en ellos se da la primera impresión y contacto directo con su fuente de trabajo, estableciéndose desde ese momento el tipo de relaciones que caracterizarán su estancia en la empresa, sean estas positivas o negativas. Como resultado de este primer período se tendrá a un empleado motivado, responsable y participativo o a un empleado cuyas ambiciones se ven destruidas, lo que provoca un desempeño mediocre en sus actividades.

La función de la inducción dentro de la organización, consiste en ubicar al nuevo trabajador en su puesto y ayudarle a que se ajuste a su nuevo ambiente, ya que de éste dependerá su buena disposición hacia el desempeño de sus funciones.

Deuchler y Heredia (citados por Arias, 1973), indican que en el contrato de trabajo de cada empresa se menciona una parte de lo que es la inducción de personal. Este contrato que rige las relaciones entre el empleado y la empresa, generalmente contienen aspectos inductivos como serían: las obligaciones del trabajador, el lugar de trabajo, el tiempo, el salario, descansos, vacaciones, formas de pago, duración de la jornada, días y lugares de pago, etc.

1.4 ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA ELABORACION DE UN PROGRAMA DE INDUCCION

Un programa de inducción bien planeado y ejecutado produce una gran impresión en el empleado, haciéndole sentir que la empresa tiene un verdadero interés por su bienestar y que realmente se llevan a cabo funciones para ayudarlo a adaptarse a las exigencias del trabajo y para cubrir las expectativas de sus superiores, compañeros y subordinados.

Estos programas, deben prestar mucha atención a la integración del individuo y al grupo en el que realizará sus labores, creando un sentimiento de aceptación adecuado tanto por parte del recién ingresado como del grupo que lo recibirá.

Reyes (citado por Roman, 1985) menciona que, en un proceso de inducción debe dársele al trabajador de nuevo ingreso información relacionada con:

1. Aspectos generales de la empresa en que va a trabajar: Historia, productos, organigrama, nombres de los principales directivos, objetivos y/o metas de los diferentes departamentos, principales funciones, existencia de sindicatos, etc.
2. Políticas generales de personal: Qué espera la empresa del nuevo trabajador y qué puede esperar éste de la empresa.
3. Reglas generales sobre disciplina: lo que debe hacer y lo que debe evitar.
4. Beneficios de los que puede disfrutar, tales como cajas de ahorro, asistencia a eventos, despensas, etc.

5. De ser posible, conviene hacerle visitar todas las instalaciones y presentarlo con alguno de sus jefes de mayor categoría.

La magnitud y formalidad del programa de inducción estarán determinadas por el tipo de organización; sin embargo, la mayoría de los planes contienen información relacionada con los aspectos antes mencionados.

1.5 ESTRATEGIAS EMPLEADAS PARA LLEVAR A CABO LA INDUCCION DE PERSONAL

La inducción, como se mencionó ya en líneas anteriores, tiene como propósito acelerar la integración del individuo al puesto y a la organización en el menor tiempo posible. Considerando lo anterior, este proceso de inducción se ha venido realizando en organizaciones, tales como Condumex, Petroleos Mexicanos, Teléfonos de México, Banco Nacional de México, Bancomer, Sistema Nacional de Desarrollo Integral de la Familia, etc., las cuales han utilizado una variedad de estrategias para cumplir este propósito.

Entre algunas de las estrategias o técnicas utilizadas se encuentran las conferencias, vedeos, visitas guiadas, folletos, información escrita con evaluación posterior, manuales, pláticas informales, dinámicas de grupos, etc.

En la conferencia se reúne a los trabajadores de nuevo ingreso en un lugar adecuado (sala de juntas o de contrataciones), se especifica día y hora para que la persona responsable de llevar a cabo la inducción les proporcione la información de manera verbal.

En el video, al igual que en la conferencia se reúne a los trabajadores de nuevo ingreso y se les avisa que se les proyectará una grabación, conteniendo aspectos generales de la empresa y sus políticas, así como los derechos y obligaciones que tendrán como trabajadores.

La visita guiada consiste en que el encargado de llevar a cabo la inducción, realice, junto con los trabajadores de nuevo ingreso, un recorrido en todas las instalaciones de la empresa o institución, con el fin de que el trabajador sea presentado con sus o su jefe, con sus compañeros o sus subordinados, así como conocer cómo está constituida la empresa, en lo que se refiere a

Divisiones, Areas, Departamentos, estructura arquitectónica y todo lo relacionado con cuestiones logísticas.

Los folletos y manuales son material escrito, algunos de ellos con ilustraciones, en los cuales se intenta proporcionar toda la información que cubra el propósito de la inducción. Estos folletos o manuales son entregados a los trabajadores de nuevo ingreso para que los lean y de esta forma obtengan la información. Dicho material puede ser entregado en el momento de la contratación.

La información escrita con evaluación posterior consiste en que a los trabajadores se les entrega la información por escrito con el propósito de que a través de la lectura de la misma, conozcan la institución, así como los derechos y obligaciones que tendrán como trabajadores; y en una reunión posterior, el encargado de la inducción les hace preguntas relacionadas con el material que les fue entregado. Es decir, se hace una especie de maratón de preguntas y respuestas.

Dentro de las pláticas informales podemos considerar a la entrevista de contratación, en la cual, al momento de contratar al trabajador se le proporciona la información básica para que éste conozca a la institución y sus condiciones de trabajo.

Las dinámicas de grupos son muy variadas y éstas son empleadas de acuerdo al criterio y conocimientos del encargado de llevar a cabo el proceso de inducción. Algunas de ellas pueden ser por ejemplo, que después de darles la información hagan una representación de lo expuesto para saber si les quedó claro todo lo dicho, fomentar la comunicación haciéndose preguntas unos y otros sobre lo que conocieron respecto al curso, etc.

Estas técnicas son utilizadas individualmente o combinadas, es decir, hay quienes utilizan la conferencia y complementan con el video y la visita guiada, o bien, hay quienes con la "plática informal" cubren la inducción.

Las diferentes estrategias son empleadas de acuerdo a los intereses y necesidades de las empresas o instituciones.

Material didáctico

Para llevar a cabo un programa de inducción, es necesario contar con el material didáctico adecuado, el cual sirva de apoyo para explicar con mayor claridad y amplitud la información que se pretende dar en dicho programa.

Algunos de los materiales y equipos de apoyo que se usan son:

- Rotafolio
- Retroproyector de acetatos
- Pantalla
- Videocasetera
- Grabadora
- Carrusel para proyectar diapositivas
- Material del instructor
- Material del participante
- Hojas blancas y lápices para los participantes
- Diapositivas
- Plumones
- Hojas de rotafolio
- Masking tape
- Acetatos
- Películas, etc.

Estos materiales y equipos serán usados, dependiendo de las técnicas que se hayan decidido emplear para llevar a cabo el programa de inducción.

Las técnicas que se proponen en el presente trabajo para llevar a cabo el proceso de inducción, son las siguientes: un manual el cual contiene la información básica sobre las condiciones de trabajo y complementando esta información con la proyección de diapositivas las cuales muestren los edificios más importantes de la UNAH y una visita guiada, con el fin de mostrar a los trabajadores dónde se encuentran ubicados físicamente los Departamentos de la Facultad de Psicología.

CAPITULO

2

CAPITULO 2

BREVE HISTORIA DE LA U.N.A.M.

La Universidad de México, la más antigua del continente celebró su solemne apertura el día 25 de enero de 1553 iniciando sus cursos cinco meses más tarde.

Después de tres siglos de existencia, la Real y Pontificia Universidad se vio envuelta en una serie de graves problemas a partir de los años de la Independencia, etapa en la cual sus rectores tuvieron como principal labor entrar en su continua defensa.

Desde su gestación la U.N.A.M. ha pasado por diferentes etapas, ha enfrentado diversos problemas y como respuesta a ellos, ha sufrido muchos cambios hasta llegar a ser la Institución que conocemos, entre estas etapas las más relevantes son:

- 1536, noviembre El Obispo Fray Juan de Zumárraga realiza la primera cédula de petición al Emperador Carlos V para establecer y fundar en la gran ciudad de México una Universidad.
- 1553, 25 de enero Don Luis de Velasco, Virrey de la Nueva España inaugura la Universidad, iniciándose los cursos en junio del mismo año para los grados de Bachillerato, Licenciatura, Maestría y Doctorado que eran los mismos que se otorgaban en las universidades europeas.
- 1595 Clemente VII expide y firma el documento pontificio que confirma la fundación de la Universidad, desde entonces llamada Real y Pontificia Universidad de México.
- 1810, 5 de noviembre La rectoría de la Universidad es ocupada por el ejército realista. Los años que siguieron a la consumación de la Independencia, la lucha de partidos y los cambios de gobierno dejaron a la Universidad empobrecida tanto económica como académicamente.

1833. 21 de octubre Valentín Gómez Farías, vicepresidente de México, suprime por decreto la Pontificia Universidad de México y establece la Dirección General de Instrucción Pública con un espíritu inequívocamente laico y con un afán de promover la educación en niveles amplios.
1834. 12 noviembre El Presidente Santa Anna revoca el decreto expedido por Valentín Gómez Farías abriendo nuevamente las puertas de la Universidad y expide el nuevo plan de estudios de los colegios y de la Universidad.
1857. 14 de septiembre La Universidad de México, es clausurada por Ignacio Comonfort, destinándose su edificio, libros, fondos y demás propiedades a la formación de la Biblioteca Nacional.
1858. 5 de mayo EL General Félix Zuloaga, apoyado por el grupo conservador, es designado Presidente de la República y expide un decreto que deroga al de Comonfort para abrir nuevamente la Universidad.
1861. 25 de enero Don Benito Juárez, con el triunfo de los liberales, pide al Rector José María de Sollano la entrega de la Universidad.
1863. 31 de mayo Juárez abandona la capital. Durante el Gobierno de la Regencia del Imperio, la Universidad fue otra vez abierta.
1865. 30 de noviembre Clausura definitiva de la Universidad por Maximiliano de Habsburgo.
1867. 2 de diciembre Se crea la Escuela Nacional Preparatoria a través de la Ley Orgánica de Instrucción Pública expedida por el Gobierno Republicano.
1881. 7 de abril Presentación de un Proyecto de una Universidad Autónoma por el diputado Justo Sierra Méndez al Congreso de la Unión. Las objeciones presentadas al autor hicieron que éste lo abandonara.
1910. 26 de mayo Programa de la Ley Constitutiva de la Universidad de México bajo el gobierno del Presidente Porfirio Díaz.

1910. 22 de septiembre Inauguración de la Universidad Nacional de México. dependiente del Poder Público
1914. 30 de septiembre Don Venustiano Carranza firma un decreto, reformando la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional.
1917. 2.5 y 7 de dic. Es discutido y aprobado el Proyecto de Ley de Independencia de la UNAM.
- 1923 La Federación de Estudiantes de México presenta un proyecto de Autonomía Universitaria ante la Cámara de Diputados.
1929. 11 de junio Se otorga la Autonomía a la Universidad mediante una Ley Orgánica.
- 1942 Durante la presidencia del General Manuel Avila Camacho se adquirieron los terrenos para la construcción de la Ciudad Universitaria.
1945. 9 de marzo El Consejo Universitario aprueba el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México.
1950. 5 de junio EL Rector Luis G. Garrido coloca la primera piedra de la actual Ciudad Universitaria.
1953. 10 de febrero El Gobierno Federal entrega formalmente a las autoridades universitarias la actual Ciudad Universitaria.
- 1964 Se aumenta a tres años el plan de estudios del bachillerato impartido por la Escuela Nacional Preparatoria.
1971. 26 de enero Se crea el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) para proporcionar una formación sistemática e interdisciplinaria utilizando nuevos métodos de enseñanza media superior.
1972. 25 de febrero El Consejo Universitario aprueba la creación del Sistema de Universidad Abierta y sus estatutos.
1973. El Rector Guillermo Soberón Acevedo firma el primer convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM con sus trabajadores. en los meses de enero y febrero.

- 1974, 19 febrero Es aprobado por el Consejo Universitario el Programa de Descentralización de los estudios profesionales, que culminó en la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales.
- 1976 Se inauguran las instalaciones del Centro Cultural Universitario, donde se reúnen las diversas manifestaciones artísticas (música, teatro, escultura, danza) y la Unidad Bibliográfica.
- 1981 El Rector Octavio Rivero Serrano crea los programas universitarios, donde se vincula el trabajo académico con las necesidades presentes y futuras de la comunidad nacional, atendiendo a las prioridades establecidas en los principales instrumentos de planeación del país.
- 1981, 22 de junio Creación del Programa Universitario de Alimentos.
- 1981, 14 de octubre Creación del Programa Universitario de Cómputo.
- 1981, 29 de octubre Creación del Programa Universitario de Investigación Clínica.
- 1982, 2 agosto Creación del Programa Universitario de Energía.
- 1985 El Rector Jorge Carpizo McGregor inicia la modificación a la estructura administrativa de la Universidad, con el fin de que sea un verdadero apoyo para las actividades académicas.
- 1985, 14 mayo Se crea el Consejo Asesor de Cómputo de la UNAM.

1985, 29 de mayo

El Consejo Universitario aprueba las Reformas al Estatuto General de la Universidad en lo que se refiere al Título Único de la Investigación, el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios y el Reglamento del Colegio de Directores de Bachillerato de la UNAM (*).

1989, 8 de diciembre

Por acuerdo del Consejo Universitario del 10 de febrero de 1987, se expide la convocatoria general para la organización de los Foros Locales, con el objeto de favorecer con éstos, la más amplia y libre discusión a la comunidad universitaria sobre los problemas de la UNAM.

1990, 14 de mayo

Inicia el desarrollo del Congreso Universitario, el cual tuvo como propósito tratar de dar solución a los problemas de la UNAM.

Debido a que la obtención de la Autonomía universitaria fue un acontecimiento de suma importancia para la vida de la universidad, a continuación se mencionan algunas de sus etapas previas

-
1. Manual de Organización, Coord. de Planeación, Presupuesto y Estudios Administrativos, Abril, 1986, pp. 11-15.

2.1 EN BUSCA DE LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA

El proyecto de Sierra tenía elementos valiosos para la vida de la Institución que se proponía alentar, los más importantes eran: Establecimiento de la Universidad Nacional, convertir a la investigación en una de las funciones principales de la institución, establecer la Escuela Normal y de Altos Estudios, que se le reconociera a la Universidad capacidad jurídica, que en el gobierno de la Universidad hubiera: tanto la representación de directores y profesores, como la de alumnos; que el Director General fuera nombrado por el Presidente de la República con aprobación del Congreso, además se autorizaba al Ejecutivo tanto para definir y reglamentar las atribuciones de las autoridades, como para hacer cualquier observación y modificación en lo referente al mecanismo interior de la institución.

A través de los diferentes incisos (del proyecto) se señalaba la forma en que el Ejecutivo modificaría los planes de estudio en vigencia, finalmente, se señalaba la necesidad de un informe anual.

Dicho proyecto fue presentado ante la Cámara de Diputados el día 7 de abril de 1881; los integrantes de este cuerpo presentaron dos objeciones que lograron que el diputado Sierra abandonara el proyecto "a su suerte o a su mala suerte".

1. ¿Se quería resucitar a la Pontificia Universidad?
2. ¿Por qué iba a desprenderse el Estado de las facultades que le eran propias creando una institución autónoma, "para que otro gobernase la Casa que pagaba"?

El día 26 de mayo de 1910, el Presidente de la República, Gral. Porfirio Díaz, dictó la Ley Constitutiva de la Universidad de México. Protestó como primer Rector el Lic Joaquín Eguía y Lis (23 de septiembre 1910 - 23 de septiembre 1913). El 22 de septiembre de 1910, fue inaugurada la Escuela de Altos Estudios.

En diciembre de 1912, el Lic. Egúía presentó su primer informe, en el cual, habló de la necesaria autonomía de la recién creada Institución.

Fue también en 1912 cuando los ataques a la Universidad aumentaron. En relación a la Escuela de Altos Estudios, el pretexto fue dado por la asignación de las partidas del presupuesto de 1913, lo cual motivó que se llegara a hablar, incluso, de su supresión porque era "como vestir al indio de frac y con huaraches" (García, 1978, p.18).

El año de 1914 se inició con una reforma fundamental en el Plan de Estudios de la Escuela Preparatoria; alma de dicha reforma fue Don Pedro Enríquez Ureña y la autoridad encargada de implantarla Don Nemesio García Naranjo, Secretario de la Instrucción Pública. Gracias a esta reforma se incluyó al currículum del viejo plan la enseñanza de la Filosofía en la Escuela de Altos Estudios. Además, se impartiría a los estudiantes preparatorianos conferencias sobre Historia del Arte.

Don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, nombró al Ing. Félix F. Palavicini titular de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes; éste a su vez dio posesión de la rectoría de la Universidad al Ing. Valentín Gamma y Cruz el 11 de septiembre de 1914, concluyendo su período el 30 de junio de 1915.

El 30 de septiembre de 1914, Don Venustiano Carranza firmó un decreto, obra del Ing. Palavicini, en el que se reformaba la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional. Este proyecto de Ley para dar la autonomía a la Universidad, es posiblemente el publicado por Palavicini el 14 de julio de 1917.

Años más tarde, el 2, 5 y 7 de diciembre de 1917 fue discutido y aprobado un proyecto de Ley de Independencia de la U.N.A.M. cuyo autor fue el Dr. Ezequiel A. Chávez. Dicho proyecto se constituía de los siguientes artículos:

Art. 1o. La U.N.A.M. no dependerá del Gobierno Federal, que se concretará a garantizar su autonomía y administrarle los fondos indispensables para su subsistencia y desarrollo. Las enseñanzas que la Universidad imparta serán laicas.

Art. 2o. La Universidad realizará sus funciones por medio de la Escuela Nacional Preparatoria y de las facultades establecidas en las Escuelas Universitarias, de Jurisprudencia, de Medicina, Odontología, de Ingenieros y Altos Estudios; así como por la Academia Nacional de Bellas Artes, el Conservatorio Nacional de Música y Declamación, el Museo Nacional de Arqueología, Historia y Etnología, el Museo Nacional de Historia Natural, la Biblioteca Nacional y los Institutos Médicos y Bacteriológicos, en el concepto de que formarán parte integrante de Educación de la Escuela Nacional de Altos Estudios.

Art. 3o. Se concede en propiedad a la Universidad Nacional los inmuebles de Propiedad Federal en los que se encuentran establecidas las instituciones que, en los términos del artículo anterior, la constituyen y asimismo los inmuebles pertenecientes a la nación en las que están las dependencias de dichas instituciones, y los muebles, libros, instrumentos, ejemplares de estudio, sustancias, útiles, enseres y demás objetos que no tengan importancia arqueológica o histórica y que, al expedirse esta Ley, se hallen al servicio tanto de las instituciones referidas cuanto de la expresada dependencia.

Art. 4o. Además contará la Universidad con los bienes que ha de concederle el Gobierno Federal cada año, por medio de partida global que se incluya en los presupuestos de la Federación.

Art. 5o. El Gobierno de la Universidad se distribuirá entre un Rector, un Consejo Universitario, un director y un subdirector de cada una de las instituciones que componen la Universidad, las juntas de personal docente o técnico de las referidas instituciones y los profesores de éstas.

Art. 6o. Ninguna de las personas que a la Universidad presten servicios podrá ser removida o suspendida en sus funciones sino de conformidad con lo que el propio reglamento prescriba.

Art. 7o. El funcionamiento de la Universidad se efectuará de conformidad con el reglamento que en la fecha de esta Ley expida el Ejecutivo, y que en lo sucesivo solamente podrá modificarse por el Consejo Universitario.

Art. 8o. El Rector presentará anualmente al Ejecutivo un informe sobre la marcha y funcionamiento de la Universidad, así como cuenta detallada de los beneficios de la misma y sus gastos.

Art. 9o. El Consejo Universitario tendrá obligación de servir de cuerpo consultivo al Gobierno Federal en todas las cuestiones de educación pública que éste considere conveniente proporcionarle, para el mejoramiento y progreso de la misma educación (2).

2. Archivo Histórico de la UNAM. cit. por García, S.C., Un Anhejo de Libertad. Los años y los días de la Autonomía Universitario. Dirección General de Orientación Vocacional, UNAM, 1978, pp.35-38

2.2 EL MOVIMIENTO DEL 29

En relación a la autonomía universitaria en México, el movimiento de 1929 constituyó el episodio culminante de una herencia recibida a través de varias generaciones de universitarios que buscaban la autodeterminación, tan necesaria.

Esta Reforma Universitaria tuvo como sede la ciudad de Córdoba, y se expresó en el Manifiesto de los Estudiantes, el 21 de junio de 1918.

En 1923 se dio otro decreto en el que se establecía la autonomía y correspondió a Don Rafael Nieto, Gobernador Constitucional del Estado, mandar se cumpliera.

A la Universidad se le dio la "Titularidad de enseñanza superior en el Estado", se instituyó el sistema de democracia y dentro de las funciones de autogobierno se le otorgó plena capacidad jurídica para integrar su patrimonio; asimismo, se reconocieron, legalmente todos los estudios e instrumentos expedidos por el Consejo a nombre de la Universidad, con toda la fuerza y validez que exigían las leyes para instituciones oficiales (Universidad Autónoma de San Luis Potosí citado por García, 1978).

En este mismo año, era Secretario de Educación Don José Vasconcelos, Rector de la Universidad el Mtro. Antonio Caso y Director de la Preparatoria el Lic. Vicente Lombardo Toledano.

Algunos grupos de estudiantes preparatorianos dieron a conocer inconformidades ante algunas disposiciones del Secretario de Educación; la situación se agravó de tal manera que, tanto el Lic. Toledano como Don José Vasconcelos presentaron su renuncia.

Fueron varios los hechos que se sucedieron en el lapso de diciembre de 1928 a febrero de 1930. La suma de indicaciones, señalamientos, proposiciones, indicativos de ley y acuerdos que rectores, maestros, estudiantes, diputados y funcionarios habían hecho en favor de la autonomía universitaria, fueron los antecedentes remotos de los que aconteció en 1929.

Los acontecimientos se desarrollaron en el año de 1929, más o menos, de la siguiente manera:

Abril 27. El Rector, Don Antonio Castro Leal hizo declaraciones en las cuales mencionaba la necesidad urgente de fijar un sistema adecuado para la estimación del aprovechamiento de los alumnos de distintas facultades, especialmente de Derecho y Ciencias Sociales.

Mayo 7. Aparecen en la prensa, declaraciones del Presidente y Secretario de la Sociedad de Alumnos de la Escuela de Jurisprudencia en las que se declaran en oposición absoluta y rebelde para aceptar el sistema de reconocimientos.

En un escrito anterior se informa de la declaración de huelga.

Mayo 14. El Presidente Portes Gil calificó de "injustificada y de franca indisciplina" la huelga estudiantil, y advirtió que cualquier delito o alteración del orden se castigaría "con toda energía".

Mayo 23. Zafarrancho en la Escuela de Derecho entre estudiantes y bomberos, resultando heridos por ambas partes. Una asamblea efectuada en la Casa del Estudiante decidió que la huelga continuara indefinidamente. Fueron tomados los edificios universitarios por parte de los huelguistas.

Mayo 25. El Lic. Agustín Gómez Arias pronunció un discurso en la Facultad de Medicina explicando el verdadero motivo de la huelga; aclaró que lo que los estudiantes pretendían era que el Consejo Universitario estuviera formado por representantes proporcionales de maestros y alumnos, a fin de que en su seno se resolvieran todos los conflictos estudiantiles sin que imperara siempre la imposición oficial, con grave perjuicio para los intereses de los escolares (Dromundo B. cit. por García, 1978).

Mayo 28. Manifestación de gran número de estudiantes en la cual se pide la "Reforma Universitaria".

Junio 3. Se iniciaron las sesiones congresionales para tratar el referido proyecto de ley.

Junio 5. El senado concedió también facultades extraordinarias al Presidente Provisional para el establecimiento de la autonomía universitaria. La huelga estudiantil siguió adelante en espera de que se alcanzara una resolución definitiva al conflicto.

Junio 11. Los estudiantes se apoderaron del edificio de la Universidad cuando ya soldados, bomberos y policía habían sido retirados de los recintos escolares.

Julio 10. Por fin se anunció la expedición de la ley y los estudiantes se prepararon a la reanudación de labores.

La Presidencia de la República designó al Lic. Ignacio García Téllez como Rector Interino (del 21 de junio al 1o. de agosto de 1929), para que contribuyera en la organización de la Universidad Autónoma de México.

El presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso de la Unión un documento mediante el cual se otorgaría la autonomía bajo las siguientes bases:

a) Que la Universidad resolviera libremente sobre sus programas de estudios, sus métodos de enseñanza y la aplicación de sus fondos y recursos.

b) Que en el gobierno de la Universidad participaran los maestros, alumnos y los ex-alumnos. Los nombramientos de Rector y Directores de las distintas Facultades o Escuelas y Dependencias universitarias, serían hechos como indicaba la Ley

Reglamentaria, por el Presidente de la República a propuesta (en terna) del Consejo Universitario.

c) Que formarán parte de la Universidad Autónoma todas las Facultades y dependencias ya existentes, a reserva de que se les incorporen más tarde otras escuelas o dependencias ya establecidas por el Estado o de que la Universidad funde nuevas Facultades o establezca nuevos Institutos.

d) Que el Estado pasara a la Universidad un subsidio global cada año, en los términos en que se apruebe el presupuesto dentro de los límites mínimos que la ley orgánica de la Universidad debiera señalar (Portes citado por García, 1978, p.77).

2.3 LEY ORGANICA DEL 29

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, constó de 19 considerados, 6 capítulos y 67 artículos, de los cuales, 12 se declararon transitorios. Sin embargo, dicha ley no se ajustó de una manera completa a lo indicado por el Presidente Portes Gil en las bases enviadas al Congreso.

El 11 de julio de 1929 la Universidad, por primera vez, fue llamada autónoma, cumpliendo así una etapa más de su historia.

Posteriormente, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos el General Manuel Avila Camacho, se decreta la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, el 6 de enero de 1945.

En su artículo primero, esta Ley menciona que la Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines: impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales; y, extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.

A partir de ese momento, la organización de la Universidad ha presentado muchos cambios, pues debido a su crecimiento, su estructura es mucho más compleja (ver organigrama).

2.4 MOVIMIENTO ESTUDIANTIL NACIONAL DEL 68

Movimientos estudiantiles previos.

Es posible periodizar al Movimiento Estudiantil posterior a la Revolución Mexicana en tres grandes etapas: una, la del movimiento estudiantil oligárquico escenificado en las décadas de los 20s y 30s; dos, la del movimiento estabilizado de los años 40s y 50s; y tres, la del movimiento estudiantil no controlado por el Estado en los años sesentas y primera mitad de los setentas.

Entre los años de 1966 y 1968 hubo una gran efervescencia estudiantil en las Universidades, prelude del movimiento nacional de 1968. En Chilpancingo, Guerrero, en 1966, los estudiantes se enfrentaron a lo que consideraron una elección antidemocrática del rector, dándose enfrentamientos entre estudiantes y policías; finalmente, la universidad fue ocupada por la policía y encarcelados los dirigentes.

En 1967, ocurrieron desórdenes en varias partes del país. En Puebla (el ejército cercó la universidad) lo mismo que en Tabasco; en Veracruz los estudiantes exigieron elecciones democráticas en el STPRM (Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana); en San Luis Potosí hubo huelga de la Facultad de Jurisprudencia; en Yucatán se dieron enfrentamientos de estudiantes y campesinos contra la policía; en Michoacán y Durango los estudiantes encabezaron la demanda de nacionalizar el cerro de mercado.

Algunas de las movilizaciones más importantes inmediatamente anteriores al 68 fueron las de Morelia, Sonora y Tabasco.

Por lo anterior no se puede decir que el Movimiento Estudiantil Nacional de 1968 haya sido un rayo en día sereno, múltiples luchas lo anunciaron; en ellas los estudiantes fueron rompiendo con el control estatal.

El movimiento estudiantil del 68

No es propósito, en este trabajo, hacer una crónica exhaustiva del movimiento del 68, el que por su importancia amerita un estudio especial, sin embargo, mencionaré algunos de los trabajos de la extensa literatura que existe sobre el tema.

Debido a los sucesos violentos que se escenificaron en el Distrito Federal entre grupos de estudiantes de las Vocacionales No. 5 y No. 2 del IPN y de la Preparatoria Ochoterena, la represión desatada el 23 de Julio de 1968 por parte de las fuerzas gubernamentales contra los estudiantes, resultó coherente con la práctica represiva seguida por el gobierno en el trato a los movimientos estudiantiles no controlados. Durante la manifestación del 26 de Julio, esta represión se extendió a los transeúntes dando como respuesta el que algunos grupos de estudiantes trataran de defenderse y a partir de entonces empezó una desigual batalla.

El 10. de agosto, el rector de la UNAM, Ing. Javier Barros Sierra encabezó la primera de las grandes manifestaciones de protesta. Esta manifestación no fue reprimida.

El 28 de agosto, fuerzas del ejército y la policía desalojaron a un guardia estudiantil que había quedado en el zócalo a raíz de la última manifestación.

La noche del 18 de septiembre el ejército ocupó Ciudad Universitaria. El 23 del mismo mes el ejército y la policía ocuparon Zacatenco y el Casco de Santo Tomás donde se enfrentaron a tan fuerte resistencia que duro 19 hrs.

Los incendios de autobuses y las aprehensiones se generalizaron por la ciudad. En Baja California, Sonora, Yucatán, Nuevo León, Chihuahua, Veracruz, Puebla, Sinaloa, Guerrero, Morelos e Hidalgo se alzó la protesta estudiantil contra los sucesos del DF; al mismo tiempo las autoridades ordenaban cercar militarmente algunas universidades del interior, además de normales y escuelas técnicas.

El 27 de septiembre se realizó un mitin en la Plaza de las Tres Culturas. En este mitin se reafirmó la determinación estudiantil de continuar en lucha.

Cuando el ejército se retiró de Ciudad Universitaria, el 30 de septiembre se empezaron a reorganizar las asambleas estudiantiles y algunas brigadas. Las demandas iniciales del movimiento se mantuvieron, pero se dio mayor importancia a otras nuevas tales como:

1. Libertad a los presos políticos recientemente aprehendidos.
2. Retiro del ejército de los planteles que todavía ocupaban.
3. Cese de la represión y de las aprehensiones.

El movimiento estudiantil de 1968 tuvo su desenlace el día 2 de octubre, fecha en que cayeron asesinados hombres, mujeres y niños en la plaza de las Tres Culturas, en Tlatelolco.

A consecuencia de este movimiento estudiantil la Universidad quedó cuarteada por el aplastamiento físico, no intelectual. Esta es una de las fechas inolvidables en la historia de la UNAM.

CAPITULO

3

CAPITULO 3

BREVE HISTORIA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA DE LA U.N.A.M.

Después de los grandes esfuerzos realizados a favor de la Universidad, por fin, el 9 de abril de 1910 se emitió el Decreto que fundaba la Universidad Nacional, y la Psicología quedó incluida dentro del Área de Humanidades como parte de la Escuela de Altos Estudios. Posteriormente, se impartió el primer curso en la sección de Ciencias Filosóficas y de la Educación del Área de Humanidades. También en este año, el Dr. Enrique O. Aragón inaugura el primer Laboratorio de Psicología.

En 1924, se imparten las Cátedras de Psicopedagogía y Psicosociología y es, en este mismo año cuando la Escuela de Altos Estudios cambia su nombre por el de Facultad de Filosofía y Letras.

No fue sino hasta 1938 en que, siendo Rector de la Universidad el Dr. Gustavo Baz, se constituye una sección independiente de Psicología. Este año comprende pues, la fecha de creación de la carrera como tal. Posteriormente, en 1945 esta sección se eleva al rango de Departamento.

En 1953, la Universidad se traslada a la Ciudad Universitaria y, en virtud del aumento de materias y de alumnos, en 1956 el Departamento de Psicología se transformó en Colegio. Más tarde (1958) se convirtió en Laboratorio de Psicología y se le dio una nueva ubicación en la torre de Humanidades de Ciudad Universitaria.

Una de las etapas históricas de la Psicología en la Universidad Nacional Autónoma de México que no debe pasar inadvertida, es la que comprende los años de 1966 a 1973, época en la que la psicología se vuelve profesional, se departamentiza, se abren nuevas especialidades, se impulsa la investigación, se

reordena administrativamente, se consigue edificio propio para la Facultad e investigadores, se configuran los planes de estudio, se funda el Sistema de Universidad Abierta y el Colegio se vuelve Facultad.

Para comprender mejor el origen de nuestra Facultad de Psicología, es pertinente profundizar en algunos de sus antecedentes.

El Departamento de psicología, anclado en la Facultad de Filosofía y Letras, giraba sobre el eje central de la filosofía racionalista de corte tomista, del Dr. José Luis Curiel, el Lic. Oswaldo Robles y el Lic. Alfonso Zahar.

En la época de Santiago Ramírez (1965-1969) y la Psicología del mexicano, se cuestionaban las bases de una filosofía deductiva lógica desde un enfoque psicodinámico, así los tomistas pierden fuerza y los psicoanalistas la ganan. Ante este cambio, la corriente psicoanalítica domina el nuevo Colegio y el Dr. Santiago Ramírez es electo su Coordinador.

La corriente experimental se iniciaba, impulsada por el Dr. Rogelio Díaz Guerrero en colaboración con sus alumnos el Dr. Luis Lara Tapia y el Dr. Héctor Capello. El Colegio se departamentiza: Psicología Clínica (Dr. José Cueli), Psicología Social (Dr. Héctor Capello), Psicología Experimental (Dr. Rogelio Díaz Guerrero), Psicología Patológica (Dr. Julian McGregor), Psicología Fisiológica (Dr. Alberto Cuevas) y Psicología Industrial (Dr. Germán Herrera).

El movimiento de 1968 creó un clima cultural y político que ayudó mucho al Colegio. Conferencias, asambleas, polémicas; todo se criticaba y se cuestionaba. La solidaridad era el eje del movimiento.

Hacia 1969, con una Universidad cuarteada por el aplastamiento físico, no intelectual, del movimiento estudiantil y en un clima de zozobra e inquietud; con un campo político, social, económico y científico sumamente complejo; con el colegio dividido entre psicoanalistas y experimentales, pero también entre distintos grupos políticos, se llegó a una negociación: fue nombrado Coordinador del Colegio el Dr. José Cueli García, en sustitución del Dr. Santiago Ramírez.

El Dr. Cueli, inició sus actividades con una meta: la búsqueda de una identidad para el Psicólogo, y propuso siete objetivos:

- a) La independencia del Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras, en cuanto a aspectos económicos, administrativos y académicos, lo que implicaba la creación de la Facultad de Psicología;
- b) Conjuntar las diferentes corrientes que abarcaban ideologías encontradas para la creación de un plan de estudios de psicología para la licenciatura, maestría y doctorado;
- c) La construcción de un edificio adecuado a las necesidades del Colegio;
- d) La creación del Sistema de Universidad Abierta;
- e) La creación de un organismo que reuniera las diferentes escuelas de psicología, y difundiera sus ideas a través de una revista;
- f) La creación de un Centro de Investigación;
- g) El desarrollo de una psicología nacional para marginados, abocada principalmente a los problemas emocionales de la población, siendo éste, tal vez, el objetivo más importante de su administración (3).

3. Cueli, J. Historia de la Psicología en la U.N.A.M. Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.

Sin embargo la Universidad y las autoridades universitarias no veían con buenos ojos la creación de una Facultad.

En la etapa comprendida entre los años de 1966 y 1969, fueron características "las emigraciones" a la Ciudad Universitaria. Dicha etapa fue considerada una etapa fría porque en ella ocurren tanto el movimiento estudiantil del 68 como una explosión demográfica en el Colegio de Psicología.

Como se mencionó anteriormente, hasta la administración del Dr. Santiago Ramírez (1965-1969), la psicología, independientemente de los cursos, había seguido líneas directrices basadas en el tomismo e incluía algunos cursos que eran moda.

A partir de 1966 se impulsó el psicoanálisis: Los psicoanalistas empezaron a impartir el psicoanálisis teórico, pero no fue comprendido. Los alumnos demandaban la enseñanza clínica y práctica del psicoanálisis.

Después de cuatro años se consiguieron logros importantes:

1. La creación de grupos para trabajo en la comunidad marginada.

2. Creación de nuevas especialidades en esta mística:

Maestría en Análisis Experimental de la Conducta cuyo coordinador era el Dr. Luis Lara Tapia; en Psicobiología, con el Dr. Héctor Brus-Carmona a la cabeza; en psicología Social, con Doctorado, con el Dr. Héctor Capello; en Educativa coordinada por el Dr. Serafín Mercado; y en psicología del Trabajo, con doctorado, con el Dr. Darvelio A. Castaño, además se consolidan la maestría y el Doctorado en Psicología Clínica, con el Dr. Santiago Ramírez.

3. En licenciatura se estructuran las prácticas en hospitales, para el área de Clínica; en empresas, para Industrial; y en colegios, para Educativa.

4. Se estructura un nuevo plan de estudios donde se definía una identidad de psicología formativa adecuada a un ejercicio profesional, con apoyo fundamental a lo social y marginados; y una proyección científica claramente orientada. Se establecen dos grupos de materias: COMUNES Y ESPECIALIZADAS.
5. Se trabajó y presionó intensamente para conseguir un espacio para el Colegio de Psicología. El Rector Pablo González lo aceptó y lo inauguró.
Previo a este paso, la escuela caminó de Filosofía al edificio de Comercio y Administración, que se compartía con la Escuela de Trabajo Social, y después al antiguo edificio de Economía.
6. Se crean cursos para preparar maestros en función de la "explosión demográfica" de estudiantes.
7. La creación del Sistema de Universidad Abierta.
8. Los proyectos para la inclusión de la Psicología en el Colegio de Ciencias y Humanidades.

Por fin, el 27 de febrero de 1973, siendo Rector de la Universidad Don Guillermo Soberón, el H. Consejo Universitario aprobó la creación de la Facultad de Psicología.

A partir de entonces, habría de iniciarse una nueva vida que constituye la historia reciente de la Psicología Mexicana en la Universidad Nacional Autónoma de México.

La noche del 23 de marzo de 1973 fue nombrado el Dr. Luis Lara Tapia (primer psicólogo en dirigir el destino de la psicología mexicana), por la H. Junta de Gobierno, el Primer Director de la Facultad de Psicología, según comunicado de fecha 24 de marzo de ese año.

La Facultad se cambió a su edificio propio.
Ese lugar constituye en la actualidad el Bloque "A".

La primera administración quedó compuesta por el Dr. Luis Lara Tapia como Director, el Mtro. Rodolfo Gutiérrez, como Secretario General, el Mtro. Jaime Grados, en la Secretaría de Profesorado, la Lic. Sara Rallo en la Secretaría de Asuntos Escolares; como Secretarios de la misma Dr. Darvelio A. Castaño Asmitia y, posteriormente, la Mtra. Concepción Suárez. La Secretaría Administrativa estuvo a cargo del Lic. Luis Lizalde.

A grandes rasgos, las principales actividades de este cuatrienio se basaron en el desarrollo de tres grandes vertientes, a saber: a) La consolidación de la licenciatura y su elevación académica, así como el desarrollo de la División de Estudios de posgrado; b) La proyección de la Facultad hacia la Universidad y hacia instituciones de servicio fuera de ella, a fin de afianzar la actividad profesional; y c) la creación de nuevas estructuras académicas y de investigación que garantizaron su desarrollo futuro.

El primer año se inició con la construcción del Bloque "B", que alojó un bioterio, laboratorios dotados de material electrónico, que elevaron el nivel académico. Este Bloque alojó también una nueva Biblioteca, se constituyeron, igualmente cubículos para maestros, se creó un Centro de Documentación para estudios superiores y se estructuró la División de Estudios de Posgrado. En estos cuatro primeros años se crearon en esta División las maestrías y Doctorados de Psicología General Experimental, las de Análisis Experimental de la Conducta, de Psicología Fisiológica, las de Psicología Educativa, las especialidades de terapia de grupo en instituciones; además de la creación a una especialización en Desarrollo del Niño.

El Dr. Luis Lara Tapia inició, también la Universidad Abierta. El número de maestros, particularmente con grados avanzados de la Psicología aumentó gradualmente durante su dirección. En los últimos días de este período la revoltura, política propiciada por el desorden, hizo explosión y se declaró la huelga estudiantil más desastrosa.

En el año de 1977 estuvo como Director interino el Dr. Rogelio Díaz Guerrero, ocupando en ese mismo año la Dirección, la Dra. Graciela Rodríguez Ortega; su administración duró de 1977 a 1981. Durante este período los logros obtenidos fueron: mejoras en las condiciones en que se encontraba el personal académico, es decir se implantó el Programa de Regularización del Personal Académico.

Asimismo se fomentaron y establecieron actividades académicas dentro y fuera de la Facultad, en las cuales pudo actuar profesionalmente el personal académico.

Otros aspectos importantes fueron que: se desarrolló la infraestructura de investigación: espacio, equipo, incremento de personal de alto nivel académico para la investigación y se establecieron convenios institucionales que permitieron generar proyectos externos de investigación y formación profesional.

El siguiente cuatrienio 1981-1985, recayó sobre el Dr. Darvelio A. Castaño A., su período se caracterizó primeramente por una extensa consulta acerca de las mejores maneras de promover la enseñanza, la investigación y la difusión de la psicología. Bajo su atinada dirección se instituyeron: un importante programa de apoyo a la investigación y un excelente programa de educación continua.

La administración que continuó fue la del Dr. Juan José Sánchez Sosa, la cual estuvo comprendida de 1985 a 1989. Entre algunos de los aspectos importantes que se dieron en este período destacan las siguientes: se iniciaron los análisis para evaluar el currículum, para derivar sobre una base sólida, un cambio del

mismo: se inició el programa de evaluación diagnóstica de los conocimientos y habilidades de los alumnos de primer ingreso a la Licenciatura; se implantaron cursos de informática tanto para alumnos como para personal académico, así como cursos de inglés para alumnos.

Entre los logros obtenidos en lo que se refiere a la investigación, se encuentra la diversificación de las líneas de investigación con lo que se amplía la participación de la Psicología en otros campos: la salud, la educación, la ecología, el trabajo y la organización social.

Por otra parte, se creó el Centro de Investigación y Servicios en Educación Especial; el Programa de Problemas de Aprendizaje, se incorporó el Sistema Computarizado de Información en la biblioteca, a través del cual es posible obtener contacto a la red de consulta del banco de datos de las bibliotecas de la UNAM.

A esta administración siguió la del Mtro. Javier Urbina Soria, quien es el Director actual; y comprende el período de 1989-1993.

Debido a que no se encontró bibliografía referente a la inducción de personal (como tal) dentro de la UNAM, en el siguiente capítulo se presenta una propuesta para un curso de inducción para todo el personal de nuevo ingreso a la Facultad de Psicología, el material que se propone para dicho curso es:

- Objetivo y duración del curso.
- Un manual (el cual sería entregado al personal de nuevo ingreso) conteniendo la información básica sobre la institución, las condiciones de trabajo, así como derechos, obligaciones y prestaciones que tendrá como trabajador.
- Una hoja en la que se menciona el material y equipo a utilizar en el curso.
- Carta descriptiva o guía didáctica del curso y
- Un cuestionario para evaluar dicho curso.

CAPITULO

4

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA

INDUCCION
DE
PERSONAL

B I E N V E N I D A

NOS ES MUY GRATO DARTE LA MAS CORDIAL BIENVENIDA A ESTA INSTITUCION.

El presente manual ha sido elaborado con el fin de hacer más fácil tu integración, dándote a conocer lo que es la Facultad de Psicología de la UNAM e informarte sobre las obligaciones y derechos con los que contarás como trabajador, además de las condiciones bajo las cuales realizarás tu trabajo.

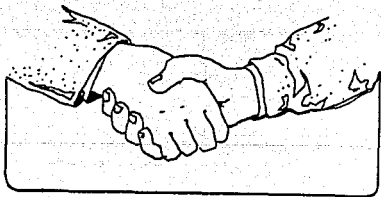
Seguramente como personal de nuevo ingreso tendrás muchas dudas al respecto, esperamos que a través de este manual podamos dar respuesta a todas ellas.

La información relacionada con el trabajo que desarrollarás te será explicada en el departamento al que quedes adscrito.

Esperamos que tu estancia en la Facultad sea duradera y que dentro de la misma logres desarrollarte plenamente.

Te deseamos el mayor de los éxitos.

¡A D E L A N T E!



¿COMO SE FORMO LA U.N.A.M.?

El 26 de enero de 1910, Don Justo Sierra Méndez, presenta ante el Congreso de la Unión una iniciativa de Ley, la cual es aprobada, instituyéndose así la Universidad Nacional de México, dependiendo del Poder Público. El 26 de mayo del mismo año el Presidente de la República el General Porfirio Díaz dictó la Ley Constitutiva de la Universidad de México.

En 1929, el 22 de Julio, se otorga la Autonomía a la Universidad mediante una Ley Orgánica; y en 1942, se adquieren los terrenos para la construcción de la Ciudad Universitaria. Posteriormente, el 6 de enero de 1945 el H. Congreso de la Unión aprueba la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

En 1953, el 10 de febrero, es entregada la actual Ciudad Universitaria. Años más tarde, en 1964, los estudios de bachillerato que impartía la Escuela Nacional Preparatoria (creada en 1867) se aumentaron a tres años. El 2 de Octubre de 1968 tuvo su desenlace el Movimiento Estudiantil en la Plaza de las Tres Culturas en Tlatelolco. El 26 de enero de 1971 se crea el Colegio de Ciencias y Humanidades. Un año después (febrero 25, 1972), el Consejo Universitario aprueba la creación del S.U.A y sus estatutos.

En 1981, siendo Rector Octavio Rivero Serrano, se crean los Programas Universitarios, en junio el Programa Universitario de Alimentos; en octubre, el Programa Universitario de Cómputo y el Programa Universitario de Investigación Clínica. Posteriormente en agosto de 1982, se instrumentó el Programa Universitario de Energía.

Actualmente la UNAM se encuentra constituida como se muestra en el organigrama anexo.

Objetivo de la UHAM.

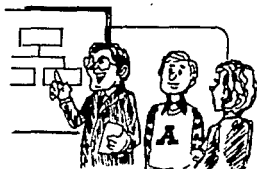
Impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con mayor amplitud los beneficios de la cultura (4).



4. Normas Básicas, Cuadernos del Congreso Universitario No. 24,
12 de febrero, 1990, p.8

PARTE DE NUESTRA HISTORIA

En 1944, se creó el Departamento y la carrera de Psicología dependiente de la Facultad de Filosofía y Letras; posteriormente en 1956 el Departamento cambió de denominación a Colegio de Psicología.



17 años después (27 de febrero de 1973) dicho Colegio se independizó y el Consejo Universitario le otorgó la categoría de Facultad, estableciéndose con ello, un nuevo modelo de organización para la enseñanza de la Psicología. La Facultad se cambió a un edificio propio, que es el que actualmente ocupamos, compuesto por tres edificios (A, B y C).

Objetivo de la Facultad

Formar profesionistas a nivel Licenciatura, Maestría y Doctorado, para cubrir necesidades eminentemente sociales, colaborar en el desarrollo de las comunidades e investigar sobre la interacción del hombre con su ambiente(5).



Por cuántos Departamentos está formada la Facultad ?



observa el siguiente organigrama.

5. Manual de Organización, Sría. General Administrativa, Dirección General de Estudios Administrativos, 1982, p.51

COMO TRABAJADOR TIENES DERECHO A...

- Percibir tu pago en la misma Facultad.
- Recibir la capacitación y adiestramiento para el mejor desarrollo de tus actividades
- Disfrutar de media hora para tomar tus alimentos.
- Ser reubicado cuando hayas concluido alguna carrera a nivel universitario o técnico, de acuerdo a las vacantes que se generen y a los intereses de la Facultad(6).



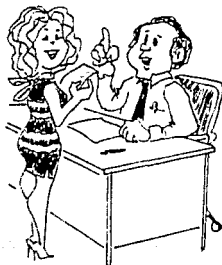
- Faltar justificadamente a tus labores percibiendo tu salario íntegro de acuerdo con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- Disfrutar de los días de descanso que marca la Ley Federal y el Contrato Colectivo de Trabajo.
- Que la Institución te dote de ropa, instrumentos y materiales para desempeñar tus actividades.
- Que te sean entregados los estímulos (cuando sea el caso) que la UNAH otorga según el Contrato Colectivo de Trabajo(7).

6. Contrato Colectivo de Trabajo, Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1990-1992, pp.16-18.

7. IDEM. p.19.

ESPERAMOS DE TI...

- Que desempeñes el servicio bajo la dirección de tus jefes.
- Disposición para hacer las cosas con sentido de responsabilidad y calidad total.
- Comportamiento apegado a las normas que rigen la vida interna de la Facultad.
- Guardar reserva en los asuntos de que tengas conocimiento con motivo del trabajo desempeñado, cuya divulgación cause perjuicio a la Institución.
- Que comuniques al responsable, las deficiencias que se adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de tus compañeros de trabajo, o de la Institución.
- Que asistas puntualmente a tus labores.
- Que utilices los uniformes proporcionados por la institución, durante la jornada de trabajo(8).



NO ESTA PERMITIDO...

- Usar los útiles y herramientas suministradas por la Facultad para trabajos no concernientes a la misma.
- Laborar en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija.



8. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. p.19.



- Faltar a su trabajo sin causa justificada.
- Hacer rifas o ventas de objetos durante la jornada y en el centro de trabajo.
- Sustraer de la Facultad útiles de trabajo, maquinaria o materiales sin la autorización correspondiente(9).

TARJETAS REGISTRADORAS DE ASISTENCIA

En la Unidad Administrativa, ubicada en la planta baja del edificio "A", hay un reloj checador, ahí deberás dirigirte para marcar tus entradas y salidas en los horarios correspondientes, o bien en la Secretaría de personal (ubicada en el mismo lugar) registraras tu asistencia por medio de firmas. El control de asistencia del trabajador académico se realizará en la oficina de profesorado ubicada en el primer piso del edificio "B" por medio de firmas de asistencia.



RETARDOS

Deberás asistir puntualmente a tus labores, en caso de que llegues tarde contarás con 15 minutos de tolerancia después de la hora establecida.

Los trabajadores administrativos de base que rebasen los 15 minutos se les descontará la tolerancia más los minutos que excedan a ésta.

9. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. p.20.

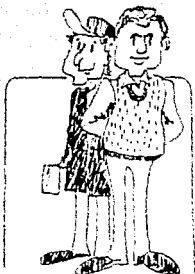
ASI TRABAJAMOS...

NUESTRO HORARIO DE TRABAJO

La semana laboral es de hasta 48 horas de lunes a viernes, con diferentes horarios según sean las plazas.

Para el personal obrero y auxiliar de administración:

1. Jornada Diurna: de 7:00 a 15:00 hrs.
2. Jornada Mixta: de 14:00 a 21:30 hrs.



Para el personal de vigilancia:

1. Turno diurno 6:30 a 14:30 hrs.
2. Turno mixto 14:00 a 21:30 hrs.
3. Turno nocturno 21:00 a 6:30 hrs. en jornada terciada.
4. Turno de sábados, domingos y días festivos 6:30 a 21:30 hrs.

Para el personal de administración, personal especializado técnico y especializado obrero es:

1. Jornada Diurna: de 8:30 a 15:00 hrs.
2. Jornada Mixta: de 16:00 a 22:00 hrs.

Los trabajadores que laboran plaza y media inician su jornada de 8:30 a 15:00 y la reinician a las 17:00 terminándola a las 20:15 hrs.

Disfrutando de media hora para tomar alimentos(10).



10. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. pp. 12-13.

Las Jornadas de los Académicos son:

Jornada completa, media jornada y por hrs.
En esta última no se puede exceder de 8 hrs
diarias.



SALARIOS

a). Forma de pago

El pago se hace en cheque en la ventanilla de la Sría. Administrativa, ubicada en el edificio "A" planta baja, los días 10 y 25 de cada mes. En caso de que estas fechas coincidan con un día sábado, domingo o descanso obligatorio, dicho pago se hará el último día hábil anterior al día de pago.

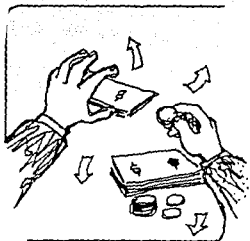
b). Tiempo extraordinario de trabajo

Al personal (administrativo y académico) masculino se le pagará a razón de salario doble; y cuando dicho trabajo exceda de 3 hrs. diarias, se pagará triple. Al personal femenino se le pagará triple desde el primer momento. Todo tiempo extraordinario se hará previa autorización por escrito(11).



11. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op.cit. p. 13.

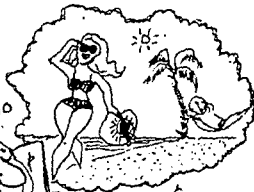
c). Retenciones, descuentos o deducciones de salario



Aquí nos referimos a diferentes movimientos entre los que se incluyen: pago de deudas contraídas con la Universidad, de cuotas, inversión en el fondo de ahorros, seguro del trabajador y descuentos por los servicios del ISSSTE, entre otros(12).

d). Prima vacacional

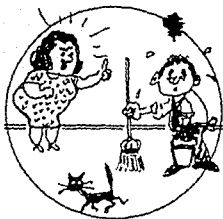
Tendrás derecho a una prima vacacional del 58% del importe del salario correspondiente a las vacaciones respectivas(13).



DIAS DE DESCANSO

a). Descanso semanal

Por cada cinco días que labores podrás disfrutar de dos días de descanso(14).



¡ VAYA DESCANSO!

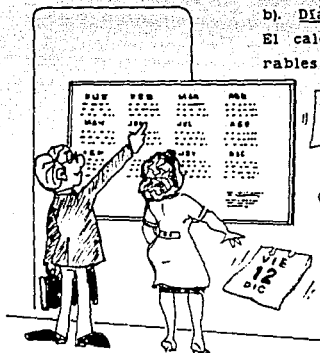
12. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit., p. 19.

13. Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1993, AAPAUNAH, Coordinación General de Asuntos Laborales, p. 22.

14. IDEM. p. 21.

b). Días de descanso obligatorio **

El calendario oficial de los días no laborales es el siguiente:



- 10. de enero.
- 5 de febrero.
- 8, 21 y 27 de marzo.
- Jueves y viernes santos.
- 10., 5, 10 y 15 de mayo.
- 15 y 16 de septiembre.
- 12 de octubre.
- 10., 2, 20, y 22 de noviembre (el 22 sólo académicos).
- 10. de diciembre (cuando corresponda a cambio de Poder Ejecutivo).
- 12 y 25 de diciembre(15).

c). Días económicos

Tú, como trabajador administrativo sindicalizado, podrás faltar a tus labores diez días por año percibiendo tu salario íntegro

Como trabajador académico tendrás derecho a disfrutar de licencias o permisos con goce de salario para faltar a tus labores hasta por tres días consecutivos, autorizados por el Director, sin que estos permisos excedan de tres en un semestre.

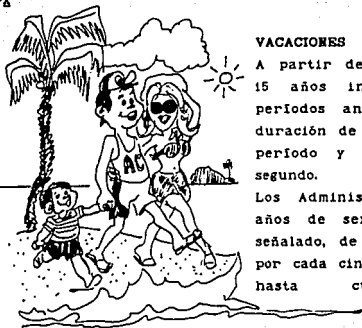
Sin goce de salario podrás faltar hasta 15 días en un semestre o 30 días en un año de acuerdo al Contrato Colectivo y al Estatuto del Personal Académico(16).



15. Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1993, op. cit. p.22.

16. IDEM. p. 23.

** Hay cambios cada año por acuerdo de autoridades y sindicato.



VACACIONES

A partir de seis meses de servicio, hasta 15 años inclusive, disfrutarás de dos periodos anuales de vacaciones con una duración de 13 días hábiles para el primer periodo y de 15 días hábiles para el segundo.

Los Administrativos a partir de los 15 años de servicio gozarán, además de lo señalado, de cinco días hábiles adicionales por cada cinco años de labor ininterrumpida hasta cumplir 25 años(17).

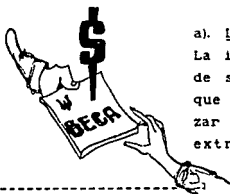
LICENCIAS Y PERMISOS

Conforme a los lineamientos que establece el Contrato Colectivo, como trabajador académico o administrativo sindicalizado, podrás solicitar licencias para dejar de concurrir a tus labores hasta por un año sin goce de sueldo(18).



a). Licencia por beca

La Institución te concede licencia con goce de salario, total o parcial, en el caso de que recibas de la UNAM una beca para realizar estudios de posgrado en el país o en el extranjero(19).



17. Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1993, op. cit., p.22

18. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit., p.14

19. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, loc. cit.



b). Licencia para Servicio Social o elaboración de tesis

Para los estudiantes trabajadores administrativos de base que desempeñen su servicio social en beneficio de cualquier dependencia de la UNAM se les autorizarán licencias con goce de sueldo. Al personal académico se le otorgarán cuatro meses de licencia para conclusión de la tesis de maestría y doctorado, por Contrato Colectivo(20).

c). Permiso a las madres por enfermedad de los hijos

En caso de enfermedad de los hijos de hasta 12 años de edad, a las madres trabajadoras administrativas de base se les concederán permisos con goce de salario.

Para las madres trabajadoras académicas los permisos serán hasta de ocho días con goce de salario, o sin goce de salario podrán ser hasta por un año, con objeto de que se dediquen al cuidado de sus menores de dos, por Contrato Colectivo(21).



d) Licencias y descansos por gravidez

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un período de descanso de 45 días antes y 45 días después de la fecha del parto(22).



20. Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1993, op. cit. p.24

21. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. p.15

22. IDEM. Loc. cit.

e) Permisos para asistir a actos académicos

Como personal académico tienes permiso para asistir a congresos, cursos, talleres e incluso realizar estudios o investigaciones en instituciones nacionales o extranjeras, siguiendo los criterios señalados por el Estatuto del Personal Académico y por el Consejo Técnico de la Facultad(23).



AGUINALDO

El aguinaldo se paga anualmente de la siguiente manera:

- Por 3 meses de labor ininterrumpidos 20 días de salario
- por seis o más meses 40 días de salario
- al personal que no se encuentre trabajando en la fecha del pago, se le cubrirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

Dicho aguinaldo se cubrirá integrando la mitad del importe a más tardar en el pago del 10 de diciembre y la otra mitad en el pago del 10 de enero(24).

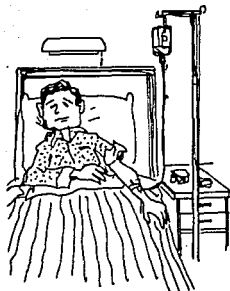


23. Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1993, op. cit. p.15

24. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. p.24

HIGIENE Y SEGURIDAD

a) Higiene



La Facultad, a través de la Dirección General de Servicios Médicos, te proporciona servicios de urgencia.

Asimismo, la UNAM, previo dictamen de incapacidad permanente que al efecto expida el ISSSTE, asignará al trabajador funciones adecuadas a sus capacidades, manteniendo el salario tabular correspondiente al puesto que venía desempeñando.

b) Seguridad

La UNAM proporciona uniformes a los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo así lo requieran.

En caso de accidentes automovilísticos, la UNAM defiende a los trabajadores que manejen vehículos de la institución, siempre que al ocurrir el siniestro, el vehículo esté siendo utilizado en el servicio contratado(25).



25. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. pp.16-17



ESTIMULOS

La UNAH otorga estímulos a los trabajadores administrativos de base cuando:

- Durante un trimestre no incurran en falta de asistencia ni retardos.
- Si durante los cuatro trimestres del año eres merecedor a la gratificación trimestral, te será otorgado en forma adicional otra gratificación.
- Cuando durante el año no incurras en faltas de asistencia.
- Al cumplir 25 años de servicio, se te otorgará un diploma de reconocimiento a tu servicio y un mes de salario(26).

A los trabajadores académicos:

- La UNAH da reconocimiento o estímulo económico a los que cumplan 10 años de antigüedad pagándoles 20 días de salario íntegro; y por cada cinco años, posteriores de los 10, se les proporciona el salario de 10 días adicionales.

A los 25 años de labor se les entrega una medalla de plata equivalente a una onza troy; y a los que tengan una antigüedad de cincuenta años se les da una moneda centenaria.



26. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. p.23

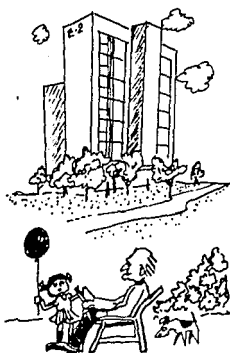
- Los trabajadores que durante cada periodo lectivo tengan un mínimo de 90% de asistencia, recibirán una quincena de salario íntegro.
- Por cada participación en exámenes extraordinarios, profesionales o de grado, tú como profesor serás merecedor a un pago adicional, a su sueldo(27).
- También este mismo personal, de tiempo completo, podrá participar en el "Programa de Estímulos a la Productividad del Personal Académico", en el cual, el monto de los estímulos va desde uno hasta siete salarios mínimos mensuales, pagadero durante dos años como sueldo adicional al que percibe(28).



PRESTACIONES SOCIALES

Los trabajadores de la UNAM gozamos de los siguientes seguros, prestaciones y servicios que nos proporciona el ISSSTE.

- Medicina preventiva.
- Seguro de enfermedad y maternidad.
- Seguro de riesgos de trabajo.
- Seguro de jubilación.
- Seguro de retiro por enfermedad y tiempo de servicios.
- Seguro de invalidez.



27. Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1993, op. cit. p.20

28. Gaceta UNAM, 4 de abril de 1991, pp.3-4



- Seguro por causa de muerte.
- Arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al ISSSTE.
- Préstamos hipotecarios.
- Préstamos a mediano, corto y largo plazo.
- Servicios turísticos.
- Servicios funerarios.

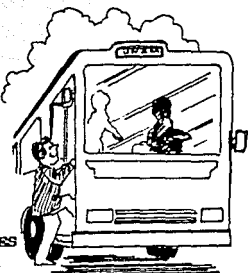
Además la UNAM otorga:

- Seguro de vida.
- Seguro colectivo de retiro.
- Seguro de vida por viaje oficial.
- Servicio de guardería para los hijos de los trabajadores.
- Atención psicológica a sus trabajadores que así lo requieran.



- Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y sillas de ruedas.
- Vale de despensa, el cual es entregado los días 25 de cada mes y canjeable en su Sistema de Tiendas.
- Proporciona a cada trabajador tres credenciales para acceso a sus tiendas.
- Otorga a cada uno de los trabajadores académicos un vale anual, para ser canjeable en su red de librerías y en el Sistema de Tiendas.

- 50% de descuento en los libros editados por la UNAH.
- Vale para canastilla, presentando en las tiendas su comprobante de gravidez.
- Servicio de transporte gratuito, por los circuitos interior y exterior de la Ciudad Universitaria(29).



PRESTACIONES CULTURALES

También la UNAH ofrece:

- Boleto gratuito para todos los eventos culturales organizados por ella, en sus salas, foros y teatros, así como para el Estadio Olímpico Universitario.
- Apoyo a estudios por medio de becas.
- Licencias con goce de salario.
- Credenciales para que el personal académico obtenga descuentos en el Programa Maestros a la cultura, así como todos los servicios turísticos y recreativos que se otorguen a través del CNCA(30)



Además de las prestaciones mencionadas, la propia Facultad te ofrece a ti como trabajador administrativo de base:

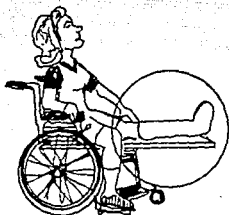
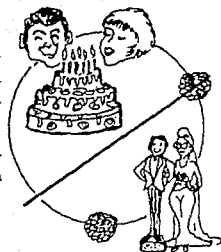
- Servicio de comedor en el cual puedes preparar y tomar tus alimentos en el horario destinado para ello.



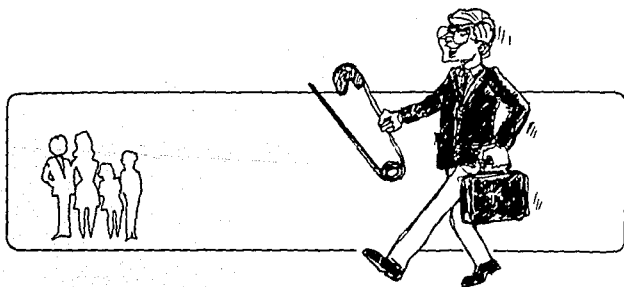
29. Contrato Colectivo de Trabajo, 1990-1992, op. cit. pp.24-30

30. Contrato Colectivo de Trabajo, 1991-1993, op. cit. p.27

- Préstamo de libros, los cuales puedes consultar en la propia biblioteca o en tu domicilio, previa tramitación de credencial (al igual que los académicos).
- También se te otorga como descanso el día de tu aniversario, y más de dos días en tu boda.

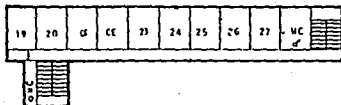


Como trabajador Académico, la Facultad, por convenio con Seguros Tepeyac, te ofrece el Seguro de Gastos Médicos Mayores el cual es un sistema de protección para ti como asegurado, tu cónyuge o compañero(a) e hijos, que cubre los gastos derivados de tratamientos médicos o quirúrgicos, por los accidentes o enfermedades.

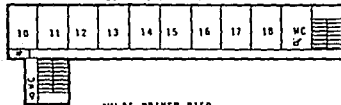


EDIFICIO "A"

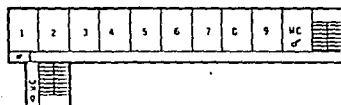
AULAS TERCER PISO



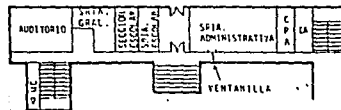
AULAS SEGUNDO PISO



AULAS PRIMER PISO

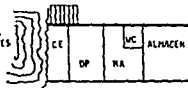


OFICINAS PLANTA BAJA



EPA- COORDINACION DE PSICOLOGIA APLICADA

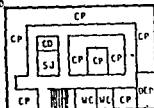
OFICINAS SOTANO



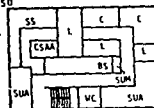
CE- CURSULO DE ESTUDIANTES
 DP- DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES
 MA- MEDIOS AUDIOVISUALES
 NA- AREA DE PUBLICACIONES
 M- AREA DE PUBLICACIONES
 CA- AREA ADMINISTRATIVA

EDIFICIO "B"

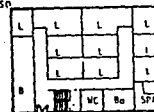
TERCER PISO



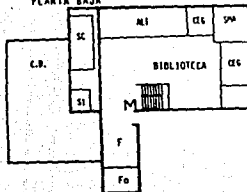
SEGUNDO PISO



PRIMER PISO



PLANTA BAJA



DEP-DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES

SJ-SALA DE JUNTAS

CP-CHUBISCLOS DE PROFESORES

CD-COMISIONES DICTAMINADORAS

SUM- SALON DE USOS MULTIPLES

SUA-SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

SS-SERVICIO SOCIAL Y BOLSA DE TRABAJO

E-OFICINAS

L-LABORATORIOS

BS- BIBLIOTECA DEL SUA

CSAA- COORDINACION DE SERVICIOS DE APOYO ACADEMICO

L-LABORATORIOS

B-BIOTERIO

Do-DOVEGA

SPA-SECRETARIA DE PERSONAL ACADEMICO

IAE- INTERCAMBIO ACADEMICO Y EXTENSION

CD-CENTRO DE DOCUMENTACION

F-FICHEROS

Fo-FOTOCOPIAS

C.D.-CENTRO DE DOCUMENTACION

SC-SALA DE CONSULTA

SI-SERVICIO DE INFORMACION

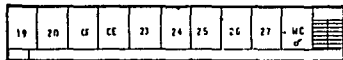
ALL-AREA DE LECTURA INDIVIDUAL

CEB-CIRCULO DE ESTUDIO GRUPAL

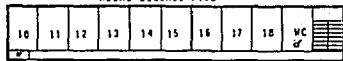
SMP-SALA DE MATERIAL AUDIOVISUAL

EDIFICIO "A"

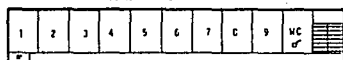
AULAS TERCER PISO



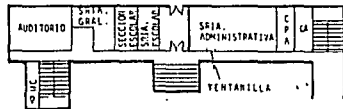
AULAS SEGUNDO PISO



AULAS PRIMER PISO



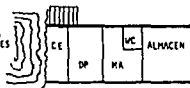
OFICINAS PLANTA BAJA



CPA= COORDINACION DE PSICOLOGIA APLICADA

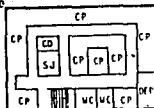
OFICINAS SOTANO

- CE= CURRÍCULO DE ESTUDIANTES
- DP= DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES
- MA= MEDIOS AUDIOVISUALES
- AP= AREA DE PUBLICACIONES
- CA= COMISION ADMINISTRATIVA

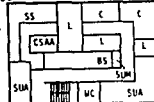


EDIFICIO "B"

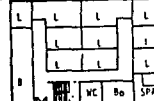
TERCER PISO



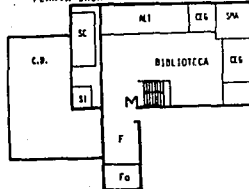
SEGUNDO PISO



PRIMER PISO



PLANTA BAJA



DEP= DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES

SJA= SALA DE JUNTAS

CP= CUBICULOS DE PROFESORES

CO= COMISIONES DICTAMINADORAS

SUM= SALON DE USOS MULTIPLES

SUA= SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

SS= SERVICIO SOCIAL Y BOLSA DE TRABAJO

C= CUBICULOS

L= LABORATORIOS

BS= BIBLIOTECA DEL SUA
- DE APOYO ACADÉMICO

L= LABORATORIOS

D= DORTERO

Bo= DODEGA

SPA= SECRETARIA DE PERSONAL ACADÉMICO

IAE= INTERCAMBIO ACADÉMICO Y EXTENSION

CD= CENTRO DE DOCUMENTACION

F= FICHEROS

Fo= FOTOCOPIAS

C.B.= CENTRO DE DOCUMENTACION

SC= SALA DE CONSULTA

SI= SERVICIO DE INFORMACION

ALJ= AREA DE LECTURA INDIVIDUAL

CE= CUBICULOS DE ESTUDIO GRUPAL

SUA= SALA DE MATERIAL AUDIOVISUAL

CONCLUSIONES

Como se ha establecido durante el desarrollo de este trabajo, nos podemos dar cuenta que la inducción del personal en una organización es de suma importancia, ya que por medio de ella el trabajador conocerá a la institución y sus condiciones de trabajo, así como sus derechos, obligaciones y prestaciones.

Desafortunadamente, en varias organizaciones este proceso no es aplicado en forma sistemática ni en forma objetiva, ya que los departamentos del personal ponen mayor interés a otros aspectos que a los recursos humanos.

Por tal motivo, en la presente recopilación bibliográfica se presenta una propuesta para un programa de inducción para el personal de nuevo ingreso a la Facultad, el que aplicado correctamente y en forma objetiva puede redundar grandes beneficios tanto para la Facultad como para los trabajadores.

Se considera que la tesina proporciona técnicas útiles para que la Facultad pueda dar inducción a su personal. También mediante este trabajo se pretendió proporcionar una reflexión, con la finalidad de resaltar la importancia que tiene la inducción del personal.

Por las características de la tesina, no fue posible hacer una mayor explicación de los aspectos mencionados en el último capítulo, por lo que se sugiere que si se decide utilizar dicho programa se recurra a la fuente original para su complementación y de esa forma se obtengan resultados mucho más benéficos de los planteados en este trabajo.

Finalmente también se sugiere estar informando al personal ya existente en la Facultad de todos y cada uno de los cambios que se vayan presentando.

GLOSARIO DE TERMINOS

ADIESTRAMIENTO: Son las prácticas reales que el trabajador debe realizar para obtener la habilidad requerida en el puesto a desempeñar.

ANALISIS DE PUESTOS: Técnica que ayuda a lograr los objetivos mediante la detección de los elementos que integran el puesto.

CALIFICACION DE MERITOS: Conjunto de técnicas a evaluar sistemáticamente la utilidad actual de los empleados según sus aptitudes y otras cualidades necesarias para la correcta ejecución de su tarea.

CAPACITACION: Proporcionar al trabajador los conocimientos necesarios y requeridos para el puesto a desempeñar.

CONDICIONES DE TRABAJO: Son aquellas bajo las cuales se va a desarrollar la relación laboral.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Es el convenio celebrado entre la UNAH y el STUNAH; la UNAH con la AAPAUNAH, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo dentro de la UNAH.

ESCALAFON: Es el sistema para cubrir temporal o definitivamente las vacantes que se presenten en las plazas de base y de nueva creación, así como el procedimiento que debe seguirse en todo caso para los movimientos de ascenso.

HUELGA: Suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

INCENTIVO: Lo que mueve o excita hacia alguna cosa.

INDUCCION DE PERSONAL: Conjunto de actividades que se realizan en uno de los pasos del proceso de selección de personal, con el objeto de guiar, orientar e integrar a los trabajadores de nuevo ingreso a la institución y a su puesto de trabajo.

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

JORNADA DE TRABAJO: Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

PUESTO: Es el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: Conjunto de disposiciones obligatorias que deberán observar trabajadores y patrones para crear un medio que permita el buen desarrollo de sus labores en la empresa o establecimiento.

SALARIO: La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

SCIENTIFIC MANAGEMENT: Serie de principios de aplicación práctica para el control de la conducta laboral.

SELECCION DE PERSONAL: Elegir de entre los candidatos a la persona idónea para ocupar un puesto vacante.

SINDICATO: Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

TRABAJADOR: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

TRABAJADOR ACADEMICO: Aquel que desempeña funciones consistentes en impartir educación y realizar investigación.

TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE BASE: Es aquel que ocupa definitivamente una plaza.

TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA: Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulados, así como los trabajos personales estrictamente confidenciales de los Directores.

TRABAJADOR ADMINISTRATIVO TEMPORAL: Aquel que es contratado por obra específica y por tiempo determinado para sustituir temporalmente a otro trabajador.

ANEXOS

CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene como objetivo el poder evaluar si la inducción que damos en esta Facultad es satisfactoria. Por, ello te pedimos que contestes estas preguntas con la mayor sinceridad poniendo en el paréntesis correspondiente una X.

1. En estos primeros 15 días que llevas trabajando en la Facultad de Psicología te han surgido dudas sobre:

SI NO

- | | | |
|---|-----|-----|
| a. ¿Cómo está organizada? | () | () |
| b. ¿Dónde se encuentran ubicados físicamente los Departamentos? | () | () |
| c. ¿Cuál es el objetivo de la Facultad? | () | () |
| d. ¿Cuáles son tus funciones dentro del área a la que perteneces? | () | () |
| e. ¿Cuáles son y cómo funcionan cada una de las prestaciones? | () | () |
| f. ¿Cuáles son los períodos vacacionales? | () | () |

2. ¿Has tenido dificultad para hacer uso de los servicios del personal (comedor, papelería, baños, etc.) () ()

¿Cuál(es)? _____

3. ¿Hay algo que te hubiera gustado saber desde un inicio, y que no te explicamos? () ()

¿Cuál? _____

ESQUEMA DIDACTICO

PROGRAMA: INDUCCION DE PERSONAL

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DURACION: 3 HRS.

OBJETIVO GENERAL: Proporcionar a los trabajadores de nuevo ingreso la información necesaria respecto al origen y objetivo de la Facultad, así como de las obligaciones y derechos que tendrá como trabajador.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

INDUCCION DE PERSONAL

HATERIALES Y EQUIPO
DE APOYO

Materiales:

- 3 hojas de rotafolio
- Un juego de plumones (aguacolor de diferentes colores)
- Folleto del programa de inducción
- Hojas blancas y lápices (para los participantes)
- Diapositivas de los edificios más importantes de Facultad
- Acetato del organigrama de la Facultad

Equipo:

- Retroproyector de acetatos
- Pantalla
- Rotafolio
- Proyector de diapositivas

ESQUEMA DIDACTICO
PROGRAMA: INDUCCION DE PERSONAL
FACULTAD DE PSICOLOGIA

OBJETIVO	T E M A	SUBTEMA	ACTIVIDADES TECNICAS	MATERIAL DIDACTICO	TIEMPO ORSEP- VACIONES	EVALUACION
El participante:						
Se presentará e identificará a los demás parti- cipantes.	Apertura	Bienvenida	Palabras de bienvenida		5'	
		Presentación	Presentaciones personales		15'	
Formulará sus expectativas en relación a su ingreso a la Facultad.	Expectativas		Discusión en parejas. Se anotan las ex- pectativas en rotafolio.	Rotafolio plumones	20'	
Identificará el contenido y pro- posito del pro- grama.	Presentación del objetivo.	Explicación del curso.	El instructor comentará el objetivo a los participantes.		5'	
Conocerá parte de la historia de la U.N.A.M.	Breve historia de la UNAM	Origen de la UNAM	El instructor comentará los aspectos más relevantes que hayan contribu- ido al origen de la UNAM.	Pantalla de proyección. Dispositivos. carrusel p/dia- positivas.	10'	

ESQUEMA DIDACTICO
PROGRAMA: INDUCCION DE PERSONAL
FACULTAD DE PSICOLOGIA

OBJETIVO	T E M A	SUBTEMA	ACTIVIDADES TECNICAS	MATERIAL DIDACTICO	TIEMPO OBSER- CACIONES	EVALUACION
El participante:			Al mismo tiempo que se les proyectarán diapositivas de los edificios más importante de la misma.			
	Antecedentes de la Facultad	Creación	Explicación de los aspectos más importantes de su creación.	Acetato Petroproyector	15'	
			Demostración y explicación de su actual organigrama, así como de la función de cada División y departamento.		20'	

ESQUEMA DIDACTICO
PROGRAMA: INDUCCION DE PERSONAL
FACULTAD DE PSICOLOGIA

OBJETIVO	T E M A	SUBTEMA	ACTIVIDADES TECNICAS	MATERIAL DIDACTICO	TIEMPO	OBSE- RVACIONES	EVALUACION
El participante:							
Conocerá cómo está constituida físicamente la Facultad.	Visita guiada	Demostración física de las instalaciones	El instructor junto con los participantes realizará un recorrido a la Facultad mostrando los Departamentos que se encuentran en cada edificio.		20'		
Conocerá las políticas de la Facultad.	Normatividad de la Facultad	Políticas, derechos, obligaciones y prestaciones	El instructor explicará los puntos anteriores.	Manual de inducción.	60'		
	Dudas	Aclaración de dudas.	El instructor contestará las dudas que se generen.		10'		
	CLAUSURA DEL PROGRAMA						Quince días después, evaluación del curso.

COORDINADORES Y DIRECTORES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA

DR. JOSE LUIS CUIEL
COORDINADOR 1956-1965

DR. SANTIAGO RAMIREZ RUIZ
COORDINADOR 1965-1969

DR. JOSE CUELI GARCIA
COORDINADOR 1969-1973

DR. LUIS LARA TAPIA
DIRECTOR 1973-1977

DR. ROGELIO DIAZ GUERRERO
DIRECTOR INTERINO 1977

DRA. GRACIELA RODRIGUEZ ORTEGA
DIRECTORA 1977-1985

DR. DARVELIO A. CASTAÑO ASMITIA
DIRECTOR 1981-1985

DR. JUAN JOSE SANCHEZ SOSA
DIRECTOR 1985-1989

HTRO. JAVIER URBINA SORIA
DIRECTOR 1989-1993

BIBLIOGRAFIA

Aguilar, A. ¿Cómo se induce al personal en su empresa?
Revista Mexicana de Recursos Humanos, enero, 1975.

Alvarez, G. y Molina, J. Psicología e historia. Universidad
Nacional Autónoma de México, 1981.

Arias, G. F. Administración de Recursos Humanos. Trillas,
México, 1980.

Canales, A. E. Inducción en Instituciones Bancarias. Tesis para
obtener el Título de Licenciada en Psicología,
México, 1978.

Contrato Colectivo de Trabajo.

Asociaciones Autónomas del Personal Académico de
la Universidad Nacional Autónoma de México.
1991-1993

Contrato Colectivo de Trabajo.

S T U N A M, 1990-1992
Universidad Nacional Autónoma de México

Diccionario Nuevo Pequeño Larousse Ilustrado.

México, 1989.

Dromundo, B. Crónica de la Autonomía Universitaria en México.
México, 1978.

Estadística y Normas Básicas.

Cuadernos del Congreso Universitario No. 23 y 24
UNAM, 1990

Galván, E. J. Tratado de Administración General. Trillas,

México, 1985.

- García, S. C. Un Anheló de Libertad. Los años y los días de la Autonomía Universitaria.
Dirección General de Orientación Vocacional, UNAM, 1978.
- Grados, E. J. Inducción, Reclutamiento y Selección.
Manual Moderno, México, 1988
- Grados, E. J. Temas y Técnicas del Psicología del Trabajo
Tomo I área de Psicología del Trabajo
Facultad de Psicología UNAM, México, 1985.
- Maldonado, H. H. Inducción: Integración del sujeto a su grupo de trabajo. Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología, UNAM, 1984.
- Manual de Organización, Secretaría General Administrativa, Dirección General de Estudios Administrativos, 1982.
- Normatividad de las prestaciones otorgadas por la UNAM al personal universitario.
Dirección General de Personal, UNAM, 1987.
- Pelaez, B. M. Un sistema de inducción a la seguridad industrial.
Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología de la UNAM, 1978.
- Poniatowska, E. El Fuerte es el Silencio
Ediciones Era, México, 1980.
- Reyes, P. A. Análisis de Puestos
Ed. Limusa, México, 1980.

- Roman, V. A. La Inducción de Personal en Escuelas particulares del D.F. y una alternativa a seguir en una de ellas. Tesis para obtener el Título de Licenciado en Psicología, UNAM, 1985.
- Romero, B. S. Principios Fundamentales de la Administración de de Empresas. Limusa, México, 1986.
- Trueba, U. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada
Ed. Porrúa, México, 1985.
- Urbina, S. J. El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Universidad Nacional Autónoma de México, 1989.
- Vite, S. S. La inducción como una técnica de integración del individuo a la organización. Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología de la UNAM, 1975
- Una década en la Facultad de Psicología 1973-1983
Comité Editorial de la Facultad de Psicología, UNAM
México, 1983.