

44
2016



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

"TRABAJO SOCIAL Y LA IDENTIDAD SOCIAL EN
EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA METROPOLITANA (SITUAM)"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

P R E S E N T A :

LUCIA ORTEGA VELAZQUEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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

CONTENIDO.

INDICE.	1
INTRODUCCION.	3
JUSTIFICACION.	9
1.- La identidad social como proceso psicosocial.	15
1.1.- El hombre en sociedad.	15
1.2.- Identidad personal e identidad social.	33
1.3.- Manifestaciones de la identidad social.	50
1.3.1.- Comunicación y lenguaje.	50
1.3.2.- Participación.	60
1.3.3.- Conciencia.	62
1.3.4.- Organización.	64
2.- El sindicato como organización social.	72
2.1.- Concepto de sindicato.	72
2.1.1.- Antecedentes históricos.	74
2.1.2.- Objetivos.	78
2.1.3.- Políticas.	80
2.2.- Organización del sindicalismo en México.	82
2.3.- Generalidades del Sindicalismo Universitario y la Organización del SITUAM.	89
3.- Identidad social y organización sindical.	104
3.1.- Conocimiento de programas y estatutos sindicales.	105
3.2.- Lectura de prensa y propaganda sindical.	105
3.3.- Participación en eventos o comisiones sindicales.	106
4.- Aspectos que obstaculizan o promueven la identidad	

social en la organización sindical.	109
4.1.- Elementos psicosociales.	109
4.1.1.- Creencias, normas y valores.	110
4.1.2.- Individualismo.	112
4.1.3.- Necesidades secundarias:	
Logro, reconocimiento y apoyo.	112
5.- La identidad social como proceso a considerar en Trabajo Social.	115
6.- Método y técnicas de investigación.	119
6.1.- Problema.	119
6.2.- Objetivos.	119
6.3.- Hipótesis.	120
6.4.- Variables.	120
6.5.- Conceptualización de variables.	121
6.6.- Método.	122
6.7.- Observaciones metodológicas.	126
7.- Resultados de la investigación de campo: "La identidad social del SITUAM".	130
8.- Práctica y alternativas de Trabajo Social en la organización sindical.	180
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.	192
ANEXOS.	198
BIBLIOGRAFIA.	241

INTRODUCCION.

Para entender la naturaleza de los procesos que ocurren a nivel interpersonal e intergrupale, y las condiciones del país, es necesario situarlos dentro de la adecuada perspectiva histórica, sin olvidar que la historia real del capitalismo es el resultado de la intersección lógica interna del sistema y de los cambios dentro del medio en que operan.

Específicamente, la estructura socioeconómica industrial de México se desarrolla a partir de los años cuarenta. Para 1971 desaparecen los signos exitosos de la etapa del "desarrollo estabilizador" y afloran los del deterioro. Los primeros signos visibles fueron fuertes presiones inflacionarias después de un prolongado lapso de estabilidad de precios, además de la contracción de la inversión privada.

Hasta el momento, prevalece un acelerado deterioro en las condiciones de vida de las grandes mayorías del campo y de las ciudades, agudizándose los problemas de subempleo y desempleo generalizado, además de la progresiva caída de la tasa de crecimiento del producto.

Aun así, en la cotidianidad de la sociedad se llevan a efecto infinidad de procesos sociales que permiten el establecimiento, asimilación y recreación de pautas culturales.

Uno de estos procesos es el de identidad social; es decir, el proceso en el que se expresa el sentimiento de pertenencia del sujeto al grupo que satisface sus expectativas como ser biopsicosocial. Y, en el cual, la persona y el grupo establecen una vinculación a través de la relación ambiente-individuo, interviniendo factores físicos y sociales que influyen en gran medida en las actitudes, ideas, intereses, etc. de un individuo, grupo o sociedad.

Al considerar estos factores sociológicos y psicológicos del ser humano se conocen sus necesidades y se puede propiciar su motivación y participación al interior del grupo para que éste, a la vez, contribuya a la consolidación de las organizaciones. Es decir, para consolidar la misma, es necesario considerar las condiciones de la sociedad, entender la dinámica de sus relaciones, y entre otras cosas, los valores, las normas, los roles que se aceptan y practican en ella.

En el presente trabajo se aborda este tema desde la perspectiva de la práctica de trabajo social. En él, se analiza la identidad social del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y se toman como categorías principales las de comunicación, participación, conciencia y organización, por ser las principales formas de manifestación del objeto de estudio: la identidad social.

El primer capítulo, hace referencia a la identidad individual y social como proceso psicosocial, considerando factores sociológicos y psicológicos, y a la realidad como un

proceso dinámico creado por el hombre con influencia de sus tradiciones, conductas y valores: su cultura. Asimismo se trata la identidad social como el sentimiento de pertenencia de un individuo a un grupo social, ligada a la identidad personal. Señalándose, al mismo tiempo, que entre ambas existe una interacción concomitante, o sea como un aspecto que se desarrolla en relación directa con el ámbito en que se desenvuelve cada individuo. Para terminar, se considera cómo se manifiesta o no la identidad social en una organización sindical.

En el segundo capítulo, se considera al sindicato como organización social, ubicándose en el contexto a analizar, haciendo referencia a la organización sindical en México y especialmente a la dinámica del SITUAM.

Posteriormente, en el tercer capítulo se menciona la vinculación entre la identidad social y la organización sindical, plasmando la importancia de la primera como proceso psicosocial, misma que influye en el conocimiento de los programas y estatutos sindicales, la lectura de prensa y propaganda sindical y la participación de eventos o comisiones sindicales.

En el cuarto capítulo se plantean algunos aspectos que obstaculizan o promueven la identidad social en la organización sindical como complemento del anterior, tales como creencias, normas, valores, individualismo y necesidades secundarias como logro, reconocimiento y apoyo.

En el quinto capítulo, se presta atención a la identidad social en trabajo social, sustentándose que el Trabajo Social es

en esencia una profesión que tiende a promover la organización a través del reconocimiento de la dinámica social real y entendiendo al ser humano como persona y no como objeto.

En el siguiente capítulo, se describe la metodología que permitió el desarrollo de la investigación haciendo referencia al problema, objetivos, hipótesis, conceptualización de variables, método y observaciones metodológicas: esta última parte se considera importante para futuras investigaciones que de alguna forma se relacionen con este tema.

Se prosigue, en el capítulo 7, con la presentación de los resultados cuantitativos y cualitativos de la investigación sobre la identidad social del SITUAM, mismos que fueron obtenidos auxiliándonos para su procesamiento computarizado del programa denominado Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS).

Además, en el último capítulo, se atiende la práctica de Trabajo Social en la organización sindical, así como a las alternativas que se le pueden presentar cuando se considera la identidad social como proceso psicosocial, para detectar necesidades y expectativas de sus integrantes. Se cumple así con una de las funciones de Trabajo Social, consistente en propiciar y fortalecer la organización a través de la participación de los individuos involucrados. Por último, se presentan algunas conclusiones y sugerencias, útiles para próximos trabajos para promover la identidad social en la organización sindical en general.

Este trabajo se realizó en las instalaciones de la UAM con

sus trabajadores, la información se obtuvo utilizando un cuestionario (Anexo 3) para explicar las diferencias y/o igualdades de pertenencia, comunicación, conciencia y participación en el proceso de la identidad social de los miembros del SITUAM y su vinculación con la praxis de Trabajo Social. Para ello se procuró adquirir el conocimiento de la organización y dinámica del SITUAM, analizando la identidad social de sus miembros, y el de los procesos que obstaculizan o promueven la organización y participación sindical, para finalmente explicar cuál es o sería la práctica de Trabajo Social en el Área sindical, con base en un análisis real.

Es importante mencionar que la presente investigación surgió del interés por conocer la forma en que influye uno de los procesos psicosociales más importantes que se dan en la sociedad, como lo es el de identidad social y, por descubrir cómo se exterioriza en una organización, en este caso, sindical, por ser uno de los sectores más numerosos, importantes y representativos en la sociedad mexicana, tanto en su manifestación obrera, base de la estructura económica, como universitaria, sector de orientación cultural y política de gran importancia.

Entre las limitaciones que presenta la investigación se encuentra la desconfianza y la reserva de los integrantes del sindicato respecto a la exteriorización de problemas laborales, pero independientemente de ellas es conveniente profundizar aun más en el estudio de este tipo de organizaciones, su relación con la sociedad y especialmente el sector sindical universitario ante

el sistema capitalista y aprovechar sus resultados para promover un mayor desarrollo de la identidad sindical y con ello el de la conciencia social.

Antes de continuar voy a permitirme manifestar mi más profundo agradecimiento al maestro Jorge Martínez Zandejas, quien me brindó su valiosa orientación en el desarrollo de este trabajo, siendo el director del mismo; asimismo, al maestro David Miguel García Guzmán de la UAM-I quien me apoyo para el acceso al centro de cómputo para académicos de la misma. También reconozco la cooperación de los trabajadores de la UAM que me auxiliaron proporcionando su valiosa información.

A ELLOS:

MUCHAS GRACIAS.

JUSTIFICACION.

En la última década se ha asistido a procesos económicos, políticos y sociales vertiginosos, unos de corto o largo plazo, y otros con mayor o menor grado de vinculación entre sí, que no sólo han afectado la estructura económica y la organización política general sino, también las específicas formas tradicionales de gobierno y las jerarquías del poder, y los usos de organización socio-política, repercutiendo en el individuo, su identidad social, y en las explicaciones y necesidades de autoafirmación, mismas que se manifiestan en acciones personales, grupales y sindicales.

Actualmente, se ha observado que existe un vacío teórico al vincular algún proceso psicológico, como la identidad social, a una dinámica de la sociedad, sobre todo en trabajo social y específicamente en el ámbito sindical. No obstante, se menciona constantemente en los diversos medios de comunicación una identidad nacional en términos muy generales que impiden una real ubicación. Por ello se analiza, en este caso, la identidad social en la organización sindical, porque su conocimiento contribuirá a identificar las relaciones que existen y los procesos para consolidar la organización y participación sindical, especialmente en el SITUAM. Es pertinente hacerlo ya que las

condiciones estructurales de las organizaciones necesitan afianzar su fuerza para plasmar el proyecto que posean a nivel social, ya sea para atender o reforzar las estructuras del país.

Al abordar tal complejo es necesario recordar que al individuo se desarrolla e interacciona en una sociedad determinada históricamente y conformada por estructuras y organizaciones con objetivos específicos, en la que se establecen de alguna manera patrones culturales que marcan la pauta a seguir; sin embargo, éstos no permanecen en forma estática sino que poseen una dinámica que el mismo individuo propicia, dependiendo de las coyunturas y procesos que aprovechen los integrantes de la sociedad, o de un grupo, y que los hacen poseedores de una identidad social, que los identifica, coordina e integra como grupo.

Se ha detectado que para analizar esa identidad social debe considerarse la influencia de las actitudes de los mismos individuos, grupos u organizaciones que interactúan en un espacio social específico, y que la dinámica social se conforma por las acciones de cada uno de los individuos que conviven e influyen de manera recíproca de acuerdo a sus necesidades y expectativas, siguiendo el rol social que desempeña cotidianamente, donde muestran permanentemente sus intereses en cuanto a su grupo familiar, de amigos, compañeros de trabajo, ocasionalmente, en forma clara y en otras ambigüamente, de acuerdo a la forma en que perciban el espacio social que los rodea.

Esta manera de actuar se aprende a través del proceso de

socialización, primeramente de la familia y posteriormente fuera de ella. En este proceso también se modifican los deseos, motivaciones y objetivos personales de acuerdo a la interacción grupal y a su propio desarrollo integral, ello se debe a que el individuo como ser social participativo forma o debe desempeñar activamente la posición que ocupa en la sociedad, saber y hacer valer sus derechos, así como cumplir con sus obligaciones como miembro de diferentes grupos y de la sociedad en general y, al ser parte de ésta, se hace partícipe de ciertas normas, valores, y comportamientos, mismos que adquiere y asimila de acuerdo al contexto social que lo rodea y a las condiciones temporales presentes.

Así mismo, la persona evoluciona a medida que la sociedad enriquece sus costumbres, tradiciones e ideas... por medio de la interacción cara a cara, además de la convivencia intergrupal para configurar su identidad personal; es decir, el hombre desde niño se va dando cuenta de quién es para él y los demás, y qué posición ocupa en su familia, grupo o sociedad.

Esta dinámica no se manifiesta de manera unilateral individuo-->sociedad, o viceversa, individuo<--sociedad porque, como ya se mencionó, el hombre actúa y conforma la sociedad y, a la vez, ésta influye en él, integrándose así las tradiciones y los valores culturales en acción de influencia mutua, de cambio recíproco, entre individuo<-->sociedad.

Paralelamente, al desarrollo de la identidad personal se configura un proceso psicosocial fundamental en la vida cotidiana

denominado identidad social, el cual determina en gran parte las acciones de todo individuo en grupo, porque la identidad social es el conocimiento que se tiene de la pertenencia a ciertos grupos sociales con un significado emocional y valorativo, considerando la definición del lugar, de la posición que se ocupa dentro de un mismo sistema de categorías sociales.

Ael, cuando un individuo se desarrolla en el grupo que satisface su identidad social, de alguna manera también se satisfacen sus necesidades y expectativas, mismas que se expresan al interior del grupo a través de sus actitudes, conductas, conversación, ideas, entre otras cosas, y que van a propiciar el desarrollo y consolidación de un grupo organizado en donde prevalecerá la comunicación y un involucramiento mayor en las situaciones que viva el grupo, enriqueciendo la relación dinámica entre individuo y grupo.

La identidad es entonces un proceso psicosocial necesario e importante en la vida cotidiana de todo individuo y grupo, porque solo ésta propicia y fortalece una organización verdadera, independiente de las agresiones del medio externo o de las acciones comunes que desvirtúan un movimiento y propician la desinformación, desunión y el individualismo ya cotidiano en el actual espacio urbano, como es el D. F..

Uno de los sectores más importantes de la vida nacional de todo país lo constituyen los trabajadores. Este sector que comparte ciertos intereses y cuya fuerza de trabajo o intelecto contribuye al sostenimiento y desarrollo de la sociedad es

también uno de los más olvidados que vive el rigor de un sistema social que buerca, cada vez, formas más sutiles de explotación y enajenación. Dentro de este se encuentra la categoría de trabajadores académicos de las universidades que, igualmente, participan en la vida nacional, proporcionando conocimientos y que viven las mismas condiciones laborales del país.

Para cambiar y hacer avanzar la participación conciente del trabajador, es importante estudiar y fortalecer la identidad social del mismo, porque solamente cuando el trabajador se sienta parte de ese grupo y se involucre concientemente, reconociendo su importancia en las organizaciones, se propiciará su desarrollo como persona y podrá definir un proyecto histórico, tomando decisiones que afecten su destino al interior del sector, además del desarrollo del mismo. Se puede entonces afirmar que la clase trabajadora, y todo grupo social, sólo se fortalece por los acuerdos en los cuales participa y se moviliza, y no por aquellos que suprimen su decisión y la sustituyen por la de dirigentes o activistas.

Considerando lo anterior, es importante explicar la importancia de la identidad social en la vida cotidiana, sus elementos y manifestaciones y especialmente las diversas formas que adquiere en las organizaciones sociales actuales, entre las que se encuentra el sindicalismo, particularmente en el área urbana, en donde se presentan innumerables obstáculos para el fortalecimiento de la identidad social, manifestos en la comunicación y en la relación interpersonal e intergrupala de todo

individuo y, por lo tanto, en la no satisfacción de sus expectativas y objetivos.

No debe pasar desapercibido que el análisis de la relación entre identidad social y organización, se obetaculiza por la desconfianza y la apatía para participar activamente en las organizaciones; sin embargo, la potencialidad de una organización social (el sindicalismo), lo constituyen sus reglamentos, sus sistemas de organización y difusión, y los canales de participación para lograr sus objetivos, sea para fortalecer el sistema social o para pugnar por el cambio de las estructuras.

Trabajo Social es una profesión que, entre otras funciones, tiende a la organización de grupos y comunidades, a través del conocimiento de la dinámica social, la dinámica coyuntural y las condiciones históricas que los determinan, tomando como punto de apoyo diferentes recursos, entre los que se encuentran las habilidades y conocimientos de cada uno de los integrantes del grupo o comunidad, y propiciar e incentivar tanto su motivación y participación continua. Es por ello que se considera importante analizar una organización, en este caso sindical, y vincular su dinámica con la práctica de trabajo social, vislumbrando la posible relevancia que pueda tener ésta para motivarlo, conocer las acciones pertinentes y fortalecer el desarrollo de la identidad social en el mismo.

El presente trabajo intenta definir tal vinculación y práctica.

1. LA IDENTIDAD COMO PROCESO PSICOSOCIAL.

1.1. EL HOMBRE EN SOCIEDAD.

El hombre se desarrolla e interacciona en una sociedad determinada históricamente, de acuerdo a las condiciones económicas, políticas y sociales de su realidad cotidiana.

Al hacerlo, se establece una relación de interdependencia entre individuo y sociedad: se conforma la dinámica social con la participación de sujetos, agentes, estructuras, comportamientos y movimientos manifiestos en las diferentes formas de vida, valores, ideas y actitudes que presuponen la continuidad, o el salto de un tipo de sociedad a otra.

En todos los casos, la vida del hombre se manifiesta en una lucha constante para dominar a la naturaleza, para extraer de ella los productos que le permiten subsistir y, conseguir los bienes pretendidos que satisfagan sus necesidades de tipo biológico y sociopsicológicas (alimentación, vivienda, satisfacción sexual, reconocimiento social...), más siempre dependiente del ambiente y las condiciones que se lo permitan.

Entre estas condiciones se encuentra el medio social donde desarrolla, sus facultades físicas e intelectuales, en mayor o menor grado, que lo permiten ser, reproducir, crear, innovar e inventar nuevas formas de vida o aportar ideas de enriquecimiento cultural que influyen en el establecimiento de diversas relaciones sociales entre los miembros del grupo al cual pertenece y con la sociedad en general, así como abrir

posibilidades de creación colectiva entre los diferentes sectores, ordenando así su actividad con el fin de actuar sobre los fenómenos en busca de la sociedad pretendida. Sociedad que cada grupo ideará y tratará de formar poniendo en práctica sus capacidades y habilidades en el contexto social en que se encuentren involucrados y considerando igualmente la herencia cultural de generaciones anteriores a las contemporáneas, mismas que afectan el desarrollo integral del individuo, entendiéndolo este como la unificación del aspecto cognoscitivo, afectivo y psicomotriz del sujeto.

El enfrentarse a las condiciones ya mencionadas en una situación de desigualdad, frente a otro grupo de individuos, conduce a un deterioro en las relaciones interpersonales entre ellos, manifestándose en el individualismo y anonimato creciente, así como en el decrecimiento del sentimiento de pertenencia a un grupo o comunidad, y a las tradiciones y las costumbres establecidas en el grupo social.

Por ejemplo, en la vida de las ciudades, los hombres ya no cuentan con el "tiempo suficiente" para reflexionar sobre diversos acontecimientos del mundo, y las aglomeraciones, el estrés, la dispersión del comercio y el trabajo, así como la atomización de la vida, le dificultan intercambiar frecuentemente ideas con un significado social que reflejen su realidad cotidiana, dando pie a la pérdida del interés en realizar críticas a un contexto o ambiente agresivo.

Por otra parte, se observa que en ciertos casos el

significado social se encuentra supeditado a la información transmitida por los medios de comunicación masiva, con lo cual no queremos decir que esa información sea la determinante en las relaciones sociales establecidas, dado que los mensajes se van a internalizar según las particularidades de los procesos interpersonales sostenidos por cada individuo en un determinado contexto y porque los mensajes se emiten de acuerdo al lugar y a la situación prevaleciente adquiriendo un significado vinculado con el rol que se esté desempeñando.

Considerando específicamente, al Distrito Federal, como espacio socio-político generador de identidad, se puede decir que éste ha crecido aceleradamente en las últimas décadas, principalmente por inmigración y el alto índice de natalidad. Además, posee una economía estructurada conforme a un sistema de economía mixta basada en la propiedad privada o colectiva de los medios de producción, con participación del Estado y en el que se manifiesta, igualmente, una carencia de autoridades elegidas democráticamente, que utilizan el poder público para obtener beneficios personales y no para la consecución del bien popular.

Pero la situación que prevalece en el campo, la ciudad y sobre todo para los estratos bajos de la sociedad, no impide que los individuos que radican en provincia sientan atracción hacia ella, debido a la imagen que se le atribuye como satisfactora de necesidades primarias y secundarias, generando una estrecha relación entre ellos y esa imagen del ambiente ciudadano.

Asimismo, no se debe olvidar que el espacio sociopolítico

señalado y la infraestructura de la ciudad equivalen también a formas de relaciones y valores. Estos valores y relaciones, no permanecen estáticos, es decir, están en constante cambio debido a la capacidad creadora de los miembros de la sociedad y a las condiciones histórico-sociales que se van configurando. Por ello, de alguna forma, se ve alterado el significado y valor que se les pueda otorgar a los hechos sociales.

Al considerar ese cambio, de significación y de valor, dentro de la configuración del medio ambiente que los diversos miembros de la sociedad crean, se puede decir, se van determinando y creando espacios sociales, mismos que relacionados con otros elementos palpables (entre ellos los hombres), proyectan relaciones sociales específicas cuyo significado se da dentro del conjunto histórico en que dicha sociedad se ubica.

Ese cambio de significación de los diversos medios y elementos donde el hombre se desarrolla, genera modificaciones en las pautas culturales, mostrándose principalmente en el rechazo o aceptación de diversas actitudes y creencias dentro de ese contexto. O sea, dicho proceso contribuye a que los individuos se sientan parte de su grupo y de la sociedad, pero no necesariamente deben pertenecer a la totalidad de la misma sino a ámbitos, espacios y relaciones exclusivos (en cierto sentido) que son las de su grupo social con expectativas y necesidades propias, conformadas a través de las experiencias y de la influencia de los objetos y de los sujetos que le rodean.

Se puede decir, entonces, que todo grupo social se encuentra

inmerso dentro de una cultura específica producto de diferentes procesos, entre los cuales se encuentran las relaciones que establece el hombre con las personas y grupos que lo rodean y las circunstancias internas y externas de desarrollo, ya sea económicas, políticas o sociales. Así, el grupo posee una cultura, históricamente determinada y que el individuo comparte.

Se han planteado innumerables concepciones acerca del término cultura. De entre ellas, destaca la de White, quien menciona que la cultura es "un cuerpo de conocimientos que han sido transmitidos a través de generaciones y que resume el aprendizaje de un grupo"¹. Estos conocimientos constituyen una base importante para el posterior desarrollo de los diferentes ámbitos culturales, es decir, constituyen "el patrón de las organizadas conductas aprendidas de un grupo de individuos (una sociedad) transmitidos de una generación a otra para que los individuos puedan conocer las conductas sociales y personales que se espera que ellos sigan para así asegurar la continuidad del orden social"².

Ciertamente, la sociedad a través de su cultura estipula ciertas conductas a seguir, sin embargo, estas no son estáticas sino que se van adaptando a las condiciones presentes en cada momento histórico, e incluso el hombre permite que trasciendan de una época a otra, aunque los cambios pueden ser tan imperceptibles que se puede pensar que en el medio es

1. WHITE, en Salazar J.Miguel. pp. 11.

2. BRENNECKE y Amick. pp.60.

relativamente estable. Sin embargo, los cambios coyunturales que se manifiestan cuando se han creado las condiciones necesarias provocan otros en la cultura porque los miembros de la sociedad son los que crean los cambios y la historia. Así, las normas culturales se fortalecen si son aceptadas socialmente y en caso contrario, es decir, si no lo son serán atacadas y se debilitarán porque son los individuos en grupo y sociedad los que crean las pautas de conducta a seguir, reconociéndolas como propias para transmitir las a sus descendientes.

Así mismo, como afirma Lindgren, "la cultura consistirá en inadvertidos sistemas de valores, creencias, normas, dispositivos y símbolos que han sido creados por una sociedad y que sus miembros comparten"³.

La cultura es entonces el resultado de la imaginación y de la acción del hombre sobre el medio natural. En ésta hay una interacción y se generan formas de organización social donde intervienen patrones de relaciones sociales basadas en roles, normas sociales y significados compartidos que proveen de regularidad y predictibilidad a la interacción social, configurando así su sociedad y expectativas.

Esto significa, a la vez, que la cultura es, por igual, un conjunto de valores, comportamientos e instituciones de un grupo humano que es aprendido y compartida socialmente y que abarca todas las creaciones del hombre: modo de pensamiento,

3. LINGREN, Henry. pp. 252.

comunicación, organización, sistema de valores, mitos, tecnología, modo de producción, instituciones sociales, reglas morales y jurídicas.

Ahora bien, el aprendizaje de la cultura se da a través de la socialización, entendida como un proceso que se inicia desde el nacimiento y en el que "el individuo adquiere las capacidades que le permiten actuar como miembro efectivo de los grupos y de la sociedad global"⁴. Dichas capacidades, cabe señalar, se desarrollarán a medida que el medio ambiente natural y social sea propicio.

También la socialización "abarca los procesos mediante los cuales los individuos internalizan las convenciones sociales, las guías normativas y los códigos morales de nuestra sociedad...abarca el ciclo de la vida. Comprende el desarrollo de las emociones y de la cognición, así como también las creencias y las conductas"⁵. A su vez, lo asimilado por los individuos va a tener relación con su pertenencia al grupo, esto significa que no se ven influenciados por todos los elementos que giran a su alrededor sino solo por aquellos que satisfagan sus necesidades individuales o sociales. Es en todo caso, un proceso de interacción en el cual una persona llega a integrarse activamente en un grupo social, participando del aprendizaje de la cultura y de la implicación que tienen los diferentes roles dentro de su sociedad. Por lo demás, es por medio del proceso de socialización

4. COOK en Bernatkin, pp. 36.

5. COZBY, pp. 69.

que los individuos desde pequeños van internalizando los acontecimientos que poseen un significado para su sociedad y grupo, los cuales le ayudan a aprehender el mundo, en cuanto lo percibe como una realidad significativa socialmente. En este proceso, además, el ser humano va adquiriendo costumbres, valores, etc. que pueden modificarse a través del tiempo, según el grado de influencia de su grupo o sociedad en general. Es por ello que se dice que cuando un individuo socializado lo se ha aprendido un cierto comportamiento social siguiendo ciertas estructuras sistematizadas características de un grupo, y que cuando alguno rompe con esas normas va a experimentar una sanción dependiendo de la gravedad del acto y de la situación experimentada.

Las características de un sujeto pueden determinar entonces que ciertas normas se interiorizen, es decir, que lleguen a formar parte de su personalidad, mientras que otras inmediatamente son rechazadas.

Por tanto, un niño nunca será reflejo de todas las influencias sociales a las que está expuesto al pertenecer a diversos grupos, puesto que el grupo "es una unidad social que consta de cierta cantidad de individuos que tienen unos con otros relaciones de rol y de estatus, que se han estabilizado en cierto grado en ese momento, y que poseen un conjunto propio de valores o normas que regulan su comportamiento al menos en asuntos que tienen consecuencias para el grupo"⁶. Así lo que distingue al

6. SHERIFF. pp. 118.

grupo es "...que sus miembros comparten normas respecto a algo. La extensión de las cuales puede ser grande o pequeña, pero a nivel mínimo incluye cualquier cosa que distinga los intereses comunes de los miembros del grupo"⁷.

Entonces: "un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas cuyos papeles sociales están estrechamente intervinculados"⁸.

En base a lo anterior, se puede decir que la relación que se establece dentro del grupo no es determinante en cuanto al número de miembros pertenecientes a él, sino a los mecanismos que permiten su integración (atracción interpersonal, deseos de lograr un objetivo grupal, necesidades circunstanciales,...), como la cooperación, la solidaridad, amistad, en interacción, más o menos permanente, donde crean y modifican su vida cotidiana.

Según Lingren, la relación establecida entre los miembros de un grupo se encuentra matizada por normas, valores sociales, creencias...las normas "se refieren a los motivos así como a la conducta que constituye la estructura del estilo de vida consensual y, permanentemente de una cultura, lo mismo que a fenómenos más temporales como las modas"⁹.

Sin embargo, en los diferentes estilos de vida existe una flexibilidad en el cumplimiento de ciertas normas, es decir existen grupos que no acatan en forma determinante alguna de

7. CARTWRIGHT y Zander. pp. 128.

8. REYES Contreras y Olmos Esther. pp. 18.

9. LINGREN, Henry. pp. 128.

ellas permitiendo que se de una cierta "libertad" de acción.

Al respecto, Whittaker nos dice que un individuo ha sido socializado, cuando "...ha aprendido a comportarse de acuerdo con ciertas formas estandarizadas que son características al grupo en el cual se desarrolla"¹⁰. Sin embargo, estas formas no están estandarizadas en forma estricta porque en la aceptación o rechazo de éstas intervienen los atributos valorados en relación al grupo donde se desarrollan. Entendiéndose como valor "un criterio de evaluación de determinadas conductas, cuya área de influencia puede variar desde una cultura hasta pequeños grupos dentro de ella"¹¹.

Desde esta perspectiva, el criterio para evaluar los comportamientos está influido por la percepción y las creencias de lo que se cree o considera necesario y verdadero en esa realidad.

Por lo tanto, el valor es una realidad psicológica y por lo mismo "debe distinguirse de modo preciso su utilidad porque su realidad se encuentra en la mente humana, no en el objeto externo mismo. El valor es, de modo estricto, una cuestión de opinión"¹².

En este mismo sentido, los valores y normas sociales con los que se evalúa se adquieren como resultado de la incorporación de los individuos a los modos y costumbres de la sociedad, siendo estos principios de conducta generalizada respecto de la cual los

10. WHITTAKER. pp.366.

11. SALAZAR. Miguel. pp. 246.

12. PRATT, Fraichild. pp. 309.

membros sienten un fuerte compromiso positivo, emocionalmente matizada, y que proveen un criterio para juzgar actos y metas específicas. O sea, los valores proporcionan un marco para el análisis de normas sociales, ideas, creencias y conductas que manifiesta un grupo o sociedad determinada. Por lo mismo, en la institucionalización de normas y valores influyen las creencias de los individuos, las cuales van a estar en función de los conocimientos que se poseen y de la ambigüedad o claridad de la situación a la que hacen referencia.

Por su parte, Sánchez Cerezo considera la creencia como: "una proposición simple, consciente o inconsciente, inferida de lo que una persona dice o hace. El contenido de una creencia puede descubrir un objeto o situación como verdadero o falso, valorarlo como bueno o malo o recomendar un determinado curso de acción deseable o indeseable"¹³. Así, la creencia estará de acuerdo al rol y posición que se ocupa, debido a que cada persona posee diversas perspectivas de su entorno social, por ello la norma, valor o creencia va a estar aplicada a la realidad del grupo o sociedad a la que se pertenece. Es cierto que un individuo va a creer o aceptar un acontecimiento cuando éste forme parte de su campo psicológico, entonces podemos considerarla como "una probabilidad subjetiva", o sea una estimación de la probabilidad de que un objeto posea un atributo"¹⁴. Estos atributos estarán en función de las necesidades e intereses que surjan en el

13. SANCHEZ Cerezo, Sergio. pp. 395.

14. COZBY, pp. 504.

individuo. Por lo tanto, la creencia es una afirmación de la realidad por parte de los individuos, valorada como verdadera por ellos mismos. Las creencias forman la estructura básica de la cognición del sujeto y el marco dentro del cual tienen lugar las percepciones.

El rol y la posición de la persona en sociedad desempeña también una función importante en las creencias porque en base a ellos se tiende a formar un punto de vista acerca de sujetos, objetos o situaciones sociales e intervienen en sus distintos comportamientos hacia ellos.

Un rol es un "modelo de conducta asociado con normas o definido por ellos"¹⁵, donde se indica la posición que ocupa el hombre y el status correspondiente. Por lo mismo, cada status entraña ciertos derechos y obligaciones que especifican de alguna manera los tipos de conducta respectivos.

Como se observa, entre rol y status existe una relación por lo que tienden a definirse simultáneamente, uno conlleva al otro.

Todo individuo como parte integrante de la sociedad posee un status y un rol relacionado con la conducta que presenta, dependiendo de las circunstancias en que se encuentra. "El término status -nos dice Insko- denota una cualidad de los miembros del grupo respecto a cierto atributo o conjunto de atributos que el grupo valora"¹⁶. Y agrega que el status refleja el poder y el prestigio del que goza un individuo, y en ello

15. op. cit. pp. 507.

16. INSKO y Schopler. pp. 458.

influye el grado de exclusividad de la posición que tiene. En este sentido en el intercambio de relaciones entre los sujetos se van asimilando diversas formas de pensar, de actuar, de interpretar la realidad que se le presenta, esto significa la inserción en la estructura de la sociedad a la que pertenece y en donde no únicamente asimila lo que le proporciona, sino que ese cúmulo de información la va a ir adaptando a las necesidades que surjan.

Por lo anteriormente señalado, se puede decir entonces que un individuo para integrarse a la vida social tiene que constituir dentro de sí, en el curso de ese aprendizaje, una articulación relativamente estable de la realidad dada con completa independencia de él, utilizando el lenguaje en sí como reflejo del mundo que le rodea y que lo influye. Por tanto, los individuos adquieren una identidad social a través de la socialización, la cual se manifestará en sus comunicaciones constantes, por lo que el lenguaje, en este caso, será reflejo de la realidad cotidiana vigente.

En este mismo sentido, la comunicación constante refleja los vínculos que identifican a la persona como miembro de un grupo, porque el lenguaje es un instrumento que permite el desarrollo cultural de una nación permitiendo el intercambio de vivencias que son sinónimo de aprendizaje. Sobre el lenguaje se han realizado varios planteamientos y de hecho ha sido objeto de estudio durante el transcurso del tiempo por lo que se han originado diversas concepciones entre las que se encuentran las

siguientes:

"El lenguaje...es un proceso concomitante a la formación del grupo social por el aprovechamiento práctico de la naturaleza a través del trabajo"17. Para este autor el punto de partida es el trabajo, la relación objeto-sujeto implica el poder que el hombre adquiere mediante su ejercicio en la posibilidad de que se de la relación de comunicación.

Asimismo se concibe al lenguaje "como una transformación interna del hombre eeparado del trabajo y de la naturaleza como una necesidad de expresión subjetiva, de sentimientos y emociones"18.

Como se puede observar los autores anteriormente citados difieren en sus interpretaciones acerca del lenguaje, por un lado se le otorga mayor importancia a las necesidades objetivas y por otra a expresiones subjetivas. Entendemos por necesidades objetivas aquellas que permiten la satisfacción material del individuo (en este caso el trabajo dió lugar a la iniciación del lenguaje), mientras que la expresión subjetiva comprende la necesidad del individuo de manifestar verbalmente sus emociones, es decir, no se atiende a lo material sino a los sentimientos humanos como aspecto relevante.

Para fines de la investigación se define el término lenguaje como un sistema simbólico, un instrumento de comunicación mediante el cual la persona comparte experiencias y

17. GODED, Jaime. pp. 11.

18. op. cit. pp. 12.

acontecimientos por medio de signos significativos que le son comunes: el lenguaje hace clara la conducta humana, manifiesta el mundo externo e interno del ser humano, su concepción de la vida..., permitiendo así objetivarlo.

El lenguaje utilizado cotidianamente construye el medio homogéneo del pensamiento diario, esto significa la conceptualización de las experiencias de cada día, de acuerdo a ellas la imagen que tiene el sujeto de su realidad se va a procesar para crear signos convencionales dentro del grupo del cual forma parte.

Por ejemplo, si consideramos las relaciones interpersonales, las relaciones cara a cara, en el seno familiar veremos que éstas están matizadas por el uso de un código particular: cuando se realiza con personas extrañas puede o no utilizar el mismo tipo de lenguaje dependiendo del grado de identidad social que persista entre ellos y el lugar donde se encuentren. También influyen en ello, las experiencias a que se hayan enfrentado los interactuantes porque es por éstas que se da un significado a los objetos y situaciones donde se desenvuelven. Esto quiere decir que un individuo utilizará un tipo de idiolecto como lenguaje muy privativo de ellos, ya sean ingenieros, sociólogos, médicos, campesinos, etc. (por ejemplo expresiones como: "chalo", "ñero", etc.) dependiendo del rol desempeñado y del lugar donde se da la situación: el grupo.

Con base en lo anteriormente señalado podemos decir que el sujeto utiliza diferentes códigos en diferentes grupos sociales;

viéndose en la disposición de crear conceptos y significados diferentes para cada actividad realizada cotidianamente, por lo que un sistema simbólico sólo puede ser discernible cuando se considera en conjunto y en relación con un hecho social de su realidad.

Así, la realidad toma sentido cuando se considera la interdependencia entre un sistema y una acción, un símbolo no expresarla nada si no se considera su significado y significante. "El significado refiere al aspecto cognoscitivo y el significante al aspecto afectivo"¹⁹. En una conversación, por ejemplo, los signos (palabras) utilizados no tendrán los mismos significados ya que dependen del contexto social y el significado referido a un valor social que marcará (en cierta forma) las expectativas de los interactuantes.

Y, si bien la realidad no se puede entender sólo a través de símbolos, pues no es algo definitivo, se debe considerar entonces la época, quién y en qué situaciones se transmite, pues sólo percatándose de ello es como se tendrán varios significados y porque un mismo código puede dar a lugar a infinidad de interpretaciones debido a la manera en que se expresa y a la experiencia pasada con la cual se relaciona en el individuo.

En la sociedad actual y específicamente en el D.F., la variedad de opiniones, creencias y concepciones dan lugar a una vasta cultura donde los grupos que la componen tratan, en cierta medida de transmitir, conservar, acoplar y moldear situaciones o

19. BAUTISTA López, Angelica. pp. 7.

vivencias a su repertorio experimental.

Por ejemplo, podemos encontrar individuos que tratan de crear un código particular que los identifique como grupo "especial" o "diferente": sin embargo, existen otros que se amoldan inmediatamente a lo que ya está dado sin mostrar contradicción alguna.

Por lo demás, si reflexionamos acerca de las ideas, podemos decir que la evolución en el uso del lenguaje por la utilización de nuevos vocablos da como resultados (en ocasiones) una nueva interpretación del sentido originario de esas ideas, no en el sentido de un cambio radical, sino que al paso del tiempo varias ideas en conjunto tienen una reinterpretación donde se ven involucrados diversos procesos psicológicos que pueden crear en los hechos sociales una nueva significación muy diferente a la que poseían anteriormente. Pensemos, por ejemplo, en el papel histórico de la mujer, en la reinterpretación, del papel de la mujer en la sociedad, antigua y actual; al hacerlo, se recordará que anteriormente se pensaba en una mujer hogareña, dependiente del hombre, sumisa...y actualmente se tiene otra concepción; se han introducido términos como liberación, independencia, madre trabajadora, trabajo fuera del hogar, etc.. Como consecuencia el pensamiento y las ideas evolucionaron, las formas de asimilar el "mundo de la mujer", involucrandose en una sociedad de derechos y obligaciones igualitarias respecto al hombre. Aquí se muestra que los nuevos vocablos, con su respectivo significado-significante, modifican la concepción anterior acerca de determinado fenómeno.

En nuestra sociedad, principalmente, por ser industrializada (en mayor o menor grado que otras) se ha llegado a una alienación e incomunicación entre sus miembros, la incomunicación no en el sentido de que no sea ya posible la comunicación entre los sujetos, sino más bien que por el mismo ritmo de vida de gran parte de los pobladores ciudadanos "se olvidan" de que existen otros seres humanos que giran a su alrededor y, es por ello que se relegan a un segundo término los sentimientos, valores, opiniones, que otras personas poseen. Incluso, hoy en día, gran parte de los ciudadanos no pretenden explicar el por qué de las cosas, porque les es más fácil hablar y relacionarse de acuerdo a las cosas materiales que poseen, por tanto se ve limitada la relación hombre-sociedad para interactuar.

En este mismo sentido se aprecia que la complejización de los procesos psicológicos de los individuos que pertenecen a diversos grupos sociales, en los que probablemente exista algún punto en el cual convergen, no todo es semejante, cada uno posee un proceso de socialización con modelos diferentes aprehendiendo una realidad social.

Los sujetos pertenecientes a nuestra sociedad muestran, hoy en día, también, actitudes afines en determinados actos culturales, sin embargo no asimilan o aceptan completamente todas las conductas. Existen objetos e instituciones sociales que a pesar de que se manifiestan constantemente en la vida social no permiten la identificación con sus objetivos, aun cuando el individuo se encuentre vinculado directamente a ellas. De ahí la

importancia de conocer realmente el tipo de relación que existe entre el trabajador y su medio, el centro de trabajo, y el sindicato, debido a la importancia del centro de trabajo, en la vida nacional, como parte integrante de la estructura económica y el papel determinante que juega en la vida política y/o familiar del individuo.

1.2. IDENTIDAD PERSONAL E IDENTIDAD SOCIAL.

En nuestra convivencia social nos involucramos con una diversidad de objetos y al mismo tiempo de sujetos poseedores de diferentes características (físicas e intelectuales) que influyen en las expectativas, deseos e impresiones de una realidad constituida por la participación e interacción con el ambiente físico y social, esas diferencias o similitudes del elemento humano es lo más importante para el desarrollo de una sociedad, por su vinculación directa a través de sus acciones.

Para que esta relación sea posible es importante que el individuo viva plenamente el proceso de socialización, en el sentido de su participación en los procesos vinculados con su realidad, por ejemplo, un niño carente de afecto se manifestará como un ser que se aleja de los demás, por lo que sus relaciones interpersonales serán cada vez más limitadas, esto interrumpirá o entorpecerá su desarrollo integral. En este proceso no interviene su constitución genética (heredada por sus antecesores) sino lo que ha aprendido socialmente como son los usos, costumbres, leyes y otros aspectos de la cultura, así como las capacidades y

hábitos necesarios que le permiten convertirse en miembro activo de la sociedad, aprendiendo a identificarse con los fines y valores de su familia, grupo y comunidad en general.

Cada sociedad presenta determinados patrones culturales, los que serán asimilados o internalizados de diversas maneras porque los individuos no se enfrentan a las mismas situaciones, dándose así diferencias e igualdades entre ellos. En el momento en que el sujeto participa como miembro de un grupo, aprehende e interpreta los sucesos que poseen significancia a nivel cultural y personal permitiéndole sentirse parte de su grupo.

Kimball Young plantea la existencia de dos tipos de socialización. La primera, es la llamada condicionamiento cultural y está relacionada con la forma en que se transmiten las pautas fundamentales de la cultura a una sociedad en particular. Abarcará el desempeño de acciones sociales, orientación cognitiva y emocional hacia las personas y las cosas de acuerdo con los requerimientos grupales. El segundo, llamado aprendizaje sociopersonal tiene lugar fuera del marco cultural permitiendo la posibilidad de aplicar su capacidad creativa.

La internalización de lo que nos rodea permite la aprehensión de la realidad; además, la comprensión de los semejantes, esto es, los otros constituyen los medios principales para el sostenimiento de la realidad subjetiva, la cual estará dada por las relaciones que se mantengan, y se manifestará en las reacciones ante el ambiente.

La realidad subjetiva y objetiva conforman la identidad

personal, y esta a su vez influye en el comportamiento, porque mucho de lo que los hombres hacen voluntariamente depende de lo que creen ser. Un ejemplo claro respecto a esta afirmación es mencionado por Shibusani, en el libro "Sociedad y Personalidad", quien narra un pasaje de las Novelas Ejemplares de Miguel de Cervantes, contando la historia de un hombre que cree estar hecho de vidrio. En cuanto a este, menciona que "siempre que las personas se le aproximaban, gritaba implorándoles que se mantuvieran a distancia para no quebrarlo, caminaba por en medio de la calle, mirando temerosamente los techos en busca de tejas sueltas que pudieran caer sobre él. En una ocasión, cuando una avispa lo picó en el cuello, no se atrevió a matarla o espantarla por temor a romperse. Se negaba a comer cualquier cosa que fuese dura, como la carne de pescado, e insistía en dormir solamente en camas de paja. Dado que el vidrio no sólo es más vulnerable que la piel sino también transparente, pretendía que la peculiar construcción de su cuerpo le permitía a su alma ver las cosas con más claridad y se ofrecía para ayudar a quienes enfrentaban problemas difíciles. Al poco tiempo se hizo famoso por sus observaciones asombrosamente astutas. La gente lo seguía a todas partes, pidiendo consejos. Siempre que los chicuelos traviesos le tiraban piedras, gritaba con altas voces y con tan grande desesperación que los adultos acudían corriendo a ayudarlo y, finalmente un protector adinerado alquiló un guardaespaldas que le seguía por todas partes y le protegía de los tunantes"²⁰.

20. SHIBUTANI Tamotsu. pp. 201.

El concepto de identidad social ha sido objeto de estudios durante el transcurso del tiempo, por lo que existe una gran variedad de explicaciones entre las que figuran las siguientes:

Erikson, afirma que la identidad es un "proceso localizado en el núcleo del individuo y, así mismo en el núcleo de su cultura comunitaria... la formación de la identidad utiliza un proceso de reflexión y observación simultánea, un proceso que tiene lugar en todos los niveles del funcionamiento mental y por medio del cual el individuo se juzga a sí mismo, a la luz de lo que advierte como el modo en que otros lo juzgan a él, en comparación consigo mismo y con respecto a una tipología significativa para ellos"21. En ello, se expresa una seguridad, que brinda al individuo la posibilidad de actuar conforme a sus necesidades, igualmente es un proceso interno concebido dentro de la comunidad.

La persona realiza una búsqueda constante de su realidad, utilizando el análisis de los roles, autoconcepto, autoestima, etc. Este proceso de desarrollo de la identidad personal se lleva a cabo en forma inconsciente tendiendo a cambiar, o sea, siempre está en desarrollo por ser un proceso de diferenciación continua, cada vez más amplio cuando el individuo va madurando. Un ejemplo al respecto es cuando un sujeto posee cualidades que no ha percibido, pero que "prácticamente", y que al enfrentarse a algún suceso nunca antes vivido surge ese atributo inconsciente hasta el momento en que otros hacen referencia a ese comportamiento ya

21. ERIKSON. pp. 260.

sea censurándolo o estimulando.

Sarabia, señala que "un individuo puede ser distinguido de todos los demás y de que en torno a todos esos medios de diferenciación puede adherirse a una historia continua y única de hechos sociales"²². Lo anterior, permite establecer que cada persona posee rasgos distintivos que aunados a su medio le permiten ser diferente, a la vez que comparte algunos valores que lo hacen sentirse parte integrante de un grupo o comunidad.

Por su parte, Asch menciona que "el sí mismo...forma parte también del campo sociológico compartido. La persona posee una identidad que le es propia y una identidad para los otros, además estos hechos no son independientes. la posición de una identidad implica, aparte de mi conocimiento de quién soy, que los demás me conocen como la misma persona"²³.

La concepción de identidad personal que cada uno posee puede no concordar con la imagen que tengan, de esa persona, los demás; por ejemplo, existen personas con baja autoestima, sin embargo, otros miembros de su grupo los pueden considerar como seres capaces de actuar frente a cualquier situación, dándose también casos contrarios donde la persona tiene una gran autoestima, aunque su grupo no lo crea así.

Cooley al referirse a ello, nos dice: "un autoconcepto de este tipo que parece tener tres elementos principales: la idea de nuestra apariencia a la otra persona; la imagen de su valoración

22. SARABIA y Torregrosa. pp. 231.

23. ASCH. pp. 288.

de esa apariencia y cierto tipo de sentimiento sobre sí mismo como orgullo o mortificación...lo que nos mueve al orgullo o a la vergüenza no es reflejo mecánico de nosotros, sino un sentimiento atribuido al efecto imaginado de este reflejo en la mente de la otra persona...siempre imaginamos y al imaginar se comparten los juicios y valoraciones de la otra mente, por ser miembros de una sociedad"24.

El sentimiento sobre sí mismo o autoestima surge a través de la captación de la imagen de uno mismo en el otro. A consideración de Shibutani "una autoconcepción puede considerarse como una relación estable entre un hombre como agente activo y lo que experimenta coherentemente como sí mismo. La autoconcepción de una persona particular se torna discernible a través de los modos característicos en que se dispone a actuar con respecto a sí mismo"25.

Por lo visto, entonces, cada persona tiene un concepto de lo que él es para sí mismo: existe una relación estable entre el individuo como agente activo y lo que siente coherentemente como sí mismo. Independientemente de esto, no se puede definir en términos de alguna respuesta particular porque se pueden considerar las exigencias de la situación específica en que se encuentra. Pero al hacer juicios y adoptar decisiones, al hablar de espacio y de tiempo, se utiliza a sí mismo como el punto central de referencia donde pone de manifiesto sus recuerdos y

24. COOLEY. pp. 184-185.

25. SHIBUTANI Tamotsu, pp. 215.

aspiraciones ineludibles propias del estatus y rol que posee en el grupo identificándose como un ser humano específico que pertenece a un lugar particular por lo que hace suyos los valores que el mismo grupo ha convencionalizado, es decir, de acuerdo a Shibutani "la estructura de la identidad personal es algo que se introduce desde fuera. Comienza asumiendo roles específicos e imitando la conducta de otros significativos y, manteniendo conversaciones consigo mismo. A medida que crece comienza a participar en una variedad de transacciones organizadas"26.

Según Allport, "el sí mismo es algo de lo que no nos damos cuenta inmediatamente. Lo concebimos como la zona central, íntima, "cálida" de nuestra vida. Como tal desempeña un papel primordial en nuestra conciencia, en nuestra personalidad y en nuestro organismo, viene a ser como un núcleo en nuestro ser, que muchas veces se expande y parece querer dominar totalmente nuestra conducta y conciencia y otras, parece desvanecerse completamente de modo que nada nos recuerda su existencia"27.

Deise, citando lo expresado por Mead en el libro "Persona, espíritu y sociedad" afirma "la conciencia de sí mismo se refiere al poder de provocar en uno mismo un conjunto de reacciones definidas que pertenecen a los otros miembros del grupo...no se pueden distinguir netamente nuestros propios sí mismos del de los demás, puesto que los nuestros sólo existen y sólo entran en nuestra experiencia en la medida en que existen los de los demás

26. op. cit. pp. 215.

27. ALLPORT. pp. 141.

y en que también ellos, entran como tales en nuestra experiencia"28.

Mead, agrega que el sí mismo no es tanto una sustancia o una estructura sino un proceso que emerge del pasado, de su interacción con diversos hechos y sujetos que tiene como función el generar el sentirse igual o diferente de acuerdo a la determinada situación que prevalece, al mismo tiempo posibilita la transformación individual y social producto del deseo y preocupación de mejorar las condiciones existentes en su grupo o sociedad porque sienten la existencia de una relación entre él y su grupo o sociedad y experimenta la importancia de dicha vinculación. Este sentimiento de o pertenencia a algo ha recibido diversas connotaciones como: identidad personal, autoconcepto, autoimagen, sí mismo, yo personal, etc.

La concepción de identidad personal, por tanto, se considera como un proceso que permite sentirnos seguros de "nosotros mismos" a partir de una construcción mental involucrando la reflexión y la observación simultánea de los sujetos y valoraciones significativas para uno mismo. Para experimentar la seguridad en uno mismo influye la consideración a las diferencias individuales valoradas socialmente como positivas o negativas, esto significa que la capacidad para generar acciones propias, experimentar el sentimiento de motivación y necesidad de un grupo constituyen la base del sentido de identidad personal.

Los criterios que el individuo utiliza para valorar

28. DOISE. pp. 55.

positivamente o negativamente los otorga la sociedad y especialmente el grupo del cual se forma parte e incluso influye, aunque no determina, en la jerarquía de su ordenación porque para algunos grupos es más importante el poseer una belleza exterior mientras que para otros lo es el ser inteligente o el poseer otra cualidad.

A medida que el niño se desarrolla hasta convertirse en adulto, el concepto que tiene de sí mismo va complejizándose y reconoce que una parte de él es diferente a la de los individuos que lo rodean por lo que tiende a presentar distintos aspectos de ese sí mismo para obtener ciertos resultados a través de sus acciones. Por ello, Brennecke menciona que "en el proceso de la concepción del sí mismo se da una división de subyó: el yo personal, el social y el ideal"²⁹.

El yo personal se refiere a la parte de uno mismo distinto de las demás personas, por las experiencias desiguales que se tienen, aunque se desea en un mismo momento ser igual y diferente de los otros, es decir, equidad o similitud porque formamos parte de una sociedad que permite la sobrevivencia y distinto porque se desea poseer alguna característica que sobresalga a la de los demás.

El yo social es la imagen que se presenta a los demás, misma que permite la relación social y la comunicación.

El yo ideal hace alusión a lo que el sujeto desea ser o cree debería ser. Ese yo ideal se genera a partir de los valores

29. BRENNECKE, pp. 22.

culturales, entre los que se encuentra la honestidad, lealtad, etc.

La vinculación entre los subyóes del individuo, anteriormente mencionados, le van a permitir lograr o no un desarrollo para adquirir la posibilidad a actuar en la conservación o transformación de la realidad en donde se encuentre inmerso. Esta identidad personal (el yo personal, el yo social y el yo ideal) no se da desvinculada de la identidad social porque se adquiere un autoconcepto a partir de las valoraciones sociales.

Hablar de identidad social significa remitirnos a las relaciones que se establecen entre los miembros de un grupo, según Festinger "un individuo va ligado al conocimiento de su pertenencia a ciertos grupos sociales y al significado emocional y valorativo resultante de esa pertenencia"³⁰. En ello, el aspecto afectivo juega un papel fundamental porque facilita el conocer el sentimiento de satisfacción cuando el grupo al que se pertenece otorga pautas para la realización de diferentes actividades que enriquecerán su desarrollo o que se relacionen con sus expectativas. Así la "identidad social sería una parte del proceso del sí mismo, representado por las cogniciones derivadas de los emplazamientos en la ecología social"³¹. Entonces, la identidad social implica tanto la posesión de un conocimiento del entorno social, como del lugar que se ocupa en una formación social, no olvidando el contacto existente entre

30. FESTINGUER en Sarabia y Torregrosa. pp. 65.

31. DOISE. pp. 58.

las personas y el mundo externo.

Considerando lo acertado de los planteamientos de Tajfel y Turner acerca de la identidad social es conveniente plasmarlos literalmente y a partir de ellos realizar una interpretación:

1. Los individuos tienden a mantener o aumentar su estima de sí mismo; intentan llegar a la concepción positiva del sí mismo.

2. Los grupos sociales o categorías (y el hecho de pertenecer a los mismos) llevan asociadas connotaciones positivas o negativas y, en consecuencia, la identidad social puede ser positiva o negativa según las valoraciones (que tienden a ser compartidas socialmente, bien en el seno del grupo, bien entre los grupos) de estos grupos que contribuyen a la identidad social de un individuo.

3. La valoración del grupo propio se determina con relación a otros grupos específicos mediante comparaciones sociales en términos de atributos o de características que conllevan una valoración.

La diferencia positiva entre el grupo de pertenencia y otro grupo origina un prestigio elevado; la diferencia negativa supone un bajo prestigio³².

Analizando lo anterior se puede decir que el sujeto asimila los aspectos positivos del grupo al cual está afiliado, permitiéndole con ello el que se establezca diferencias entre los distintos grupos donde se ve involucrado y al mismo tiempo desarrolla su identidad personal.

32. TAJFEL y Turner en Doise, pp. 68.

Para Mead "el que los el mismo se constituyan en el proceso social y que sean reflejos individuales de éste, de un modelo de comportamiento organizado"³³, va a ser incompatible con el hecho que cada el tenga su propia individualidad.

Siguiendo el pensamiento de Mead, los elementos constitutivos del el mismo son el yo y el mí, entre los que existe una relación dialéctica, en el sentido de que se influye uno a otro. El yo es la reacción del organismo a las actitudes de los demás; el mí es la serie de actitudes organizadas de los otros que adopta uno mismo. Es decir, las actitudes de "los demás" constituye el MÍ organizado, mismo que interviene en la respuesta del YO ya matizado por las características personales de cada individuo. No se debe considerar a alguno de estos elementos como el más relevante porque entre ellos existe una vinculación indisoluble debido a la participación del ser social en la unidad YO-MÍ (yo como acción y mí como posición adoptada ante un determinado suceso social).

Los conceptos de Mead, anteriormente mencionados, se deben vincular con otro denominado "otro generalizado" que proporciona al individuo su unidad de persona porque hace referencia a la actitud de toda la comunidad y a medida que interviene en cada miembro individual. Es a través de este "otro generalizado" que los procesos sociales influyen en la conducta de los individuos involucrados en ellos, y que los llevan a cabo, esto es, que es en esta forma que la comunidad ejerce su control sobre el

33. op. cit. pp. 54.

comportamiento de sus miembros individuales: porque de esta manera el proceso o comunidad social entra como factor determinante en el pensamiento de la persona" 34.

Por lo tanto el MI, el Yo y el Otro generalizado son elementos que forman parte integrante del proceso de identidad social, sin olvidar a la categorización y comparación social como procesos psicológicos involucrados, como lo señala Henry Tajfel: "la identidad social de un individuo es entendida como su conocimiento de que pertenece a ciertos grupos, junto con alguna importancia de valor emocional para él de su pertenencia a este grupo, sólo puede ser definida a través de los efectos de la categorización social que divide al entorno social de un individuo entre su propio grupo y los otros" 35.

Pero la división a que hace referencia no permite que se establezcan límites entre uno u otro porque las relaciones sociales del individuo se complejizan por pertenecer al mismo tiempo a varios grupos. A pesar de ello el individuo posee la capacidad de realizar una categorización social de ese entorno que "se refiere al proceso de ordenación de los objetos, su semejanza de base, la equivalencia para la acción, las intenciones o las actitudes adyacentes" 36.

Toda persona que vive intencionalmente en una realidad social determinada busca retroalimentarse para confirmar los conceptos

34. MEAD. pp. 185.

35. TAJFEL en Sarabia y Torregrosa. pp. 193.

36. HOLLANDER. pp. 354.

que ha adoptado y evaluado. Los grupos y la sociedad en general intervienen en la definición de lo que se debe considerar como lo apropiado o incorrecto de las actitudes, creencias, sentimientos y valores sociales, mismos que deben sistematizarse para otorgar coherencia a la cotidianidad, posibilitando su clasificación de acuerdo a las necesidades experimentadas por cada uno de los miembros.

Tajfel, menciona al respecto que "la categorización social es un proceso por el que se juntan objetos sociales o acontecimientos en grupos equivalentes, desde la perspectiva de los actos de un individuo, de sus intenciones y de su sistema de creencias ya especificadas"³⁷. Para evaluar esas capacidades, creencias y circunstancias se tiende a establecer una comparación con otros sujetos y estructuras similares o completamente diferentes para otorgar, por lo general, una posición relevante a los elementos que tengan mayor relación con los practicados.

Por ser procesos de carácter social, en la categorización y comparación social se da un consenso en donde el sistema de valores considerados como aceptables intervienen en la experiencia personal y cultural. Existen dimensiones que pertenecen a la gran mayoría de los individuos en grupo como son: inteligencia, sinceridad...y todos aquellos aspectos que de alguna forma se relacionen con su vida y aceptación ante el grupo en donde interactúan, a la vez conforman otras que poseen una unidad interna diferenciable con respecto a las demás

37. TAJFEL en Sarabia y Torregrosa, pp. 193.

congregaciones, lo cual le permite percibir como claros y precisos sus juicios y acciones pero necesariamente tendrán que ser compatibles con lo aprobado socialmente.

Según Jones y Gerard, se dan dos procesos básicos y diferenciables en la comparación social: la apreciación comparativa y la reflejada; en la primera, la persona determina su posición respecto a algún atributo (por ejemplo, la honradez como valor social positivo influye para que la persona se ubique dentro de los mismos límites de la categoría); la segunda deriva de esa posición adoptada de acuerdo al comportamiento que tengan los demás hacia él, es decir, existen personas ante las cuales se experimenta una mayor inclinación afectiva siendo más susceptibles a considerar sus juicios respecto a algún atributo importante para ambos.

La comparación y catnrización social permite que la persona se percate de lo que es para el mismo y para el grupo en donde se desarrolla, sintiéndose o no parte de él. Para lograrlo puede resultar relativamente sencillo o complicado, satisfactorio o doloroso y puede contribuir a un éxito o un fracaso dependiendo de la concordancia de este con las necesidades y expectativas que se poseen. Cuando éstas no se satisfacen se presenta una crisis de identidad.

Las diferentes asignaciones otorgadas al proceso de identidad social no alteran su esencia cuando se hace referencia al cambio de intereses o expectativas de la persona generadas por la no satisfacción o reforzamiento de los valores identificados

como característicos del grupo al que se pertenece o anhela integrarse; por ejemplo, en el contexto estudiantil se valora como positivo el ser inteligente y destacado, pero cuando por diversas circunstancias algún estudiante, en un principio seguro de poseer esas cualidades, se ve involucrado en situaciones que atentan su autoconcepto interviniendo la influencia de los demás, siente una crisis o confusión de su identidad social porque piensa que ya no reúne las cualidades necesarias para pertenecer a ese grupo con el cual ya había establecido un código.

Esta situación repercute en la conducta y relación social del sujeto tendiendo a buscar la internalización de otros valores o el darse una explicación satisfactoria respecto a lo sucedido. La superación de este conflicto se manifestará cuando, de nuevo, se comunique constantemente con los integrantes del grupo mostrando que se siente parte de ellos, porque el lenguaje es un reflejo de la realidad vigente.

La manifestación de la identidad social se concretiza en las actitudes individuales y grupales y en el tipo de comunicación permitiendo fortalecer la relación social. En un principio, el proceso de comunicación era entendido como algo mecánico donde el emisor transmite y el receptor recibe. Posteriormente, Laswell incluye un esquema con los siguientes elementos: quién dice, por qué canal, a quién va dirigido y con qué efecto, en dónde involucra tanto lo material como lo afectivo del intercambio de información.

De acuerdo a Shibutani, el proceso de comunicación se lleva

a cabo dentro de un consenso por medio del cual los individuos comparten actividades y experiencias conjuntas otorgando un significado a ciertos gestos que otros sujetos al no formar parte de ese mismo consenso no entendería. El mismo, hace referencia "al intercambio de gestos mediante los cuales se desarrolla, se mantiene o se rompe el consenso"³⁸. Esto se da de acuerdo a una área cultural cuyos límites no están establecidas ni por el territorio, ni por la permanencia formal al grupo, sino por los límites de la comunicación que realmente se da, para la propia definición de los códigos particulares que reflejan la especificidad de sus relaciones sociales e identidad social.

Aun existe un grado más de identidad y corresponde a una identidad nacional. En ella, se llegan a compartir aspectos colectivos como concepciones de la historia nacional, actitudes hacia las tradiciones y los símbolos nacionales.

Una identidad nacional contiene, entre otras cosas, creencias y valores concernientes al sentido de la existencia humana, a la naturaleza de las instituciones sociales y al manejo de las relaciones humanas. Solo puede tipificarse dentro de la cultura y la organización llamada nación, cuidando de mencionar que al derivar características nacionales se tratan formas encubiertas de cultura y naciones dominadas, vía la monopolización del poder por una étnica o nación determinada en menoscabo de otras.

La característica que no debe olvidarse de estos procesos es

38. SHIBUTANI Tamoteu. pp. 136.

su carácter transicional, dinámico y cambiante, de acuerdo a las vicisitudes que vive el individuo, un grupo, y/o la comunidad en su cultura y nación específica.

1.3. MANIFESTACIONES DE LA IDENTIDAD SOCIAL.

1.3.1. COMUNICACION Y LENGUAJE.

El proceso de la comunicación en general y el lenguaje que se utilice en forma específica en la vida cotidiana de la sociedad, influye en las diversas reacciones hacia el contexto social donde el hombre se desarrolla.

Este proceso permite el desarrollo social, e implica aprendizaje e identidad porque fomenta las relaciones sociales y las formas de organización de los diferentes grupos y porque este desarrollo sólo se logra a través de una comunicación donde prevalezca el entendimiento y el reflejo de cada uno de los integrantes como el mismo frente a una realidad propia característica de cada individuo y grupo, donde no exista un ambiente de desconfianza o individualidad porque esto impide la unificación de las relaciones interpersonales y de las condiciones psicosociales del hombre, en su lucha por sobrevivir, que le impiden ser él mismo y darse a conocer tal como es porque le es difícil expresar sus temores y necesidades, aunque son también las que otros han experimentado se cree que sólo conciernen a su persona porque prevalece una incomunicación.

Se afirma que la sociedad es en esencia comunicativa, aunque

se podría contradecir con la alusión anterior del término "incomunicación". En este sentido, conviene hacer referencia a lo manifestado por Castilla del Pino, en cuanto que dice: "La comunicación existe, pero en cada caso lo que hay que preguntarse es qué es lo que se comunica y cuánto queda por comunicar...en el encuentro entre dos personas la comunicación se verifica a modo de esferas tangentes, que están contactadas cada una respecto de la otra por la periferia del Yo de cada cual"³⁹.

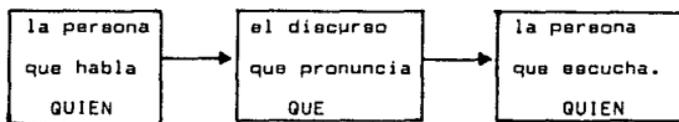
Es decir, la incomunicación se refiere a la comunicación parcial o distorsionada entre los individuos, a pesar de la necesidad de hablar de hechos estructurales, porque la comunicación es un proceso social manifiesto en la interacción entre los miembros de la sociedad y no sólo la transmisión de información carente de importancia para los involucrados porque la comunicación es algo más: La comunicación hace verdaderamente humana la conducta de los hombres, es decir, a través de ella se hacen realidad las relaciones y la autenticidad de cada miembro.

En este sentido histórico, a medida que el hombre fue evolucionando, su capacidad de comunicación lo distinguió de otras especies. El lenguaje de naturaleza simbólica, requiere del aprendizaje de diversos símbolos expresables en la descripción de objetos, hechos o acciones y emociones siendo el hombre el único ser vivo que cuenta con la capacidad de representación mental de los objetos y acciones, diferenciándose de los seres irracionales porque en ellos sólo existe una función expresiva e imitativa.

39. CASTILLA del Pino, pp. 12-13.

A la vez, debido a la importancia que la comunicación tiene en la vida social esta ha sido estudiada, desde tiempo atrás, por varios pensadores. Por ejemplo, Aristóteles; presentó el primer esquema de la comunicación y que ha servido de base a otros.

Los elementos de su esquema son tres:



Otro diagrama, mucho más reciente que el anterior, es el de Laswell que precisa cinco grandes zonas de comunicación.



Para entender la relación comunicativa que establecen los individuos, necesariamente se debe entender cuánto, dónde y por qué nos influimos. Podría pensarse, en primera instancia, que lo fundamental en la comunicación es el mensaje y si éste es recibido o no, sin embargo, esto no abarca la totalidad de la comunicación ni muestra su importancia, debido a que los individuos, precisamente por ser ellos los interactuantes pueden modificar el mensaje de acuerdo a sus diferentes estados de ánimo, del énfasis otorgado y de los diversos movimientos que se realice, es decir, un mensaje no tiene significado en sí, los

significados están en los usuarios porque ellos son los que interpretan el mensaje de acuerdo al contexto en que se presenta.

Por mensaje se entiende la expresión de ideas con un contenido, expresadas en determinada forma mediante el empleo de un código. A su vez, el código es un sistema de significación que asigna una correspondencia convencional a las señales presentes en el mensaje que representa.

En la época actual, el análisis de la comunicación se ha realizado desde diversos enfoques, mismos que destacan diferentes elementos. A continuación se hace referencia a algunos planteamientos acerca de dicho proceso con el fin de entender su esencia e importancia social.

Shibutani se refiere a la comunicación como "...ese intercambio de gestos mediante los cuales se desarrolla, se mantiene o se rompe el consenso"⁴⁰. Y prosigue diciendo, por consenso se entiende la comprensión mutua de los participantes en una actividad común debido a sus experiencias anteriores, perpetuando así diversos símbolos y gestos que se convierten en universales a través del tiempo, considerando las perspectivas e intereses de los individuos, así como el contexto que los rodea. El gesto es todo sonido o movimiento perceptible que sirve como indicador de experiencias internas, así cualquier acto puede convertirse en un gesto si otra persona responde a él y lo utiliza como base de juicio para responder al estímulo. Y termina diciendo que los movimientos se constituyen en gestos y pasan a

40. SHIBUTANI, pp.173.

formar parte del contexto social mediante las interacciones e intenciones que tiene el hombre para comunicarse con los otros.

Al respecto, Castilla del Pino señala que la comunicación es una forma de verificación del pensamiento a través del habla⁴¹, o sea, que la comunicación ratifica un comportamiento de normas y experiencias comunes al interior de la sociedad.

A su vez, se afirma que: "la comunicación consiste en que la persona que produce los signos fónicos y la persona que los oye los entiende del mismo modo, es decir, les dan los mismos significados"⁴².

Esta última idea puede no ser cierta en la medida en que se pueda presentar alguna barrera en los mismos individuos que por formar parte de diversos grupos, poseen innumerables ideas y experiencias diferentes conformadas por las infinitas situaciones que afectan el significado dado a los símbolos significantes; por ejemplo al presentar un informe académico o laboral, si el evaluador exclama "Qué ideota", esta frase se puede interpretar con dos significados. Uno, alabando lo presentado y el otro, ofensivo hacia el creador del trabajo.

Por su parte, Fuentes Navarro concibe a la comunicación como "un proceso que relaciona a dos o más sujetos, permitiendo la producción en común de sentidos, de acuerdo a reglas convencionales en un contexto sociocultural determinado, que es

41. CASTILLA del pino. pp.54.

42. PRIETO Francisco. pp. 67.

constituye como una práctica de significación"⁴³.

Esta concepción nos permite decir que la comunicación es un proceso social dinámico, y que no puede pensarse en una comunicación mecánica o estática, porque la intervención y la interacción comunicativa de los individuos genera un constante cambio en sus formas y contenido. Asimismo, se aprecia que en el, se produce una interdependencia entre ellos, manifiestan sus expectativas sobre la forma en que habrán de responder, con palabras o acción al mensaje o situación, generando nuevas formas de conducta y posibilidades de desarrollo para los interactuantes.

Fernández Christlie, apoya esta orientación y alude a la misma en los términos siguientes: "la comunicación es expresión, intercambio e interpretación de símbolos y significados mediante los que se crean o se descubren las experiencias, acontecimientos y objetos dotados de sentido que constituyen la realidad objetiva"⁴⁴.

No se debe olvidar sin embargo, que las relaciones entre las personas son variables, que la situación en la que se interactúa comunicativamente tampoco es la misma y que la comunicación no es siempre la misma, aún cuando los interactuantes si lo sean, dado que influyen los intereses que se den en ellos.

Por lo mismo, en todo proceso comunicativo existe cierta posibilidad de que se den en forma implícita, predicciones por

43. FUENTES Navarro. et. al. pp. 101.

44. FERNANDEZ Christlie, Pablo. pp. 10.

parte de la fuente y/o receptor, porque se tiende a inferir las posibles formas en que otros podrían responder al mensaje. En otras palabras, en el proceso comunicativo ha de tomarse en cuenta el "otro generalizado" o sea la habilidad empática donde hay una proyección de los estados internos, o personalidades de los demás, con el fin de prever la forma en que habrán de conducirse. Estos estados internos pueden ser inferidos, comparándolos con nuestras predicciones y actitudes, ya que, lógicamente, para ponerse en el lugar del otro se tuvo que aprehender como propias las normas, valores, creencias, etc. del grupo al que se pertenece.

Lo anterior concuerda con lo planteado en la Teoría de la Empatía de K. Berlo, en la cual se señalan dos aspectos relevantes. Uno de ellos "se refiere a la interdependencia en la cual se sostiene que el hombre puede observar su propia conducta física directamente y relacionarla de manera simbólica con sus propios estados psicológicos internos: sentimientos, pensamientos, emociones, ideas, etc."45. El otro, se refiere al desempeño del rol y señala que el concepto de "el mismo" no determina empatía. O sea, en este último caso la comunicación y el desempeño del rol son lo que permite esa empatía ya que cuando se desempeña el rol de otra persona es más fácil ponerse en su lugar y percibir el contexto de igual forma, o parecida, porque ya se han compartido experiencias comunes y se han observado conductas propias de cada papel social.

45. K. Berlo. pp. 93.

Además, al comunicarnos se hace inferencia del rol personal o al de otros y se piensa en cuál "debe" ser la conducta o reacción de cada uno de los miembros del grupo.

La comunicación entonces, en un sentido universal, representa la interpretación de la interacción entre los organismos humanos, interacción que implica la asunción recíproca de un rol, la comprensión de símbolos y significados, es decir implica la capacidad para conducirse con la mutua necesidad del "al mismo y del otro".

Historicamente considerando el proceso, se percibe que las personas al interactuar tuvieron la necesidad de crear sistemas sociales para regular la conducta y llevar a cabo sus objetivos. Sólo a través de la comunicación se llegan a acuerdos, además aumenta la posibilidad de semejanza entre ellos, así como posibilidades de que un grupo se una para lograr una meta común, en ello juega un papel fundamental el lenguaje que se utiliza para manifestarse y transmitir sus necesidades, sentimientos, creencias, ideas, etc.: lo que significa comunicarse con la sociedad, constituida por todos, y a la vez enriquecerla propiciando determinadas relaciones afectivas entre los integrantes, en ello influye un gran número de factores físicos y sociales para obtener resultados en el proceso de comunicación. Con esto no se quiere decir que se de una relación causal entre lenguaje, cultura y ambiente porque se reduciría la manifestación individual y social a las influencias de carácter físico especialmente: es decir, el desarrollo del lenguaje no está

determinado por el lugar o el progreso de los grupos sociales porque existen algunos con un avance económico, político y social que contrasta con el de los países llamados "desarrollados" y, sin embargo, son poseedores de un lenguaje muy rico y expresivo.

Edward Sapir se refiere a esta relación y nos dice: "en alguna medida cultura y lenguaje pueden concebirse en constante estado de interacción y asociación definida durante un lapso considerable. Sin embargo tal estado de correlación no puede continuar indefinidamente. Con el cambio gradual de la psicología del grupo y del ambiente físico, pueden tener cambios más o menos profundos en la forma y contenido tanto de la lengua como de la cultura"⁴⁶.

Y señala además que, dichos cambios aludidos pueden ser casi imperceptibles para la mayoría de los miembros de la sociedad pero en cualquier momento se manifestarán como parte integrante de los movimientos coyunturales que propician las modificaciones convenientes y necesarias en las relaciones sociales y estructura social.

Luego añade que, las diferentes formas de interacción social conforman los sucesos históricos donde influyen diversas circunstancias de comunicación, motivación, percepción, aprendizaje, etc. pero todas ellas vinculadas, con un desarrollo desigual estimulado por las relaciones de organización e integración social donde se encuentre ubicado el individuo y los grupos sociales. En dichas relaciones -termina diciendo- influye

46. SAPIR en Garvin L. Paul, et. al. pp. 32-33.

un elemento que por usar tan cotidianamente en las diferentes actividades sociales poco nos ocupamos de analizar para entender la realidad y las relaciones presentes en el grupo y sociedad, relaciones y realidad que nosotros propiciamos o conformamos, este elemento es el lenguaje, que es la manifestación clara de la unidad que existe en un sociedad. Y, una vez que se analiza se puede comprender que la naturalidad y poca importancia que le otorgan algunos sujetos es ilusoria ya que es el elemento que permite manifestar lazos de solidaridad, pertenencia...para consolidar un grupo.

El lenguaje es un proceso exclusivamente humano, y no instintivo de comunicar ideas, emociones y deseos por medio de un sistema de símbolos producidos de manera deliberada.

Vemos que el lenguaje es entonces mucho más que una colección aleatoria de palabras, pues para entender y producir las oraciones de un lenguaje se debe conocer no sólo los significados de las palabras individuales del lenguaje, sino que se debe ser capaz de combinarlas en oraciones con sentido.

Muy a pesar, sería imposible menorizar todas las expresiones a producir, una vez escuchadas, en el curso de la vida, sin embargo se producen y entienden un número inimaginable de ellas, lo cual muestra la naturaleza productiva del lenguaje, implicando que es creativo. Por tanto, aunque se tengan problemas para expresar ciertos pensamientos, todos los lenguajes humanos tienen el potencial para expresar alguna idea o pensamiento por diverso que sea. Ya que es una propiedad del lenguaje humano. Pero no

todos los miembros de una sociedad particular usen el lenguaje exactamente de la misma forma, existen diferencias en cuanto a la pronunciación y enunciación, presentes en los grupos en donde se involucran; por ejemplo, los estudiantes de medicina adquieren un lenguaje especial basado en términos anatómicos que deben aprender: un idialecto.

Para terminar, podemos decir con Bautista, que: "El lenguaje es la vía por la cual el ser humano se vincula de manera estrecha y definitiva al resto de sus congéneres, permitiéndole así vivir su identidad social"⁴⁷. Y, que una organización manifiesta su identidad a través de la comunicación real entre sus integrantes. Asimismo, que los elementos del lenguaje y los símbolos de nuestra experiencia tienen que asociarse con grupos enteros, con clases definidas de experiencias, porque solo así será posible la comunicación.

1.3.2. PARTICIPACION.

Participar es la práctica de conocimientos y habilidades para el logro de un objetivo personal o grupal. Es decir, es una actividad de influencia e interacción del sujeto sobre el medio.

La interacción se produce, por una parte, como utilización y conocimiento del medio social y, por la otra, como modificación de ese medio, es "el rompimiento voluntario y vivencial de la relación asimétrica de sumisión y dependencia, implícita en el

47. BAUTISTA L. Angelica. pp. 13.

binomio sujeto/objeto"48.

La forma en que se participa, va a partir de determinados motivos para lograr una meta y resolver algún problema, expresa una relación con el objeto, un rompimiento del esquema sujeto (yo) - objeto (el otro), para que la relación sea como de cooperadores, es decir, de sujeto a sujeto. Cuando se alcanza tal simetría de trabajo y de vida se practica la verdadera participación y los resultados en la organización social y política pueden resultar superiores; acabar con la relación de dependencia, hacerla simétrica y autogestionaria; significa romper el esquema sujeto-objeto, dar un paso más amplio en el que las personas que interactúan no se diluyan ni desaparezcan como tales, en la que, se pueden observar los mecanismos de interconexión entre los hombres con el medio social.

Y, dado que la participación de cada uno de los individuos de la sociedad marca la vida presente y futura de la nación se establecen relaciones de cooperación de unos con otros hombres, surgen, de ella, sentimientos amistosos mutuos, a medida que luchan por objetivos comunes, llegándose a manifestar una identidad social común. Muy a pesar de ello, no todo lo que se llama "participación" es participativo, dado que existen aspectos, tanto voluntarios como impuestos, que han de tomarse en cuenta en los procesos contemporáneos de acción política y social.

En general, al participar se actúa, se articulan y

48. FALS Borda. Orlando. pp. 130.

sistematizan conocimientos (el propio y el exterior), de tal manera que pueden asumirse papeles protagonistas en el avance de la sociedad y en la defensa de los propios intereses de clase y de grupo porque se da un rompimiento en las relaciones de sumisión o dependencia, que son formas de sujetarse o subordinarse a una cosa o persona, para el logro de objetivos creados por la sociedad en la que se vive.

El no participar en una actividad o proceso lleva al individuo, o grupo, al conformismo y a la resignación, se muestra un acuerdo ante todo evitando la reflexión y el involucramiento en la dinámica.

1.3.3. CONCIENCIA.

En su desarrollo el individuo tiene varias vivencias que son experimentadas como percepciones, recuerdos, pensamientos, sentimientos, deseos, procesos de voluntad, entre otras; integra, a la vez, ideas y actos conscientes que le permiten comprenderse a sí mismo, y a su entorno, como parte de un grupo humano determinado. Esas ideas y actos constituyen elementos de motivación de acuerdo a los intereses de la persona, siendo la unidad o el conjunto de lo subjetivo y lo objetivo del ser humano. Este conjunto, precisa decirlo, le permite percatarse de la importancia objetiva y social de los fines y motivos que le van a permitir actuar dentro de la sociedad y a la vez va configurando su conciencia.

Para entender el término de "conciencia" es necesario

recordar que la condición de clase es determinada por la organización del proceso de trabajo. La actividad de trabajo, se basa en el empleo de herramientas y en la división del trabajo, lo cual modifica la relación del hombre con la naturaleza.

El trabajo como actividad -nos dice Perinstein en su libro "Fundamentos de Psicología General"- corta el lazo directo entre impulso-satisfacción, anclado a la creación de un objeto, pone en primer lugar la finalidad de la acción y posteriormente al impulso.

Vale decir que, esta relación se produce a través de un largo proceso histórico y que esta se va complejizando a medida que se desarrollan los instrumentos de trabajo y el proceso de producción se mecaniza para aumentar el rendimiento del recurso tecnológico y humano que participa. Además, este proceso influye en el cambio de necesidades de las personas, y por lo tanto en sus intereses y motivos, y ello conlleva a un cambio necesario en las facultades humanas, incluyendo al pensamiento.

Lo anterior permite decir que sin la conciencia, en sus distintas manifestaciones (si mismo, de clase, moral, etc.), no hay personalidades.

Así pues, el desarrollo de la conciencia del hombre, su crecimiento y arraigo, se produce en la efectiva actividad humana, y como dice Lenin, "la conciencia de las masas obreras no puede ser una auténtica conciencia de clase si los obreros no aprenden sobre la base de hechos y acontecimientos políticos concretos, y además de actualidad, a observar a cada una de las

otras clases sociales en todas las manifestaciones de su vida intelectual, moral y política"49.

Es necesario, entonces, enfatizar que para llegar a tomar conciencia de sí como clase, como grupo, es preciso comprender las relaciones con otras clases, con otros grupos; valorar las acciones propias y las de ellas, desde el punto de vista de los intereses y objetivos de clase; es decir, es preciso dar énfasis al hecho de que para adquirir conciencia es necesario darse cuenta o percibir la diferencia que existe entre la propia situación de clase y la de grupo.

Finalmente, ha de recordarse que diversos autores marxistas señalan que la estructura interna, las jerarquías en el trabajo, las relaciones de poder, las políticas, etc. son las formas en que se determinan las condiciones en que se presentará este fenómeno: La conciencia.

1.3.4. LA ORGANIZACION.

El término "organización" ocupa un lugar importante en la ideología de todo individuo, grupo o nación. Constantemente se menciona y por ello debería entenderse de manera precisa, pero contrariamente a ello, frecuentemente se manifiesta una contradicción que dificulta su análisis provocando confusión y explicaciones de acuerdo a diversos intereses dependiendo del contexto en que se utilice.

A continuación, se hace referencia a algunas concepciones de

49. LENIN en Pradvichni G. pp. 65-66.

organización, en forma general, diferenciándolo del término de estructura social porque aunque ambos se complementan, conforman dos tendencias que pueden ser contrarias de acuerdo a los intereses que se posean.

Richard Hall, citando a Barnard Chester dice que la organización es "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas; esto es la actividad lograda a través de una coordinación conciente, deliberada y plena de propósitos"⁵⁰. Además, para él, la organización es "una colectividad con límites relativamente identificables, con un orden normativo, con escalas de autoridad y con sistemas de comunicación; esta colectividad existe sobre una base relativamente continua en un medio y se ocupa de actividades que, por lo general, se relacionan con una meta o un conjunto de fines"⁵¹.

En el presente estudio, se considera que ambas concepciones se complementan, pues además de poseer elementos en común como es el de fines principalmente, la organización es un proceso donde participan una serie de individuos para el logro de ciertos objetivos definidos, de manera conciente y para satisfacer sus necesidades.

Considerando lo anterior se puede decir que la sociedad se integra por organizaciones y se desarrolla a través de estas. O sea, desde la época primitiva, el hombre tuvo necesidad de unirse

50. HALL H. Ricardo. pp. 5.

51. op. cit. pp. 9.

en grupo para coordinar esfuerzos y aprehender a la naturaleza y así satisfacer sus necesidades, generando con ello las primeras formas de organización social. Posteriormente, con el desarrollo de los grupos, de la cultura y de las naciones, con sus formas de producir y reproducir la vida social, la organización se fue relacionando con otros elementos como es el poder, y se institucionalizó con diferentes atributos que le otorgan los grupos y clases sociales de acuerdo a sus experiencias y motivaciones además de sus intereses ideológicos.

Para Pater y Scott el término organización social hace referencia "a las formas en las cuales puede organizarse socialmente la conducta humana; es decir, a las reglamentaciones observadas en la conducta de las personas debido a las condiciones sociales en las cuales se encuentra"⁵².

Notese que a diferencia de otras opiniones, ellos incluyen el término de reglamentaciones en la discusión. Su opinión, influye en la cotidianidad y empieza a ejercer influencia sobre uno de los puntos de vista de la organización social, siendo ésta la de ver aquélla como algo lineal donde no se alteran las funciones, donde se "debe" de hacer lo convenido socialmente, siendo esto lo establecido por la ideología dominante.

Al respecto, Cerutti menciona que la organización social se refiere a "un patrón relativamente estable de relaciones sociales entre individuos y subgrupos, en una sociedad o grupo, basado sobre roles y normas sociales y significados compartidos que

52. PETER M. Blau y W. R. Scott. pp. 2.

proveen regularidad y predicibilidad en la interacción social"⁵³. Por ello, las mismas condiciones históricas, así como la finalidad de una organización proveerán esa regularidad y predicibilidad porque son aspectos que pueden desligarse, mismos que determinan las posibles actividades y formas de manifestación de la organización hacia la sociedad.

Dicho concepto, como se señaló anteriormente, tiene similitud con el término estructura, porque ésta se ha definido como: "organización de partes, de relativa pertenencia o persistencia, capaz de actuar como tal, de determinada manera y cuyo tipo se define por las clases de acción que pueda comprender"⁵⁴. Aquí cabe resaltar que al igual que la organización, la estructura se define por las clases de acción o fines que posea. Además de que es la combinación de instituciones, comportamiento interactivo y pautas, que forman un sistema social: Sociedad.

Así, se vinculan dos aspectos en este término que son:

1. Configuración de la organización interna de cualquier grupo social, que caracteriza la suma total de las relaciones que los miembros del grupo mantienen entre sí y con el grupo mismo.
2. Concepto general aplicable a todos aquellos atributos de los grupos sociales y tipos de cultura, gracias a los cuales pueden captarse como un todo constituido por partes interdependientes.

53. CERUTTI Canali. Angel. pp. 43.

54. Diccionario de Sociología. pp. 114.

Sin embargo, aunque la organización social puede tomarse como sinónimo de estructura social, hay que hacer notar que aquella no hace referencia a los aspectos estáticos (estructura), sino dinámicos del sistema social.

Para Hunter, "la estructura consiste en ideas y expectativas y provee a los miembros de la sociedad de una guía fiable de acción (categorías y cometidos o funciones). La organización social hace referencia al ordenamiento sistemático de las relaciones sociales mediante actos de opción y decisión; estos actos se guían por precedentes suministrados por la estructura social y limitados por el margen de alternativas posibles"⁵⁵, permitiendo establecer así la diferencia fundamental para entender un sistema social, y decir que el comportamiento observable que influye para el cambio o la conservación del sistema se explica considerando el estudio de la organización social porque comprende los esfuerzos y acciones concertadas, unificadas y planificadas en la cooperación e identidad social de los participantes, en el cumplimiento de sus objetivos.

Lo anteriormente expuesto refleja también el énfasis puesto en la vida social como oferente de opciones entre modos de acción alternativos, y en el individuo, como ser capaz de tomar decisiones racionales de acuerdo a ciertas metas vinculadas con las expectativas grupales.

Los conceptos de organización y estructura -teóricamente considerados- han surgido dentro del contexto del análisis del

55. HUNTER E. David, et. al. pp. 502.

comportamiento y desarrollo de una sociedad que, día a día, se organiza siguiendo intereses específicos de acuerdo a su principal función, ya sea de índole económica, política o social.

De ahí la importancia de hacer ver, por lo mismo, la importancia del estudio de este rubro para la vida humana porque de una manera u otra se ve ligada constantemente a las organizaciones.

Cabe agregar que para el estudio de la misma se han realizado categorizaciones de las organizaciones, tales como: escolares, religiosas, educativas, laborales, resultando valiosas como tipología. Sin embargo, esto no es suficiente, hay que conocer a la vez sus rasgos analíticos para explicar las diferencias y las similitudes que las vinculan y para actuar en ellas de manera previata y clara. O sea, es importante conocer su esencia, ya que pueden tomar muy diversas formas, dado que representan los sistemas de valores conflictivos y cruciales de una sociedad dentro de un periodo determinado de su historia.

Como en el caso de México, en un periodo de rápido cambio social y de conflicto social evidente, las organizaciones son un factor que contribuyen en alto grado, tanto al cambio y al conflicto como a su oposición, de ahí -como se puede apreciar- se derivan las interpretaciones divergentes, motivando que la organización sea una categoría que en si misma encierra una contradicción porque mientras las clases trabajadoras entienden esa movilización como uno de los pasos para el logro de beneficios colectivos en su nivel de vida, como acciones de

organización social procurando un cambio. En tanto la clase dominante entiende esas mismas acciones como manifestaciones de desorganización social que alteran el orden del sistema organizado y estructurado de acuerdo a sus intereses.

En general, la organización social representa el proceso que determina el orden de la actividad social, independientemente de que esa organización social para unos o desorganización para otros, ahí se representa el ordenamiento sistemático de las relaciones sociales mediante actos de elección y decisión matizados por una valoración individual y social, es decir, por una identidad de clase.

Cabe señalar por último que toda organización se ve inmersa en la totalidad del sistema, mismo que posee una estructura específica modificable en forma proporcional al grado de influencia de las organizaciones y de acuerdo a sus posibilidades al plantear políticas precisas que reflejen su función, entrando en juego la influencia de fuerzas grupales contrarias o similares.

Aun, cuando la participación, comunicación y conciencia como formas de manifestar la identidad social de una organización se han presentado por separado, debe subrayarse que en la acción humana no son actitudes o conductas desvinculadas. En este caso, la comunicación y la participación que exista va a enmarcar el total de relaciones que cada persona prevea para conformar una conciencia específica de acuerdo al tipo de organización. Así, en el grado en que los miembros de un grupo, organización, clase,

etc. externalizen su comunicación, participación, conciencia y organización, es en ese grado, que harán patente su identidad social.

2. EL SINDICATO COMO ORGANIZACION SOCIAL.

2.1. Definición de sindicato.

Además de mencionar la definición de sindicato es importante dirigir este concepto hacia el contexto que descubre su función y su relación social actual, respetando las opiniones que rechacen el concepto que se adoptará en la presente investigación.

Básicamente el sindicato tiene un doble origen: solidario y defensivo por un lado, de revuelta contra el modo de producción capitalista y contra la sociedad por el otro.

El término "sindicato" es polisémico, "es una asociación formada para la defensa de los intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados, productores o patronos"⁵⁶. Aquí se está implicando a los productores o patronos.

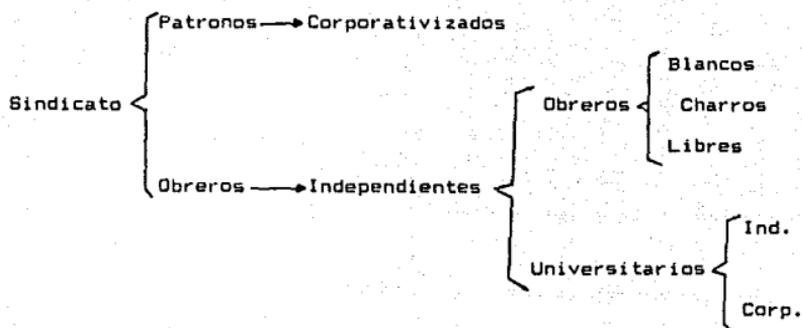
Es asimismo "una asociación obrera organizada bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos"⁵⁷. Y no debe pasar desapercibida la definición oficial más amplia que señala que el "sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"⁵⁸.

Considerando una tipología acerca del sindicalismo se muestra el siguiente cuadro:

56. CAMACHO Correa, Pedro. pp.14.

57. op.cit.

58. LEY Federal del Trabajo. pp. 209.



Esta tipología no es sólo un mero esquema, indica aspectos organizativos del sindicalismo que influyen en forma determinante en las condiciones generales de los trabajadores asalariados, es una estructura esquemática producto de la lucha cotidiana de los trabajadores y de sus condiciones actuales.

Nos muestra en polos extremos a sindicatos corporativizados, e independientes, de patrones y obreros; estos últimos, actuando al margen de los aparatos sindicales oficiales y sin pertenecer a alguna federación o confederación.

Encontramos también a sindicatos de trabajadores obreros y universitarios, de nuevo inmersos en acciones independientes o corporativizadas, además de agrupaciones charras o blancas que ocultan sus intereses bajo la defensa de un contrato colectivo que "beneficie" al trabajador. Específicamente los sindicatos "blancos" son organizados regularmente por la empresa, suelen surgir mediante un acuerdo entre la dirección patronal y los

dirigentes naturales de los trabajadores. Su función es preventiva por lo que estima que los trabajadores no deben preocuparse por las cuestiones políticas y sociales, sino que deben ocuparse de la seguridad de sus familias, de los valores morales y religiosos, de las buenas costumbres y de la productividad de su desempeño, lo que redundará en mejores ingresos y en condiciones de vida más decorosas para ellos y sus familiares.

También se aprecia una categorización por tipo de sindicato -gremiales, de oficios varios, por empresa, por rama industrial- mismas que nos muestran la existencia de diferentes grados de evolución de los instrumentos de lucha de los trabajadores, según el despliegue de la división del trabajo, la innovación científica y tecnológica y la centralización del capital. Esta "resultante de la acción fiscalizadora del Estado sobre las agrupaciones obreras, obedece, en parte, a las funciones que éste tiende a asumir en el neocapitalismo, y, en parte también, a los alcances y limitaciones de la conciencia y de la práctica de la propia clase obrera"⁵⁹.

Para fines de este trabajo se entenderá como sindicato a lo que se expresa en los siguientes términos: sindicato es una organización de obediencia y compromiso riguroso, que se encuentra legalmente reconocida para la defensa de los intereses económicos y políticos de sus agremiados.

O sea, se trata de una organización de trabajadores técnicos

59. LEAL, Juan Felipe. pp. 13.

y académicos cuya existencia se encuentra reconocida dentro de los marcos legales de nuestra sociedad. Dicha condición no altera lo que es un sindicato, no altera su estructura, sino que la reafirma.

2.1.1. Antecedentes históricos.

En nuestro país el sindicato como aparato de control tiene una historia muy propia en la que se ha confirmado su función.

Al finalizar el período revolucionario de México, las instituciones de mando dependían menos de su arbitrio y personalidad que de las formas sociales articuladas en la administración pública, el ejército, el partido, el poder legislativo y judicial y el propio ejecutivo. Con posterioridad, a este tipo de organizaciones se añadían otras con reglas de mando, disciplina y negociación personal-institucional como las centrales obreras, campesinas y las organizaciones profesionales.

En la década de 1930, el Estado consolidó el camino de un proceso revolucionario en que seguía prevaleciendo la economía de mercado, el incentivo de las utilidades, la acumulación y la concentración de capital.

Con Lázaro Cárdenas como presidente, se gesta una tradición corporativizante, gestionada por el Estado a través de la incorporación e institucionalización de las organizaciones sindicales al sistema político, así como de la participación controlada de las grandes centrales sindicales en la definición de políticas laborales y sociales, fundamentalmente en el ámbito

de la negociación salarial y contractual. Así se crea la Confederación de Trabajadores de México (1936) y más tarde la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (1942).

El movimiento de la clase obrera mexicana entre los años 1920-1930 se debió al esfuerzo de la izquierda mexicana, comunista y lombardista. En particular, Vicente Lombardo Toledano, organizó la primera central obrera independiente del México postrevolucionario, la Confederación Central de Trabajadores de México (CTM), surgida en 1936 y de la que fue secretario general hasta 1941 siendo su sucesor Fidel Velázquez.

Entre algunos acontecimientos importantes de los años 30 en México se encuentra la acumulación industrial, (que se caracteriza por la utilización de la planta industrial que se había venido instituyendo desde el Siglo XIX), y el problema de mercado donde no había suficientes compradores; por ello, el Estado fomenta y promueve el salario mínimo y subraya la necesidad de defender el salario de los obreros; además el 15 de agosto de 1935 surge el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, y en 1937 el Comité Reorganizador del Sindicato de Empleados de la UNAM destacó la importancia histórica de caracterizar a las autoridades universitarias como patronos y declarar que los trabajadores universitarios deben estar sujetos a lo que marca la Ley Federal del Trabajo.

En la etapa presidencial de Avila Camacho (1940-1946) se manifiesta una notable detención de los salarios industriales por un gran número de mano de obra no especializada y una

organización laboral sumisa. Los movimientos sindicales de algunas organizaciones obreras y educativas continúan su lucha. En primer lugar, figuran los movimientos de los ferrocarrileros, y para 1944 el movimiento sindical universitario se opone al proyecto de Alfonso Caso, rector de la UNAM, que limitaba la libre organización de los trabajadores.

En el periodo de Miguel Alemán, el gobierno reprime en diciembre una huelga mediante el ejército (huelga petrolera). En el régimen de Ruiz Cortines se agudizan los problemas y en 1956 estudiantes del IPN son reprimidos por la policía al exigir aprobación de una ley orgánica e instalaciones adecuadas. Estos movimientos de lucha y represión se sucedieron incontablemente hasta que en 1968 se produce el gran desafío hacia el sistema, debido a la naturaleza contradictoria que el sistema mexicano venía presentando. Ya para finales de 1976 el sector público había recobrado la legitimidad cuestionada por el movimiento estudiantil de 1968, al tiempo que había reafirmado su liderazgo político cuestionado por el complejo empresarial.

Al revisar el desarrollo del sindicalismo mexicano se observa que desde el momento en que se forman las primeras organizaciones obreras, estas se ven inmersas en una relación de subordinación respecto del Estado. Después, con el proyecto de una central única de trabajadores, se logra articular a la mayoría de la clase trabajadora en centrales obreras que se burocratizan y hacen mayor la dependencia de éstas del Estado, de suerte tal que las organizaciones obreras entran a lo que hoy

conocemos como sindicalismo oficial, en el que la relación Estado-sindicato indica una relación de corporativización: de dominación política instrumentada por el Estado.

Las organizaciones a las que se hace referencia son aquellas como la CTM que logra controlar en la actualidad aproximadamente a 4 millones de trabajadores. La unión de los sindicatos conforman federaciones y confederaciones. La CTM como organización se consolida por los años cuarenta, cuando en el país se logra la inclusión de los trabajadores y campesinos en centrales únicas: la Confederación Nacional Campesina y la Confederación de Trabajadores Mexicanos, los cuales, como sus líderes dicen "nacieron de la Revolución Mexicana".

Las dos confederaciones antes mencionadas no son revolucionarias, ni algo parecido, aunque sus líderes así lo digan. Son el resultado de la política de corporativización, como dice Gordillo "fueron la conclusión de un proyecto transformista cuyo objetivo era absorber el movimiento de masas a través de la imposición de la hegemonía ideológica (hegemonía que fue conquistada en este período por el Estado)"⁶⁰.

Observemos que el proyecto hegemónico del Estado actual tiene raíces profundas en el período de los años 40s, proyecto que consigue absorber a los intelectuales orgánicos de las clases subalternas como un mecanismo del Estado, tendiente a proporcionarse una base más amplia. Es pues a través de la ideología como se logra llegar a las masas trabajadoras y

60. GORDILLO Gustavo, pp. 81.

campesinos, convirtiéndose los intereses de los obreros, en apariencia, en intereses del Estado.

Al respecto nos dice Maldonado Leal: después de este período se pasa a la consolidación del Estado hegemónico entre las clases subalternas: "Esta consolidación trae en los sindicatos la sustitución de los procedimientos democráticos y de los líderes honestos por el desprecio a la voluntad colectiva y el dominio de los burócratas sindicales apegadas estrictamente a los métodos charrietas. De esta manera las centrales y sindicatos se convirtieron en instrumentos del Estado para aplastar las reivindicaciones de los trabajadores, siendo así como se fusiona la camarilla sindical al Estado perdiendo el primero su independencia política e ideología"⁶¹.

2.1.2. Objetivos del sindicalismo.

El principal objetivo de los sindicatos que se encuentran legalmente constituidos es la defensa de los intereses económicos y políticos de los trabajadores que venden su fuerza de trabajo. Sin embargo, tal legalidad está inmersa en lo que se denomina "democracia burguesa", de ahí que la legalidad o libertad sindical para llevar a efecto la defensa de los intereses obreros se encuentre restringida por los limitantes que antepone la "democracia" del sistema dominante.

También es muy cierto que desde su corporativización se han

⁶¹. MALDONADO Leal, Eldelmiró. pp.281.

centrado en dirigir y controlar la lucha obrera, cumpliendo así su función como aparato hegemónico. Al decir que son aparatos hegemónicos, se está pensando en el conjunto de relaciones económicas, políticas e ideológicas que legitiman la actual estructura sindical. Aparato porque es un engranaje que hace funcionar parte de la esfera productiva; hegemónico porque permite la dirección política y dominio cultural a través de las relaciones sociales que se entablan entre el grupo dominante y las clases subalternas que aceptan la ideología.

No debemos olvidar que los sindicatos nacen en el seno de la "democracia capitalista", por tal razón, su fuerza, dentro de las relaciones económico-políticas, aunque es reconocida, no deja de estar sujeta a las leyes que en materia laboral han elaborado legisladores cuyos intereses no son por mucho representativos de los obreros.

Lo que define la función de los sindicatos es la posibilidad de satisfacer las instancias económicas y la capacidad de hacer participar a los trabajadores en el sistema político. De ahí que sus objetivos se identifiquen con su carácter, ya sea de subordinación o dependencia al Estado o de independencia respecto a este. De acuerdo a ello lucharan, o no, por mejorar las condiciones económicas, sociales y laborales de los trabajadores, haciendo efectivos sus derechos, tratando de fomentar la educación sindical y politización de los trabajadores y defender su autonomía como organización sindical.

2.1.3. Políticas del sindicalismo.

Las políticas o guías de acción se definen al interior de cada sindicato, considerando la función social y su organización, así como los intereses que se comparten. Es decir, la vida sindical transcurre enmarcada por diversos ordenamientos reglamentarios, desde la legislación federal o estatal en materia de trabajo hasta los estatutos sindicales o reglamentos internos. Tanto el art. 123 constitucional como sus leyes y normas internas influyen sobre las prácticas sindicales.

Aunque se puede decir que no sólo se ha tratado de dirigir la acción sindical sino también de controlarla y dominarla aplicando mecanismos coercitivos.

Formalmente, el Estado menciona como garantía para el sindicalismo la exclusión de partidos políticos en ellos, así como la libertad sindical, dentro de un país "democrático" que reconoce la libertad de expresión y de lucha. Pero hay que aceptar que además dirige y controla a los trabajadores. Como respuesta se articula una fuerza insurgente que cuestiona los planteamientos, los métodos, las relaciones, los líderes y la estructura del sindicalismo que pugna por liberarse, pero también el Estado se enfrenta cada vez más directamente a ellos, un ejemplo claro son los acontecimientos violentos de los últimos desfiles conmemorativos de primero de mayo en el Zócalo de la ciudad de México.

Las políticas externas de los sindicatos se rigen, por un lado, a través de la Ley Federal del Trabajo que en forma general

plasma los derechos y obligaciones de los sindicatos legalmente constituidos como personas morales para el cumplimiento de su función.

Las formas de acción y del cumplimiento de la ley las va delimitando su carácter social así como las acciones de los dirigentes y afiliados.

Por otro, se encuentra su organización interna delineada en estatutos donde expresan los objetivos, fines de la agrupación, procedimientos de acción, formas de autoridad y representación, y mecanismos de elección, así como derechos y obligaciones colectivos y mecanismos disciplinarios.

Así, por las políticas externas y las relaciones internas del sindicalismo, independientemente de su tendencia, el sindicato tiene que cumplir con una doble política:

a. Reproducir las formas de organización en cuanto al logro hegemónico con sus miembros y.

b. Guardar una relación externa de dependencia respecto al aparato político dominante. Dado que esta dependencia es producto del ser una organización subalterna que ayuda al sostenimiento del orden ya establecido.

Con respecto a las relaciones intersindicales se aprecia que éstas se configuran en base a su tendencia social.

En esto último mucho tienen que ver los representantes sindicales que en su mayoría se han convertido en intelectuales orgánicos al servicio del grupo hegemónico, no sin olvidar que la organización e identificación que exista o no entre la base

influye también.

2.2. Organización del sindicalismo en México.

A continuación se hará referencia a las formas de organización sindical a través de su manifestación social, lo cual podría llevar posteriormente a ser un tema de investigación por lo que solo se hará un esbozo general.

Ubicándonos en el caso mexicano, en un marco de desigualdad extrema, los mecanismos de reajuste se han generalizado. Los aumentos sistemáticos de los precios o tarifas públicas, los incrementos salariales trimestrales o de emergencia y desde luego la difundida práctica de reetiquetación en el sector privado, constituyen ya un sistema de indexación que además de los efectos que con su desigualdad e imperfección provoca, tienen la consecuencia de colocar a la economía mexicana en una especie de "piso inflacionario inercial".

Esta situación económica afecta el ámbito social y político, que ante la negativa del Estado y de la burguesía a efectuar concesiones democráticas, así como la intensificación de la represión en los años anteriores, determinaron el inicio de un aumento de la insurgencia popular y de movilizaciones sociales.

Desde el régimen de Luis Echeverría, la central catemista atraviesa por una fase de conflictos. La situación nacional, los procesos políticos y sociales, pero sobre todo, la llamada insurgencia obrera ha conformado un espacio político: surgen movimientos reivindicativos, se constituye un flujo de luchas por

rescatar la dirección de las organizaciones sindicales, como proceso conducente a independizarse de la instancia oficial.

Ello es manifestación de una crisis del proyecto corporativista, es una crisis del dominio "charro" sobre los sindicatos, una crisis de la dominación sobre los trabajadores, es la incapacidad del sindicato de acuñar un proyecto alternativo al del Estado y del gran capital.

Así se incrementa la actividad sindical: es decir hay un aumento en el número de huelgas por mayor salario, mejores presentaciones, seguridad en el empleo, etc., siendo uno de los factores de primera importancia de explicación el acelerado proceso inflacionario que se vive.

Por ello, es necesario mencionar que la inflación no se define como precios altos, sino como una alza permanente y considerable en los precios, como un fenómeno dinámico, como un proceso. En México se vive en una situación inflacionaria ininterrumpida desde hace casi quince años, con estallidos inflacionarios cada vez más intensos.

Para entender esto es necesario rechazar primeramente la idea impresionista y superficial de que la inflación constituye un anormal o patológico alejamiento de un estado de equilibrio que se supone natural. Hay que entenderla como una expresión lógica, entre otras, de las dificultades, estas sí naturales, y que el sistema económico enfrenta en su mecánica de operación, así como de las contradicciones sociales que consecuentemente le acompañan.

Desde el punto de vista económico general, la inflación propende a provocar, en principio, dos fenómenos: una redistribución del ingreso y cambios en la asignación de recursos.

La inflación es un mecanismo que traslada una parte del producto social de unos sectores hacia otros. Este traslado tiene que ver con los cambios en la distribución del ingreso entre empresarios y trabajadores. El segundo, con los cambios en la participación de los pequeños y medianos empresarios y de los grandes empresarios, así como con la participación de los empresarios de diferentes ramas productivas y de servicio, en el reparto de lo que podemos llamar masa total de utilidades que le corresponden al sector empresarial en su conjunto. Así se merma el ingreso y el bienestar de la población que solo cuenta con su fuerza de trabajo, viviendo la injusticia de la concentración del ingreso en las clases dominantes.

Ante esta situación se han presentado diversas respuestas pero generalmente son desalentadoras porque no propician de manera determinante un cambio decisivo, convirtiendo, por lo general, a los trabajadores en agentes pasivos, inmóviles, que se han limitado a observar como su participación con el producto nacional se empequeñece, mientras que los líderes envejecen sumergidos en el conformismo. Parece que han olvidado que el sindicato surge en la historia como la fórmula solidaria entre quienes comparten una condición de dependencia insuperable en lo individual que requiere de la asociación plural para acometer

objetivos de reconocimiento y respeto a sus derechos humanos.

El sindicato formalmente lucha con la ley y por encima de ella con demandas justas y medios moralmente adecuados para lograr que los trabajadores sean respetados; se preocupa porque la sociedad de la que forman parte, se beneficie del mismo respeto y seguridad que buscan para ellos mismos.

De estos razonamientos se desprende que el sindicato no reduce su ámbito de acción a la relación bilateral entre empleados y empleadores, sino que su función se amplía a buscar que la sociedad entera disfrute de bienestar y condiciones de progreso y tranquilidad.

Muy distinta es la realidad, porque en ella predomina una práctica de prostitución en los líderes sindicales que venden a los grupos políticos en pugna sus liderazgos a cambio de recibir canonjías personales en el desempeño de cargos públicos, o en la integración de feudos y derachos ilimitados en el otorgamiento de contratos de obra y de plazas para favoritos.

Es -en una palabra- un sindicalismo que juega el lamentable papel de convertir a los trabajadores en clientela cautiva del poder político en turno. Es decir, en este tiempo de crisis, se aprecia que el sindicalismo oficial, al servicio del sistema, ha logrado administrar el descontento, los líderes usan testimonios de descontento, pero el tiempo ha comprobado que su única obsesión es la tenencia del poder.

Un ejemplo de lo anterior lo constituye el hecho de que ante el disparo de los precios los líderes bajan la cabeza, el

Congreso del Trabajo lamenta y condena la política económica (22 junio del 87) pero deja que sea el Gabinete Económico quien fije el siguiente salario mínimo que entró en vigor el 1ero. de junio de 1987. Antes de que la organización obrera solicitara formalmente la reunión de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el gobierno había acordado el aumento de precios a productos de consumo generalizado.

Otro ejemplo, entre varios, lo constituye la huelga del SME que duró 5 días a partir del 27 de marzo de 1987, en donde se reiteró que para el gobierno de MMH la preservación de su programa político-económico, y en especial lo relativo a los salarios, está por encima de cualquier consideración de orden institucional o legal. Confirmó -así- su indisposición, negándose a dialogar con los electricistas, y para doblegarlos recurrió a la amenaza, primero, y luego a disposiciones ilegales como la "intervención administrativa" de la empresa, finalmente los aparatos dictaminaron la inexistencia de una huelga legal.

A ello hay que incluirle la acción del Congreso del Trabajo que ya desde marzo del 87 había logrado un aplazamiento de esta huelga demostrando así -una vez más- ser cúpula del sindicalismo oficial perdiendo más credibilidad.

Otro movimiento importante lo constituye la marcha del 3 de marzo de 1987, convocada por la Mesa de Concertación Sindical, que rebasó el cupo de la Plaza de la Constitución. Al contingente obrero se unieron miles de ciudadanos. Se demandaba un aumento salarial de emergencia y que México no pague, con el inmenso

sacrificio de su pueblo, la exorbitante deuda externa. Se manifestaba en esa forma la gigantesca protesta popular por el desastre al que ha llegado la vida de esta nación.

De entre el sindicalismo independiente sobresale el Movimiento Proletario Independiente que continuamente manifiesta su rechazo ante el "Pacto". Así, el 14 de julio de 1988, el asesor de 120 organizaciones agrupadas en el MPI con Ricardo Barco, sostiene que con el pacto solo se han producido suspensiones de programas y proyectos de servicios públicos, particularmente en colonias proletarias y zonas rurales. Además, se proclama que a pesar de que el gobierno se haya comprometido a disminuir el gasto, a racionalizar sus estructuras administrativas y a reducir el sector paraestatal, el pueblo sabe que las decisiones están encaminadas a servir a la burguesía en perjuicio de la clase trabajadora. Actualmente, esta organización está sufriendo la represión, sobre ella pesa la amenaza de desaparecerla o despadir a los actuales empleados, situación que se reafirma después de cada nueva movilización. Una muestra de ello es el cambio de razón social, de la Ruta 100 pasará a ser Sistema Mexicano de Transporte.

Los anteriores ejemplos sólo son una muestra de las más variadas respuestas de los sindicatos y sobre todo de la clase trabajadora que si bien en general se caracteriza por su apatía, hoy en día, en su expresión independiente se ve motivada a participar reflejando la indignación en sus rostros, aunque el pueblo carece de medios eficaces para expresar su frustración, su

desaliento, su inconformidad profunda por un "estilo" de gobierno que cada día lo hunde más en el hambre y la desesperación.

Como respuesta, el Estado ha dispuesto mayores medidas de seguridad, siendo un ejemplo el aumento de elementos policiacos en los desfiles y manifestaciones, así como el evitar la unión de sindicatos dependientes con los independientes, además de mantener las manifestaciones del sindicalismo independiente dentro de los límites impuestos por la voluntad estatal.

Cabe mencionar que los aspectos organizativos del sindicalismo ejercen una influencia insopechada -positiva o negativamente- en las condiciones generales de existencia de los trabajadores asalariados. Baste señalar que las estructuras sindicales son un producto de la lucha cotidiana de estos trabajadores y, a la vez, una condicionante de la misma.

Dentro de un mismo enfoque del sindicalismo de diferente o igual tendencia, existen explicaciones contrapuestas del sindicalismo, manifestando ambigüedades y contradicciones que dificultan su análisis real, como dice Leal, por ello "las declaraciones de dirigentes sindicales y las publicaciones de las organizaciones obreras tienen un valor muy limitado como fuentes para el estudio de la afiliación y de la estructura sindical de México"⁶². Además, él mismo, nos dice que a pesar de la enorme importancia que reviste el estudio de la estructura del sindicalismo, las investigaciones académicas sobre el tema apenas alcanzan una década de haberse emprendido con cierta profusión.

62.LEAL Juan Felipe. pp. 16.

Ello se debe a la lucha de fuerzas que se da, porque el trabajador tiende a mejorar su salario y condiciones de trabajo y el patrón lucha por minimizar el salario para aumentar en lo más posible su ganancia. Hasta aquí parece ser una lucha de carácter económico solamente, sin embargo, este límite es solo artificial, supuesto que aquí interviene el Estado con su política económica y social. Estableciéndola como lucha en un escenario político.

En esta situación, las perspectivas de desarrollo económico y social de la clase trabajadora se presentan poco halagadoras e incluso se muestra una tendencia al continuo deterioro de su nivel de vida, fundamentalmente a causa de la contracción del salario real, en un medio político donde el gobierno ha perdido toda perspectiva de desarrollo y todo sentido de urgencia social en aras del "equilibrio financiero", mismo que no ha podido lograr.

Se observa, en general, que las relaciones sindicales se complejizan y que se obstaculiza la marcha reivindicativa del proletariado porque se trata de una lucha de interés de clase, que cada vez se agudiza más.

2.3. Generalidades del sindicalismo universitario y la organización del SITUAM.

El desarrollo del sindicalismo universitario no puede entenderse sin remitirse a su relación con el Estado, caracterizada por los embates de este hacia aquel. El hecho de que este sindicalismo forme parte de las fuerzas populares

democráticas e independientes opuestas a los intereses del Estado mexicano lo enfrenta con el mismo.

Esto se debe a que las instituciones de educación superior son espacios fundamentales de la sociedad civil, en donde se apoya una parte importante de la hegemonía del bloque dominante y de las corrientes democráticas opositoras e independientes, se da la confrontación social de las clases, siendo el sindicalismo universitario un ejemplo de ello.

En este sentido, en los años sesentas se forman los primeros sindicatos universitarios y en diciembre de 1965 el Consejo Universitario aprobó un estatuto que mejoraría durante algunos años las relaciones de la universidad con sus trabajadores, estipulando que el ATAUNAM agruparía a los empleados de la UNAM en una asociación de empleados universitarios, por lo cual, en abril 26 de 1966 desaparecería el antiguo sindicato (STEUNAM).

Más adelante, a principio de la década de los setentas se da, propiamente, el surgimiento del sindicalismo universitario mexicano como parte del movimiento sindical independiente, y como un resultado del movimiento estudiantil popular de 1968.

De ahí en adelante, el sindicalismo universitario aludido se sustentaba sobre tres bases: la independencia con respecto al Estado, la negociación directa entre trabajadores y de manera colectiva la democracia sindical.

Con posterioridad, ya en la década de los años 70's, el ATAUNAM establece relaciones con el frente sindical Independiente en noviembre de 1971; se constituye en STEUNAM, pide su registro,

y siéndole este negado, estalla en huelga el 25 de octubre. Muy a pesar de ello, el resultado de esta huelga constituyó un triunfo, se convierte en el punto de ascenso de la lucha sindical universitaria del país y sirve de punto de partida a la constitución de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Universitarios (FSTU) en 1973.

Tradicionalmente, las universidades y demás centros de estudios superiores habían gozado de una relativa paz interna por lo que se refiere a las relaciones entre su personal y las autoridades, esto es, que no se habían presentado conflictos de consideración que condujeran a algún tipo de desorden o de suspensión de labores; cuando estas instituciones se vieron envueltas en problemas, estos provinieron de la acción de los estudiantes que luchaban desde los años 20s por la autonomía universitaria y la tenaz sobrevivencia de la "libertad de cátedra".

A principios de los 60s, la organización universitaria se encontraba con problemas administrativos y académicos en la mayoría de las facultades (excepto derecho y medicina), y los programas de estudio tenían poca vinculación con la realidad nacional. Por ello, se generaron diversos movimientos estudiantiles con el propósito de mejorar las condiciones de estudio, facilitar el ingreso a los centros de educación superior y democratizar las estructuras internas de la universidad. Durante estos años, los conflictos más trascendentales fueron: confrontación abierta con el Estado, difusión de prácticas de

solidaridad entre el estudiantado y los intentos de incorporarse a la vida política nacional con programas de democratización para todo el país. El descontento se mostró en las innumerables protestas del 68 y culminaron con la matanza del 2 de octubre.

En respuesta a la presión que ejerció la clase media, Luis Echeverría establece la "apertura democrática" como vía, se rodea de intelectuales y aumenta el subsidio otorgado a la UNAM, dado que se estaba configurando una honda crisis económica cuyo origen interno era la política de desarrollo estabilizador, seguido durante los 15 años anteriores, y que ahora había llegado a su agotamiento y conducido a un gradual deterioro de los niveles de vida de la población, al tiempo que se agravaba el fenómeno de la concentración de la riqueza en pocas manos.

También durante este mismo período, el personal de las universidades ya resentía particularmente esta crisis por no pertenecer a la burocracia gubernamental; hacía tiempo que no percibía aumentos salariales y se encontraban, por tanto, en condiciones desventajosas respecto a otras ramas. Por esto, tanto trabajadores académicos como administrativos recibieron con agrado la idea de una organización que se ocupara del asunto aunque fuertes corrientes se opusieron a ello.

En el transcurso del sexenio de Echeverría se presentaron además movimientos sindicales en los centros de estudios superiores, y entre las causas que los promovieron se encontraban como constantes en todo el proceso la de aumentos de salario, contratación colectiva y el reconocimiento de la organización

sindical.

Por otra parte, Luis Echeverría en su tentativa de acercamiento con las capas medias urbanas, principales beneficiarias de la educación, impulsó una política de incrementos sustanciales a las universidades, en respuesta a la presión ejercida. A pesar de ello, las universidades se reafirmaban como centros de opinión y organización, cuestionando la actividad política gubernamental, lo que origina su descentralización; y, a fines de 1973, se crea la Universidad Autónoma Metropolitana como un proyecto educativo estatal que intenta dar respuesta a la mencionada crisis educativa, como espacio de la clase media.

El Estado se justificaba diciendo que la UNAM, no podía crecer más, debido a que el incremento del número de sus empleados, alumnos y profesores la convertirían, a muy corto plazo, en una entidad incontrolable; preñada de conflictos nacidos de su gigantismo, siendo así necesario crear instituciones que absorvieran la demanda inatenuada de la población.

Así en diciembre de 1974, "recién puesta en funcionamiento la UAM se intenta crear un sindicato blanco, a espaldas de los trabajadores al cual se pretendía registrar dentro del apartado "B" del artículo 123 constitucional"⁶³.

La situación era manejada con trasfondos de índole

63. AGUILAR, et. al. pp. 98.

política, y se pretendía denominar a la institución Colegio Sindical de la Universidad Autónoma Metropolitana (COSUAM).

En Enero de 1975, se gesta una labor de base, frente al intento, por parte de los trabajadores y empleados de confianza de constituir el COSUAM, y surgen dos cuestiones políticas: un enfrentamiento por parte de los trabajadores de base al sindicato blanco y la realización de discusiones sobre el marco jurídico que regiría al COSUAM. Esta organización no logra su registro "por errores jurídicos".

El 4 de marzo de 1975 en la UAM-1, 600 trabajadores de base, resuelven constituir un sindicato que llevaría el nombre de Sindicato Independiente de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) quedando posteriormente constituido y reconocido dentro del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Los principales objetivos generales de dicha organización sindical son:

- Mejorar y defender las condiciones económicas, sociales y laborales de todos los trabajadores.
- Hacer efectivos los derechos de los trabajadores.
- Fomentar la educación sindical y politización de los trabajadores.
- Defender la autonomía de las universidades y luchar por la democratización de la enseñanza.
- Difundir la cultura de acuerdo a la declaración de

principios del SITUAM.

- Realizar las acciones que de acuerdo a los estatutos del SITUAM y al contrato colectivo de trabajo garantizan la superación, formación técnica y profesional de los trabajadores de la UAM.

- Establecer relaciones con los sindicatos independientes, democráticos y representativos, así como con los movimientos populares del país e intercambiar experiencias.

- Ofrecer solidaridad a los pueblos en su lucha por la democracia.

Hoy en día, los aspectos más importantes de la organización interna del SITUAM, según los estatutos son los que se mencionan a continuación:

El establecimiento de unidades de base denominadas Secciones Sindicales, creadas de acuerdo a las Unidades Académicas y Administrativas que constituyen la UAM.

El SITUAM, cuenta con cinco secciones sindicales:

Xochimilco, Azcapotzalco, Iztapalapa, Rectoría General y Tienda.

Los Organos de Gobierno son:

a. Organos de Deliberación y Resolución:

- a.1. Congreso General (C.G.).
- a.2. Congreso General de Delegados (C.G.D.).
- a.3. Congreso Seccional de Delegados (C.S.D.).
- a.4. Asamblea Seccional (A.S.).

b. Organos de Coordinación y Ejecución.

- b.1. Comité Ejecutivo (C.E.).

- b.2. Grupo Interno Coordinador (G.I.C.).
- b.3. Delegado Departamental (D.D.).
- b.4. Comisiones Mixtas (Parte Sindical C.M.).
- c. Organos Normativos.
 - c.1. Comisión Autónoma de Vigilancia, evaluación y Fiscalización (C.A.V.E.F.).
 - c.2. Comisión Autónoma de Hacienda (C.A.H.).

El Comité Ejecutivo queda constituido por:

- Secretaría General.
- Secretaría de Organización.
- Secretaría de Trabajo y Conflictos.
- Secretaría de Prensa y Propaganda.
- Secretaría de Relaciones y Solidaridad.
- Secretaría de Finanzas.
- Secretaría del Interior.
- Secretaría de Educación y Análisis.
- Secretaría de Prevención Social.

Las facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo son:

1. Representar legal y oficialmente al SITUAM y al C.E.
2. Actuar como representante del SITUAM en los eventos que este participe.
3. Resolver los problemas junto con las secciones correspondientes, previo acuerdo con los restantes miembros del C.E. (si el problema requiere solución inmediata que no permita

previo acuerdo con éstos, deberá dar cuenta de las resoluciones ante el pleno del C.E.).

4. Coordinar las actividades de las Secretarías que correspondan, y la documentación, acuerdos y convenios que competen al C.E.

5. Autorizar la documentación relativa al movimiento de fondos junto con la Secretaría de Finanzas.

6. Informar bimestralmente las actividades del C.E.

7. Expedir y firmar las credenciales de los afiliados.

8. Todo lo demás que le confieren los estatutos, acuerdos sindicales y reglamento interno del C.E.

SECRETARIA DE ORGANIZACION.

1. Asesorar y Coordinar con diversos órganos centrales y seccionales con asuntos de organización.

2. Coordinar las actividades de las secciones sindicales y servir de enlace entre ellos y el C.E.

3. Planificar el funcionamiento interno.

4. Coordinar a los representantes en comisiones mixtas y en la aplicación de la política.

5. Proyectar la aplicación de programas organizativos que haya aprobado el C.G. y lo C.G.D. orientado a la toma de decisiones de los asuntos sindicales.

6. Promover la actualización permanente de las relaciones de delegados y cuidar que estos sean citados a las reuniones.

7. Representar al SITUAM cuando lo acuerde el C.E. en eventos

de carácter político.

8. Informar de sus actividades realizadas.

SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

1. Atender y resolver asuntos laborales de las secciones sindicales.

2. Resolver los conflictos laborales de los afiliados al SITUAM y promover demandas legales.

3. Vigilar el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interno de trabajo.

4. Asesoramiento a los sindicalizados de sus derechos laborales.

5. Registro de demandas, convenios, reglamentos de trabajo y antecedentes de los conflictos que enfrente el SITUAM.

6. Proponer proyectos de reforma al Contrato Colectivo de trabajo, convenios y reglamentos en la materia.

7. Publicación interna de las soluciones logradas en materia laboral, del SITUAM y otros sindicatos.

8. Informe en las secciones sobre actividades y acordar todos los asuntos a su cargo con la S.G. y C.E.

SECRETARIA DE ASUNTOS ACADEMICOS.

1. Instrumentar los programas de capacitación y actualización académica profesional junto con la sección de educación y análisis conforme al contrato colectivo de trabajo para una mayor superación.

2. Coordinar y vigilar junto con la representación sindical en el CMGUPIPA, el cumplimiento de lo estipulado en el C.C.T.

3. Esta junto con la Secretaría de Educación y Análisis, debe realizar estudios sobre el sistema educativo del país, buscando alternativas para una mejor educación científica y popular.

4. Formar y fomentar proyectos académicos orientados a los intereses de los trabajadores.

5. Difundir eventos de carácter académico que propicien la superación profesional de acuerdo a la política académica del SITUAM.

6. Coordinar junto con la Secretaría de Prensa y Propaganda y la Secretaría de Educación y Análisis, una publicación sindical relacionada con el trabajo científico académico, discusiones y seminarios, para una actividad científica.

7. Informar sus actividades.

SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA.

1. Dirigir administrar la publicación general del SITUAM.

2. Difundir los principios, intereses y objetivos del SITUAM.

3. Difundir entre los trabajadores las disposiciones legales y contractuales que regulan las relaciones de trabajo.

4. Garantizar en coordinación con los responsables de prensa y propaganda de las secciones sindicales, mediante los canales adecuados, el flujo permanente de información, actas, convenios y acuerdos en todas las instancias del SITUAM.

5. Coordinar la actividad de propaganda.

6. Organizar la hemeroteca del SITUAM.
7. Participar en la comisión editorial del SITUAM.
8. Ser vocero oficial del SITUAM.
9. Informar actividades.

SECRETARIA DE RELACIONES Y SOLIDARIDAD.

1. Establecer y desarrollar relaciones con otras instituciones sindicales, independientes y democráticas.

2. Promover la solidaridad del SITUAM y hacia el de organizaciones y sectores afines.

3. Desarrollar relaciones con otras agrupaciones sindicales universitarias del país y con organizaciones o núcleos estudiantiles de la Universidad Autónoma Metropolitana.

4. En coordinación con la Secretaría de Educación y Análisis y la de Prensa y Propaganda realizar análisis, actividades y poner en funcionamiento mecanismos, para elevar los niveles de conocimiento y participación de los afiliados al SITUAM en las luchas sindicales y democráticas.

5. Informar actividades.

SECRETARIA DE FINANZAS.

1. Tener bajo su responsabilidad el patrimonio y contabilidad del SITUAM.

2. Formular el presupuesto anual.

3. Formular y presentar mensualmente un estado de contabilidad.

4. Rendir cada tres meses al C.G.D y en nombre del C.E. cuenta de finanzas.

5. Proporcionar a la C.A.V.E.F. y a la C.A.H., los datos que le soliciten (relativos al fondo del SITUAM).

6. Informar actividades.

SECRETARIA DEL INTERIOR.

1. Responsabilizase del levantamiento y archivo de accesos y acuerdos, de las instancias sindicales.

2. Planificar y responsabilidad del aparato administrativo del SITUAM.

3. Coordinar campañas permanentes de afiliación y registro de trabajadores afiliados y archivos correspondientes.

4. Representar al sindicato en todo lo conveniente con la relación laboral de los trabajadores sindicalizados.

5. Responsable de la organización y manejo del archivo central del sindicato.

6. Coordinar el desarrollo del sistema de información sobre afiliados del sindicato.

7. Coordinarse con la Secretaría de Finanzas para atender las labores de la administración sindical.

SECRETARIA DE EDUCACION Y ANALISIS.

1. Realizar campañas permanentes de difusión de los estatutos, reglamentos internos de los diversos órganos sindicales, del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interior de

trabajo.

2. Coordinarse con los responsables de organización y de educación de las secciones sindicales para el diseño de programas de educación sindical y realización de cuentas políticas.

3. Instrumentar los programas de capacitación.

4. Preparar estudios sobre la situación general de los trabajadores.

5. Realizar estudios críticos sobre el sistema educativo.

6. Promover y actualizar la biblioteca del SITUAM.

SECRETARIA DE PREVISION SOCIAL.

1. Representar al SITUAM. ante el ISSSTE Y FOVISSSTE.

2. Promover las gestiones necesarias para la obtención de las prestaciones de los trabajadores.

3. Asesorar a los sindicalizados respecto de sus derechos y gestiones ante el ISSSTE y FOVISSSTE.

4. Mantener informado a los integrantes del SITUAM sobre las reformas a la legislación en materia de prestación y seguridad social.

5. Promover la ejecución de programas de higiene y seguridad en coordinación con las respectivas secciones.

6. Promover la ejecución de programas que amplíen las prestaciones sociales de los trabajadores.

7. Elaborar conjuntamente con la Secretarías de Trabajo y Conflictos, proyectos de modificaciones contractuales y del reglamento de higiene.

8. Mantener información permanente y actualizada sobre las necesidades de vivienda de los sindicalizados.

9. Promover campañas de mejoramiento de servicios y aplicaciones de derechos del ISSSTE y FOVISSSTE.

10. Informar actividades y acordar asuntos a su cargo a la S.G. y con los demás integrantes del C.E.

Esta presentación es formal, hay que recordar que la dinámica va cambiando a medida que el individuo pone o no en práctica sus capacidades a través de su participación, comunicación, conciencia e interés en la organización que se posea al interior, también influyen las condiciones políticas, económicas y sociales de cada periodo históricamente determinado.

Lo anterior se mostrará cuando se analice el procesamiento de los datos recabados.

3. IDENTIDAD SOCIAL Y ORGANIZACION SINDICAL.

En esta parte la importancia de la investigación radica en relacionar la identidad social y la organización sindical, reconociendo que la primera influye en la dinámica de la segunda y, porque es necesario mostrar cómo a medida que se manifiesta la identidad social en la organización sindical ha de apreciarse el grado en que se estará consolidando y su posibilidad para mantenerse enfrentando los momentos de crisis que se presenten a nivel interno y externo.

Para Quintero Ramírez, uno de los factores importantes para ejercer el control obrero es la falta de protagonismo de los trabajadores en cuanto al análisis y discusión de sus problemas inmediatos, además del aumento del anonimato, diferencia de valores e individualismo que define al ente aislado que adopta una actitud defensiva. El mismo, agrega que esta "actitud implica, en realidad, la pérdida de referencias de su identidad"⁶⁴. Por lo demás, puede decirse que en su conjunto conllevan a una acción desarrollada en los espacios limitados que el Estado ha delineado para su lucha con el capital.

Ante esta situación, si el sindicato ha de cumplir su función, se hace necesario que los trabajadores rompan al mismo tiempo con el esquema clásico de representatividad, den paso a nuevas formas de acción donde se le reste poder a los representantes y sea en las bases donde recaiga el poder de acción y decisión; ello implica cuatro procesos, mismos que a

64. Quintero Ramírez Cirila, pp. 486.

continuación se refieren:

3.1. Conocimiento de programas y estatutos sindicales.

El conocimiento de programas y estatutos sindicales no sólo implica entenderlos en su forma explícita, sino en su esencia; reconociéndolos de manera crítica y entendiéndolo por qué de cada uno, así como la capacidad de determinar si son correctos o no, y si reflejan concretamente las necesidades de los trabajadores y su condición histórica. A través de estos se promueve indirectamente la educación sindical del trabajador, al mismo tiempo que se difunden los principios, intereses y objetivos del sindicato con respecto a las disposiciones legales y contractuales que regulan las relaciones de trabajo.

Para lograrlo es necesario que los programas y los estatutos se apliquen adecuadamente en la organización porque ello implica que los trabajadores cuenten con medios para hacer que su voz sea escuchada y respetada, además de que los capacita para llevar adelante propuestas que tiendan a modificar las disposiciones reglamentarias y, cuando sea necesario, remodelar la relación representantes-representados o las facultades de los directivos o de la base, así como adecuar la organización a nuevos requerimientos.

3.2. Lectura de prensa y propaganda.

El tipo de prensa y propaganda que publique el sindicato debe proyectar lo anterior y, si existe, un cierto grado de

identidad social en el trabajador como parte del grupo sindical se puede decir que estará interesado en conocer las actividades y desarrollo de las comisiones por lo que tenderá a leer lo que edite, aumentando así esa alianza individuo-sindicato que propiciará su participación en la dinámica o actividades sindicales. La lectura de esas ediciones propicia una mayor concientización en la base trabajadora.

3.3. Participación en movimientos o comisiones sindicales.

Es aquí donde realmente se expresa la identidad social de un grupo, se desvanece el individualismo y se práctica la concientización lograda luchando por intereses grupales. Además se da un compañerismo, para que unidos, puedan derrotar la "legalidad" externa que envuelve y sacrifica a los trabajadores más combativos y capaces.

Es realmente este tipo de participación que fortalece la organización, la cual debe desarrollarse y no el otro tipo de participación en donde se buscan beneficios personales y se ocupan comisiones sindicales para manipular y reducir a objeto a los trabajadores afiliados.

Es necesario analizar esta relación (identidad social-organización sindical), debido a que a lo largo de la historia de nuestro país se observa que la crisis económica se deja sentir con mayor rigor en la clase trabajadora, y en todos aquéllos que no tienen otra cosa más que su fuerza de trabajo.

En este sentido, se observa a través de la historia que los

trabajadores implementan formas de organización y lucha, en torno a sus demandas salariales, para mejorar en lo más indispensable su raquítico poder de compra. Y, a la vez, que se organizan para tener mejores condiciones de trabajo y para ejercer presión. En el contexto actual, la lucha resulta en extremo desigual, los trabajadores se encuentran subordinados, y resulta impostergradable la unidad de todos los trabajadores para hacer frente al problema existente.

Esta unidad orgánica sólo es posible si se conoce y desarrolla la identidad personal y social del individuo que es parte del sindicato, porque "el proletariado puede llegar a ser clase dirigente y dominante en la medida que logre crear un sindicato de alianza de clase que le permita movilizar contra el capitalismo y el Estado burgués a la mayoría de la clase trabajadora"⁶⁵.

Ello no será sencillo, habrá que enfrentarse a la resistencia de algunos compañeros, la furia de aquellos otros que no querrán perder sus privilegios y condecoraciones que, hasta hoy, son resultado de su incondicionalidad a las autoridades. Además habrá que ampliar las verdaderas alianzas entre los trabajadores manuales y académicos para que por medio de asambleas, la constante obra de propaganda e influencia de los elementos más concientes se obtenga la posible transformación radical de la psicología laboral, preparando y otorgando una capacitación para el trabajador para el ejercicio del poder. Por lo demás, se ha de

65. Durán Elba y Peña Jaime. pp. 117.

difundir una conciencia de los deberes y derechos de cada trabajador, concreta y eficaz porque habrá nacido espontáneamente de la experiencia, factores que conformarán una participación efectiva de los trabajadores con una autentica identidad social, que unifique el pensamiento y percepción con respecto a un sindicato comprometido realmente con la base, con miras a crear confianza mutua y alcanzar en la práctica metas comunes de transformación social y poder popular.

4. ASPECTOS QUE OBSTACULIZAN O PROMUEVEN LA IDENTIDAD SOCIAL EN LA ORGANIZACION SINDICAL.

4.1. ELEMENTOS PSICOSOCIALES.

Entre los factores que encontramos y que pueden obstaculizar o promover la identidad social se encuentran diversos aspectos de la personalidad humana, y los factores del medio en el que se desarrolla.

La naturaleza del individuo es contradictoria y aun ambivalente por lo que difícilmente podremos llegar a entender completamente sus reacciones y actitudes porque estas van depender de la situación que se le presente, de a la forma en cómo perciba los hechos o acontecimientos, y de las personas con las que interactúa, entre otros. En ello, pone en práctica sus habilidades y capacidades y sobre todo su personalidad. Lo anterior no quiere decir que no se pueda analizar la conducta humana, sino solo que es conveniente entender para qué y por qué reacciona de determinada forma ante cierto estímulo social.

En este caso nos interesa conocer que aspectos obstaculizan o promueven la identidad social en la organización sindical, para lograrlo se consideran algunos elementos psicosociales como son creencias, normas y valores, así como las necesidades secundarias de logro, reconocimiento y apoyo, todos ellos procesos de gran interés para el objeto de la presente investigación. Sin embargo, también se considera el individualismo como característica de una persona, debido a la gran influencia que ejerce en él las ideas y actitudes que se manifiestan en una relación ya sea personal o

grupales, como ha quedado expresado en el primer capítulo.

4.1.1. Creencias, normas y valores.

En este sentido, es necesario tratar el concepto de actitud por la relación directa que tiene a las creencias, las normas y los valores. Y por cuanto hace referencia a lo que nos gusta y lo que nos disgusta, según Cozby Perlman "son nuestras afinidades y aversiones hacia objetos, situaciones, personas, grupos y cualquier otro aspecto identificable de nuestro ambiente, incluso ideas abstractas y políticas sociales"66.

No hay que olvidar, además, que en toda actitud se manifiestan sentimientos evaluadores (bueno/malo), siendo también afectivos y referentes para las relaciones sociales. En ello a la vez, influyen las creencias que representan la información que se tenga acerca del objeto o situación y se actuará dependiendo de la creencia relevante, o sea, si es positiva se responderá positivamente y si es negativa se actuará en contra de la situación u objeto.

Por lo demás, las creencias que tenga el individuo se van a deber a su experiencia personal, a otras personas como padres o compañeros, a las instituciones y a los medios de comunicación; esas creencias no son estáticas, pueden cambiar a medida que se desarrolle si la situación lo exige o existe una ambigüedad en ellas, debido a que el ser humano tiende a explicarse el medio social con coherencia, lo que le permitirá actuar con seguridad.

En toda sociedad existen normas para regular la convivencia

66.COZBY Perlman. pp. 74.

social proporcionando derechos y obligaciones que se han institucionalizado y que permiten el prever una cierta actitud de otra persona a nivel individual o grupal. Es decir "las normas son prescripciones (ama a tú prójimo) y prohibiciones (no matarás). En su sentido más fundamental, una norma es una regla o guía compartida con otros para regular una conducta propia o impropia"⁶⁷.

Las normas varían de una cultura a otra de acuerdo al desarrollo económico, político y social existente y pueden ser explícitas o implícitas. En el cumplimiento o no de las normas se presentan juicios en los individuos, ya que en ocasiones se puede actuar de acuerdo a una norma y se considere correcto pero, en otra, puede resultar incorrecta la misma acción; esto quiere decir que algunas normas no son conductas rigidamente especificadas, sino límites aceptables o inaceptables en el grupo u organización. Finalmente, los valores (véase cap. 1, pp. 24), representan la importancia y las motivaciones del sujeto o grupo además de restringir o alentar conductas.

Así los valores, las creencias y las normas compartidas proporcionan bases de cohesión a cualquier grupo u organización porque matizan de significado y coherencia los acontecimientos y los objetos y por lo tanto favorecerán la identidad social y la relación grupal en la organización.

En caso de que existan contradicciones entre las creencias, valores y normas aceptadas por el individuo, con las del grupo,

67. ASCH. pp. 58-59.

se manifestarán actitudes que alterarán la dinámica grupal y entorpecerán su desarrollo porque no se da el proceso de aceptación o asimilación y en caso de que este sea negativo el individuo abandonará el grupo ya sea por decisión personal o grupal, y para ello entrará en juego el poder de influencia que exista en la relación individuo-grupo.

4.1.2.- Individualismo.

El individualismo es una categoría que se vincula directamente con la organización marcando la tendencia y objetivos del grupo así como la fuerza que ejerzan a nivel social. Esta categoría se ha definido como "aislamiento y, egoísmo que sólo atiende sus intereses. Concepción filósofica, política y económica, basada en la primacia del individuo, que concibe la realidad social como un conjunto de individualidades subsistentes por sí mismas, cuyos intereses personales, considerados aisladamente, constituyen el máximo valor"⁶⁸.

Es decir es la propensión a obrar según el propio albedrío y no de acuerdo con la colectividad, prevaleciendo el egoísmo, la egolatría y el amor propio.

Al prevalecer el individualismo y luchar por metas individuales se está completamente en contra de la cooperación, misma que favorece la cohesión e identificación del grupo.

4.1.3. Necesidades secundarias: logro, reconocimiento y

apoyo.

Las diferentes necesidades que posee un individuo ya sean psicológicas, biológicas, económicas o sociales consideradas como motivos, tienden a alentar o impulsar al sujeto para su satisfacción y así sentir un equilibrio en su interior. Estas necesidades van cambiando, al igual que la dinámica social, y la satisfacción de unas puede llevar a desear otras, es decir, regularmente si las personas satisfacen sus necesidades básicas se preocuparán o sentirán el deseo de satisfacer las necesidades-secundarias. Así, el procurar la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias es vital ya que sin tal objetivo el desarrollo normal del ser humano se comprometería o impediría porque carecerían de una motivación que los impulse a la superación continua y al desarrollo de sus facultades y habilidades.

La necesidad de logro se relaciona con la realización, y bajo el acicate de esta necesidad, cuando la preocupación radica en logros personales se tiende a evitar a los otros individuos para concentrarse en llevar a cabo la tarea. Y sólo, la atracción, que puedan sentir hacia los demás estará medida en el grado en que se les pueda ayudar a realizar las tareas impuestas, ya que ello se asocia con la necesidad de poder buscando regularmente tareas que proporcionen posibilidades de éxito. Las personas que tienen gran necesidad de logro tienden a buscar problemas y a esforzarse cuando se enfrentan a frustraciones y dificultades. Las personas con poca necesidad de logro procuran

evitar los problemas primordialmente como molestias y causas de ansiedad e irritación.

Otras necesidades importantes que nos interesan, considerando el objeto de estudio, son el reconocimiento y apoyo que se incluyen en la necesidad de estimación haciendo referencia a la importancia vital de la interacción del individuo en grupo para su desarrollo ya que es a través de nuestra pertenencia al grupo social que adquirimos el sentido de nuestra identidad y nuestra significación.

Considerando lo anterior se puede decir que para el desarrollo y consolidación de una organización es necesario primeramente una concordancia de normas, valores y creencias entre los miembros para evitar el luchar por objetivos individuales buscando una motivación grupal y procurando el logro, apoyo y reconocimiento mutuo para confirmar su identidad como grupo u organización, lo cual influye a nivel social en cuanto a la imagen social que determina la opinión pública para obtener apoyo en determinado momento. Un grupo u organización que desea sobrevivir, deberá llegar a un acuerdo sobre una acción común, y decidir en que situación se requiere de una acción en conjunto y en cuáles no. En este caso todos deben estar de acuerdo para evitar conflictos a corto o largo plazo.

5. LA IDENTIDAD SOCIAL COMO PROCESO A CONSIDERAR EN TRABAJO SOCIAL.

Trabajo Social es una profesión que tiene como finalidad conocer al humano en su aspecto personal y en su relación con su sociedad, incluyendo en éste al ambiente humano y material, factores decisivos para la conformación de su personalidad.

Es, también, una profesión que se interesa en promover la organización a través de la participación activa y eficiente de grupos y comunidades de diferente tipo que buscan metas y objetivos diversos, e incluso de crear programas que se pueden insertar en la dinámica social, ya sea para fortalecer, mantener, promover y lograr el cambio de estructuras existentes.

En este tan vasto campo de acción, Trabajo Social reconoce que el elemento esencial es el ser humano, y por lo mismo busca relacionarse directamente con éste, como persona y no como objeto. Para ello hay que entenderlo en sus aspiraciones o necesidades actuales, se debe establecer una relación de apoyo y motivación para que a su vez resuelva su problemática, así se identifica el sentido de identidad que posee con respecto a su entorno y se definen las acciones eficazmente.

La identidad que posee se debe entender como un proceso psicológico importante que influye a nivel social considerando que de ella y de su personalidad va a depender la dinámica social y el movimiento de cada una de las personas en grupo porque la identidad social define cómo el actor interioriza los roles y el status que se le impone o que ha adquirido, y a los cuales somete

su actividad en todos los ámbitos (escolar, laboral, familiar, etc).

Así, la discusión o análisis en torno al individuo no tiene sentido si no se habla de identidad, que es lo que constituye al individuo, su contenido, su sustancia, y lo que le da un significado de acción en la medida en que lo relaciona con el mundo.

Asimismo, Trabajo Social promueve la participación conciente, motiva y analiza el por qué en ocasiones o frecuentemente, predominan los intereses individuales o sociales.

En general, evita sólo observar los aspectos superficiales de los grupos y comunidades, aunque esta conforma la primera etapa de su práctica. Sin embargo, reconoce que no se podrán explicar las relaciones sociales y estructurarlas sólo a través de un estudio exploratorio, ya que no se manifiesta la verdadera esencia de los problemas de personalidad e intereses del ser social.

Pretende, entonces, trascender este nivel y analizar tanto intereses como necesidades grupales, así como el sentimiento que provoque el pertenecer o no a algún grupo, a la vez, que compara lo ideal y real que subyace en el individuo, con el propósito de lograr identificar la identidad personal y social del individuo reconociendo que éste tiene sentimiento y conocimiento de pertenencia a diferentes grupos que le provocan un significado emocional y valorativo, de acuerdo al lugar y posición que ocupe dentro de un sistema de categorías sociales institucionalizadas

como es la escuela, la familia, el trabajo, el grupo de amigos, el sentido de amistad, sinceridad, entre otros.

Además, para ello, considera las condiciones internas y externas que influyen en el fenómeno de la organización, aprovechando los momentos coyunturales para propiciar un cambio en las relaciones estructurales de la sociedad.

Por ello, una vez que se conoce cuál es la identidad social del grupo u organización, Trabajo Social se orienta a consolidarla y desarrollarla con bases reales; con un adecuado nivel organizativo porque el mismo individuo, en grupo va a definir los requerimientos. Ello será posible porque los integrantes van a sentir que son parte del grupo u organización, motivados a comunicar expectativas e inquietudes, a nivel personal y grupal participando en la dinámica que se de promoviendo su desarrollo como ser humano.

En este contexto, los aspectos que sobresalen como obstáculos para el fortalecimiento de la identidad social son el individualismo y la apatía del ser humano, el cual considera más conveniente, a nivel inconsciente, el actuar dentro de los límites que le marca el Estado como adecuados. Esto representa para Trabajo Social un reto ya que se debe ubicar al individuo en su realidad, evitar y superar su continua a-socialidad.

Todo lo anterior sintetiza la correlación que existe entre los objetivos y funciones de Trabajo Social con la identidad social, entendida como proceso, para detectar necesidades e intereses de un individuo, grupo o comunidad y lograr su

transformación.

Entre los diversos objetos de estudio de Trabajo Social la organización sindical constituye una de las áreas más importantes, ya que esta se encuentra involucrada con el trabajo, mismo del que depende la satisfacción de necesidades de todo individuo y familia. También en su desarrollo se ve involucrado el Estado, por una parte regulando su funcionamiento y por otra cumpliendo su rol de mediador de clases y atendiendo, primordialmente las necesidades del grupo hegemónico, promoviendo con ello la lucha de intereses entre sindicalizados y capitalistas.

Por lo anterior establecido, el análisis de las organizaciones sindicales y la explicación de sus actividades en función del desarrollo real observado, considerando a la vez el continuo deterioro de las condiciones de los trabajadores es indispensable, porque implica un grave problema social que influye en toda la dinámica social. En este caso, nos abocaremos a determinar si existen diferencias (de pertenencia, comunicación, conciencia social y organización) en el proceso de identidad social del SITUAM en la coyuntura actual, y señalar a qué se deben con el objetivo principal de conocer la práctica de Trabajo Social y proporcionar alternativas a la organización sindical.

6.- METODO Y TECNICAS DE INVESTIGACION.

La presente investigación se inserta en el TEMA de la identidad social y la organización sindical. Específicamente nos abocaremos a la vinculación que existe entre Trabajo Social y la identidad social del SITUAM.

Al respecto nos planeamos resolver el siguiente problema:

"Si existen diferencias (de pertenencia, comunicación, conciencia social y participación) en el proceso de identidad social del SITUAM en la coyuntura actual, a qué se debe".

6.2.- OBJETIVOS:

- OBJETIVO GENERAL:

Explicar las diferencias y/o igualdades de pertenencia, comunicación, conciencia social y participación en la identidad social del SITUAM y su vinculación con la praxis de trabajo social.

- OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Explicar qué es la identidad social, sus elementos o aspectos psicosociales y su manifestación.

- Analizar y explicar la vinculación entre identidad social y organización sindical.

- Conocer la organización y dinámica del SITUAM.

- Analizar la identidad social de los miembros del SITUAM.

- Identificar los principales aspectos o procesos que obstaculizan o promueven el involucramiento de los miembros del SITUAM en la organización y participación sindical.

- Establecer el campo de acción de trabajo social en la promoción de la identidad social en el sindicato del SITUAM.

6.3.- HIPOTESIS.

1.- La identidad social propicia la comunicación.

2.- Si existe identidad social entonces habrá una conciencia sindical porque se satisfacen expectativas y necesidades psicosociales.

3.- El desarrollo de la identidad social fortalece la organización sindical porque el individuo se siente parte de ésta, comunicando expectativas e inquietudes a nivel personal y grupal participando en su dinámica social.

4.- Si en la identidad social del sindicato se valoran como positivos los objetivos personales y no los grupales se inhibe la participación al interior de la organización.

6.4.- VARIABLES.

No. de hipótesis.	V. independiente.	V. Dependientes.
1	Identidad social	Comunicación.
2	Identidad social	Conciencia.
3	Identidad social	Organización.
4	Identidad social	Individualismo. Participación.

6.5.- CONCEPTUALIZACION DE VARIABLES.

- Variable independiente:

IDENTIDAD SOCIAL: La identidad social es el conocimiento que se tiene de la pertenencia a ciertos grupos sociales con un significado emocional y valorativo, considerando la definición del lugar, y la posición que se ocupa dentro de un sistema de categorías sociales.

- VARIABLES DEPENDIENTES:

ORGANIZACION: Es la interdependencia de 2 o más individuos que unen sus esfuerzos para el logro de objetivos comunes poniendo en práctica sus conocimientos y habilidades a través de una comunicación constante y eficaz.

COMUNICACION: Proceso continuo a través del cual se manifiesta la esencia de las relaciones interpersonales, y que permite la comprensión y la aprehensión de los significados sociales.

CONCIENCIA: Conocimiento de la relación que se establece entre individuos y grupos con necesidades y expectativas vinculadas con su clase social y el papel que juegan en el proceso de reproducción social.

INDIVIDUALISMO: Consiste en valorar como positivos los intereses personales buscando obtener beneficios desvinculados de las necesidades, dinámica y finalidades del grupo.

PARTICIPACION: Es la práctica de conocimientos y habilidades que se poseen para el logro de un objetivo personal o grupal.

6.6.- METODO.

El muestreo fue no probabilístico, al azar, debido a las condiciones sociopolíticas del SITUAM durante la aplicación (1er trimestre de 1990) de los instrumentos de recolección de información (anexo 2 y 3) donde se realizó una huelga exigiendo, principalmente, mejores condiciones de trabajo la que se mantuvo desde principios de febrero de 1990 a fines del mismo mes y que desembocó en la negociación, por parte de las autoridades correspondientes, de sus peticiones. Incluso se pretendía declararla como ilícita por lo que los trabajadores afiliados que sostenían el movimiento decidieron retirarse y abrir de nuevo las instalaciones de la universidad. Por ello se creó un ambiente de hostilidad y desconfianza entre ellos mismos y hacia el exterior ante el sentimiento de manipulación política que experimentaban por el cambio de autoridades que se venía dando en ese momento.

Por lo anterior las conclusiones que se obtuvieron corresponden a las personas que se encontraban disponibles para cooperar, información que se obtuvo en las instalaciones de la UAM como es la unidad de Xochimilco, Azcapozalco e Iztapalapa.

Por otro lado, actualmente (enero 1990 a junio de 1991) el SITUAM cuenta con 4295 afiliados según informes del Sr. Ricardo Ortega, delegado de la Comisión de Organización de los cuales la mayoría (75%) corresponde a trabajadores administrativos y el 25% son académicos aproximadamente. Conviene considerar este porcentaje ya que reflejan los resultados que se obtuvieron para elaborar las conclusiones finales.

Así el método que se utilizó corresponde en, primera instancia, en la elaboración de un cuestionario piloto utilizando la escala de Rangos Sumarizados de Likert, por ser la escala que mide actitudes, y por lo mismo la que más se adecua al objetivo y condiciones de la investigación.

Dicha escala se construye en base a un continuum de alternativas con relación; por ejemplo, puede ir de completamente de acuerdo a completamente en desacuerdo, de cierto a falso, etc.

El continuum que se utilizó posee 5 alternativas que van de:

- 1.= Muchísimo.
- 2.= Mucho.
- 3.= Indiferente.
- 4.= Poco.
- 5.= Nada.

El cuestionario piloto y el final se construirán considerando los siguiente aspectos:

• Dimensión u objeto medido: IDENTIDAD SOCIAL.

• Areas:

- Participación.
- Comunicación.
- Conciencia.
- Organización.
- Individualismo-Nec. secundarias: logro, reconocimiento, apoyo.

Así, cada Área de la dimensión de la identidad social, en el cuestionario piloto, quedó constituida de 15 ítems favorables y

15 desfavorables, haciendo un total de 150. Se integraron 18 para corroborarlos y verificar la lógica de las primeras, además de 8 de apoyo que indican logros sindicales en general. (véase anexo 2).

Esté cuestionario se aplicó a 30 casos, y se determinó su confiabilidad en base al siguiente tratamiento estadístico.

a. Se ordenan los cuestionarios de mayor puntaje a menor puntaje.

b. Se determina el 25% del total de los cuestionarios que corresponden a los puntajes más altos y el 25% de los más bajos, se eliminan, en esta parte, el 50% de cuestionarios.

Se analizan los puntajes más altos y los más bajos porque son los sujetos que proporcionan la información más importante para sacar la confiabilidad de los instrumentos.

c. El tratamiento estadístico determina que para medir cada ítem o pregunta se elabore un cuadro que contiene:

- f = frecuencia de la respuesta.
- fx = frecuencia por alternativa.
- fx^2 = frecuencia de la alternativa al cuadrado.
- a = altos.
- b = bajos.

(Véase ejemplo en el anexo 1).

d. Se calculo la T-Student:

Cuando el número de sujetos con puntajes altos (n_a) es diferente al número de sujetos con puntajes bajos (n_b) se calcula la siguiente T-Student:

$$n_a \neq n_b$$

$$t = \frac{\left(\frac{\sum f_{x_a}}{\sum f_a} \right) - \left(\frac{\sum f_{x_b}}{\sum f_b} \right)}{\sqrt{\frac{\sum f_{x_a}^2 - \frac{(\sum f_{x_a})^2}{\sum f_a}}{(\sum f_a)(\sum f_a - 1)} + \frac{\sum f_{x_b}^2 - \frac{(\sum f_{x_b})^2}{\sum f_b}}{(\sum f_b)(\sum f_b - 1)}}$$

y cuando $n_a = n_b$

$$t = \frac{\left(\frac{\sum f_{x_a}}{\sum f_a} \right) - \left(\frac{\sum f_{x_b}}{\sum f_b} \right)}{\sqrt{\frac{\left(\sum f_{x_a}^2 - \frac{(\sum f_{x_a})^2}{\sum f_a} \right) + \left(\sum f_{x_b}^2 - \frac{(\sum f_{x_b})^2}{\sum f_b} \right)}{\sum f (\sum f - 1)}}$$

e. Se calcula la T-Student en tablas estadísticas. Si la T calculada es mayor o igual al valor de T de tablas se acepta la pregunta para que integre el cuestionario final. Se aplica a cada ítem el mismo procedimiento.

f. Posteriormente se calcula la varianza (S_i^2) a cada pregunta, se suma su total (S_i^2) y se aplica el modelo del Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_T^2} \right)$$

donde:

K. = número de ítems o preguntas.

S_i^2 = varianza del ítem i (columna i).

S_T^2 = varianza de la suma de los K items.

Entre más cercano a 1 sea el resultado del modelo de Alpha de Cronbach el cuestionario será más válido y confiable y por lo tanto la información que se proporcione será real.

El resultado de estas mediciones, sobre la confiabilidad del cuestionario piloto fue de 0.65, es decir, del 65% siendo aceptable con la posibilidad de mejorar la del instrumento final.

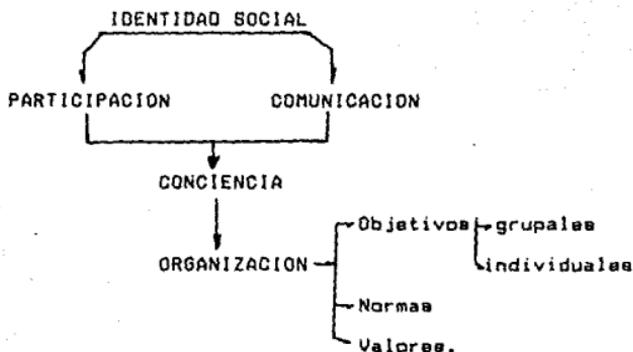
De este cuestionario se eligieron los items que pasaron satisfactoriamente el anterior tratamiento para integrar el instrumento final. Éste se constituyó de 10 items para cada dimensión, haciendo un total de 50, 15 para corroborarlas y 7 de apoyo (Véase anexo3).

Se aplicó el mismo procedimiento estadístico para verificar su confiabilidad y encontramos que fue del 75%. Así se obtuvieron, después de una correlación lograda a través de SPSS 9 items para explicar el aspecto de participación, 3 para comunicación, 14 de conciencia, 14 de organización y 10 de individualismo (anexo 4) que fueron los que explican con mayor fuerza el proceso de identidad social en el SITUAM, por el grado de relación que poseen entre sí.

6.6.1.- Observaciones metodológicas.

El proyecto de investigación plasma concretamente la importancia de este estudio. En su justificación, el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis muestran una lógica y relación que llevó a la construcción del marco teórico,

donde se tratan las categorías o variables existentes en estos.
 Los cuales en su generalidad son:



Los instrumentos de recolección de datos se originaron del proyecto y del marco teórico. El cuestionario final se derivó de un piloto previo pero independientemente de que su confiabilidad (75%) proporciona una validez aceptable se observa una falta de precisión en algunos ítems importantes que se desecharon por su generalidad y ambigüedad, sobre todo para el área de comunicación. Se reconoce la importancia de elegir y construir con la mayor precisión posible el instrumento de recolección de datos que más se adecue al estudio de las variables que se analizan.

Para aumentar la precisión de las conclusiones se utilizaron varias tarjetas de procesamiento del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) entre las que se encuentran:

- FRECUENCIAS.- para conocer hacia donde se inclina la

mayoría de las opiniones y las actitudes en forma general.

- CORRELACION.- Esta tarjeta permitió determinar qué ítems tienen mayor importancia de acuerdo a la relación con otros.

Los ítems del cuestionario final fueron sometidos a prueba de análisis factorial, que es una técnica que ayuda a seleccionar, a partir de un número grande de variables, aquéllas que sean las más significativas y las que mayor influencia tengan sobre el modelo.

Las variables son agrupadas de acuerdo a su correlación y los factores son clasificados de acuerdo a la relación del valor explicativo de la varianza total.

El paquete estadístico SPSS sirva, asimismo, como criterio de selección de factores, es decir, elige aquellos que tengan un valor lo más cercano a -1 o a 1, siendo esos los factores que explican el comportamiento de las variables.

- CROSSTABS.- realiza entrecruzamiento entre variables.

Las variables que se analizan son:

- Afiliados - No afiliados al SITUAM.
- Edad, en los rangos de:
 - 1er. grupo: de 21 a 30 años.
 - 2do. grupo: de 31 a 40 años.
 - 3er. grupo: de 41 a 50 años.
 - 4to. grupo: mayores de 51.
- Sexo.
- Antigüedad en el SITUAM, en los rangos de:
 - 1er. grupo: de 1 a 5 años de sindicalizado(a).

2do. grupo: de 6 a 10 años.

3er. grupo: de 11 a 15 años.

* Puesto.

Académicos.

Administrativos.

* Grado de pertenencia al SITUAM.

100 corresponde a mucho.

50 a poco, y

0 a nada.

- PRUEBAS T.- que compara dos grupos diciendo si hay o no diferencias significativas además de que indica validez del ítem.

Estas tarjetas se utilizaron para cada una de las variables que miden cada factor de la identidad social (anexo 4).

En general se puede decir que las conclusiones que se proporcionan se originan de un desarrollo lógico vinculando cada una de las etapas del estudio, logrando confiabilidad y validez en los resultados, para las condiciones sociodemográficas actuales del SITUAM (anexo 5).

7. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION DE CAMPO:

LA IDENTIDAD SOCIAL DEL SITUAM.

La forma en que se asocian e interrelacionan las diferentes formas de pensamiento para explicar un hecho o fenómeno constituyen la ideología propia de un grupo, institución o clase social.

Al respecto, las personas que laboran en las instalaciones de la UAM, y que de una manera u otra tienen una relación directa o indirecta con el SITUAM, han asumido diferentes concepciones hacia el SITUAM como organización sindical, hacia los demás integrantes de la comunidad universitaria y hacia los no afiliados; o sea, han ido estructurando, configurando y aprendiendo una cierta manera de explicación, una ideología propia como clase trabajadora, específicamente con base a su experiencia dentro del SITUAM, ya sea como participantes o como observadores.

Los datos que se obtuvieron y su interpretación, permiten afirmar que la identidad social propia del SITUAM se conforma, al igual que en otros espacios laborales, culturales, médicos, etc., de actitudes e ideas positivas y negativas que se interrelacionan entre sí.

En este caso, la dinámica del SITUAM ha conformado la siguiente ideología:

La organización sindical proporciona beneficios laborales; sin embargo, para que ésto se logre es necesario que se cumplan

diversas condiciones. Por ejemplo, ha de prevalecer una verdadera participación de la mayoría en la elección democrática de los dirigentes o líderes sindicales, los líderes han de luchar por mejores condiciones de trabajo y defender los intereses laborales; se debe proporcionar oportuna información de la utilización del patrimonio sindical y que los reglamentos beneficien al trabajador. En tanto, éste debe participar sindicalmente poniendo en práctica su capacidad para propiciar el avance sindical, promoviendo su desarrollo y colaborar en los problemas laborales que se presenten, demostrando que hay interés en lograr el avance y fortalecimiento de la organización sindical porque solo así se conquistarán beneficios para ésta y cada uno de los trabajadores.

En ella, se detectan también elementos negativos, creados por los mismos trabajadores, al interior y fuera de la organización sindical, mismos que repercuten en la actual dinámica, y manera en que el trabajador se explica sus fallas. Entre estas figuran las siguientes: En la nación existen diversos problemas económicos, políticos y sociales, en los que los sindicatos han influido en forma determinante; por la corrupción que existe en ellos, los sindicatos son "sucios", dándose a entender por ello, que su forma de organización no es clara. Esto a su vez, origina que el trabajador considere al funcionamiento sindical como confuso, le sea difícil identificar o entender, quién debe tomar las decisiones sindicales, así como el engaño de un supuesto derecho de voto, que no existe, además, de estatutos

en los reglamentos que no se cumplen por la acción mediocre de los dirigentes que no elaboran programas de actividad sindical y limitan la libertad de acción.

Esta situación origina diversas formas de actitudes y conductas a nivel interpersonal e intergrupala. En el primer nivel, sobresalen envidias, búsqueda de beneficios personales, promoviendo que la información entre compañeros no sea verdadera ya que no comunican sus ideas reales porque consideran difícil encontrar una persona confiable. Se denota, además la existencia de un gran individualismo que marca la imposibilidad de aprender de los problemas ajenos y que genera el aislarse en las asambleas.

A nivel intergrupala, estas condiciones propician una actividad sindical que se caracteriza por su heterogeneidad en conciencia, democracia, honestidad y organización y que repercute, a su vez, en toda la estructura política de la institución.

Así, se observa que existe correlación entre ideas y participación, o sea, cuando el individuo no se siente pertenecer al sindicato, porque no cree en él, no hay unión ni participación en las diferentes comisiones, debido a la falta de importancia que le otorgan al sindicato y al posible apoyo que les pudiera brindar en general.

Para determinar las formas ideológicas, de pensamiento que se han correlacionado en este contexto (UAM) y que representan un esbozo general de las diferentes interpretaciones que se poseen

de la situación sindical, se han considerado diversas variables que actúan y modifican las diferentes formas de percibir una realidad en correlación con el sexo, edad, tipo de trabajo, sea académico a administrativo, afiliación al SITUAM, antigüedad en él y grado de sentimiento de pertenencia al sindicato, mismas que se conjugan para constituir una visión particular y de la forma en que influyen en la estructuración las relaciones que existen en el SITUAM.

A continuación se presentan los resultados de dicho tratamiento.

PARTICIPACION.

La mayoría (63%) conoce a los dirigentes sindicales, aunque contrariamente a lo esperado es mayor el número de no afiliados que dicen conocerlos más. Entre unos y otros, hay una diferencia significativa de un 28.8%, ya que el 56.9% de los afiliados dice conocerlos mientras que de la población de los no afiliados, el 85.7% de ellos dicen conocerlos muchísimo o mucho. (véase cuadro 1 y 2).

Esta limitación que se presenta entre los afiliados no se debe a la libertad de acción que proporciona el sindicato, ya que (el 54%) manifiestan que la libertad de acción no se limita, siendo principalmente los afiliados los que reconocen esta característica al interior del sindicato.

Entre los afiliados y no afiliados, se reconoce que se ha participado en los problemas sindicales, aunque sólo lo ha hecho

mucho un 46%, ya que no todos asumen sus responsabilidades sindicales, afectando así a la totalidad.

Lo anterior, se demuestra en la opinión de los afiliados y no afiliados, al decir que poco se ha asumido esa responsabilidad. Lo que genera, como se de esperarse, que la actividad sindical no sea completamente participativa, aunque se observa que sólo el 19% participa mucho, el 50% poco y un alto porcentaje (31%) nada. Cabe decir, sin embargo, que la participación recae solamente en los afiliados, (véase cuadro 3 y 4).

Independientemente de que esta participación es mínimamente aceptable, el sindicato cuenta con el apoyo de la mayoría, ya que un 40% lo apoya mucho y otro 40% poco (gráfica no. 1), siendo igualmente este apoyo principalmente de los afiliados, como se observa en la gráfica no. 2.

Uno de los aspectos en los que se expresa esta participación es el aceptar alguna comisión sindical. En el SITUAM, el apoyo en este aspecto es mínimo porque sólo el 16% las acepta mucho, y el 39% poco, encontrando así a la mayoría (45%) en la actitud de negarse a asumir tal responsabilidad; sin embargo, entre los afiliados se encuentra una ligera mayoría que tiende a aceptarlas.

Otro aspecto de participación se refiere al apoyo que se brinda en un movimiento de huelga. En este caso, este es un poco más aceptable entre los trabajadores. Y si bien el 62% participó en la última huelga (feb. 1990), se nota a la vez, que a pesar de haber participación una buena proporción (37%) no participó.

Considerando la edad, se encontró que las personas entre 31 y 50 años dicen conocer más a los dirigentes, en tanto que los mayores de 51 los conocen poco. En este mismo sentido se aprecia un mayor conocimiento de los dirigentes entre las personas que tienen de 21 a 30 años. Lo cual permite afirmar que el grado de conocimiento de los dirigentes que tenga la base trabajadora no depende de que se les limite ya que existe libertad de acción para todas las edades.

Realmente, en general, es poca la participación en las actividades que tienden a dar solución a los problemas sindicales, aunque un mayor porcentaje, que corresponde a los menores de 40 años, se inclinan a pensar que no se participa. Así, los que dicen que apoyan más al sindicato son las personas de entre 41 a 50 años (un 88.3%), siguiéndoles los de 21 a 30 años con un porcentaje del 77.5%. Este apoyo no se relaciona con la participación en comisiones sindicales, ya que, en el grupo de 21 a 30 años, el 50% no participa en éstas, al igual que los de 31 a 40 años, y aun lo hacen menos los mayores de 51 años. Notese que de ellos, tienden a aceptar las comisiones con mayor agrado los de 41 a 50 años, (véase cuadro no. 5). En tanto, los que más participaron en la última huelga son, en orden decreciente, los mayores de 51 años, siguiéndoles los de 41 a 50 años, los de 21 a 30 y finalmente los de 31 a 40 años.

Analizando a los trabajadores por sexo, se encontró que no hay grandes diferencias en lo que toca a conocer a los dirigentes, aunque las mujeres se inclinan a decir que los

conocen muchísimo, pero a la vez consideran que la libertad de acción se limita. Esto último lo afirma el 51.4% de mujeres y el 39.1% del sexo masculino. Obsérvese que porcentualmente hay más mujeres que lo afirman.

Ambos sexos consideran que se participa en los problemas sindicales, aunque en las mujeres predomina la opinión de que es mucha la participación y en los hombres que esta es poca; por lo tanto, las mujeres son más optimistas y se inclinan a decir que los trabajadores asumen responsabilidades individuales, aunque también la mayoría de los hombres lo dicen y solo el 5.8% de ellos dice que no es así. Esta opinión, en correlación con la participación en la actividad sindical muestra que la mayor parte de la población la ve como bastante y poco participativa.

En cuanto a su participación, el 74.2% de mujeres dice que participa. De ellas, el 9.7% dice que mucho, el 64.5% poco y el 25.8% nada. Por parte de los hombres, el 23.2% dice que participa mucho; el 43.5% poco y el 33.3% nada. En este caso, se observa que participan un poco más los hombres y que son ellos también los que se involucran más, (véase gráfica no. 3).

Además más mujeres (87.1%) que hombres (76.8%) dicen que apoyan al sindicato, aunque un alto porcentaje de ambos dice que no participa en las comisiones, siendo este el 41.9% de mujeres y el 46.4% de hombres. Y, de igual manera, se aprecia que las mujeres participaron en la última huelga en un 64.5% y los hombres el 60.9%. Se puede decir, entonces, que el porcentaje no es el ideal para una organización que busca la participación de

las bases.

Considerando el puesto, la mayoría de los académicos (74%) dice conocer a los dirigentes sindicales muchísimo y mucho, mientras que el porcentaje de administrativos, que lo afirman es del 58.7%. Los académicos, además, opinan en un 56% que la libertad de acción se limita mucho y poco, en tanto que de los administrativos sólo lo hace el 25.4%. (ver gráfica no. 4). Por lo que respecta a la participación en problemas sindicales, el 72% de los académicos dice que se participa en el continuum de muchísimo, mucho y poco, en tanto que los administrativos el 94.7% opina lo mismo. En esa participación, se asumen responsabilidades individuales, ya que sólo el 16% de los académicos se mantiene indiferente y entre los académicos el 6.7% hace lo mismo y el 9.3% dice que no se asumen.

En general el 40% de los académicos participa poco y el 56% nada, por lo que toca a los administrativos, el 53.3% lo hace poco y el 22.7% nada. Así, el 40% de académicos apoya al sindicato poco y el 44% nada, y sólo el 16% nada; el 48% de los administrativos no lo apoyan, el 40% poco y el 12% nada. La participación en las comisiones recae más en los administrativos, que entre los académicos, dado que entre éstos últimos el 64% dice que no participa en ellas, aunque el 38.7% de los administrativos tampoco las aceptan. Finalmente, el 72% de académicos no participaron en la última huelga y el 25.3% de los administrativos tampoco lo hicieron.

Según la antigüedad sindical, los que tienen de 11 a 15 años

el 89.5% dice conocer a los dirigentes sindicales, mientras que de 6 a 10 años en un 93.5% y de los que tienen de 1 a 5 de antigüedad dicen conocerlos en un 76.1%. Como se puede apreciar los que dicen conocer más son los que tienen entre 6 y 10 años.

En este mismo sentido, a medida que tienen mayor antigüedad, se opina con mayor frecuencia que la libertad de acción no se limita, dándose la participación en los problemas. Aunque de que existe un porcentaje (6.5%) en el grupo de 6-10 años de antigüedad que dicen que no se participa en la resolución de problemas sindicales.

El grupo que tiene entre 11 a 15 años de antigüedad, se inclina a decir que los trabajadores asumen poco sus responsabilidades individuales (el 63.2%), aunque generalmente la mayoría cree que si se han asumido muchísimo o mucho esas responsabilidades, lo que muestra una actividad sindical participativa. Sin embargo, el grupo de 1 a 5 años y el de 11 a 15, la definen como poco participativa mientras que el de 6 a 10 años como bastante participativa.

La participación respectiva de cada grupo es entonces la siguiente: de 1 a 5 años lo hace un 84.2%; de 6 a 10 en un 77.4% y los de 11 a 15 lo hace un 82.8%, por lo que se puede decir que para el apoyo que brindan al sindicato no influye la antigüedad ya que de todos los intercalos de cada rango recibe apoyo.

A pesar de ello, el grupo que más participa en las comisiones sindicales son los que tienen de 1 a 5 años de antigüedad, un 69% siguiéndoles los de 11 a 15 años con un 68.4%.

mientras que menos participan son los de 6 a 10 años de antigüedad con un 61.3%. En tanto se observa que a menor tiempo de afiliados menos participan en las huelgas, ya que en la última huelga de los que tienen de 1 a 5 años de afiliados sólo participó el 69%, de los de 6 a 10 el 80.6% y los de 11 a 15 años participaron el 84.2%.

En relación a la pertenencia, encontramos que de los que no se sienten pertenecer al sindicato el 57.1% opina que conocen muchísimo a los dirigentes y el 42.9% mucho. En tanto que de los que se sienten pertenecer a él, los conocen mucho el 23.5% y el 52.9% los conoce poco. Las personas que sienten completamente pertenecer al sindicato el 79.4% opinan que la libertad de acción no se limita, mientras que de los que los sienten pertenecer poco lo hace el 42.2%, y de los que no se sienten pertenecer el 38.1%. Aquí se observa que cuando más se sienten pertenecer menos creen que se les limita su libertad de actuar y por ello se participa en la solución de los problemas sindicales, al tiempo que asumen sus responsabilidades individuales, aunque generalmente opinan que se asumen poco; asimismo, se observa que a medida que se sienten pertenecer va aumentando el número de personas que dice que no se asumen esas responsabilidades, aunque son pocas, ya que la mayoría afirma que sí se asumen.

Concluyendo, la actividad sindical en la UAM-SITUAM es participativa, aunque el 14.3% de los que no se sienten pertenecer al sindicato lo niegan. Esa participación recae en los que sienten que pertenecen poco o mucho al sindicato, pese a que

el 81% de los que no lo sienten no participan y a que los que más participan son los que más experimentan el sentimiento de pertenencia al sindicato, como se ve en el cuadro no. 6.

Por lo mismo, el 100% del apoyo lo otorgan las personas que sienten pertenecer poco o mucho al sindicato, ya que el 76% de los que no lo experimentan no participan nada. Lo mismo sucede al aceptar las comisiones sindicales (véase cuadro no. 7), y por lo tanto en el aspecto de participación en movimientos de huelga se muestra la misma tendencia: los que sienten pertenecer mucho al sindicato, el 91.2%, si participa, y de los que lo sienten poco.

COMUNICACION.

En este caso, se reconoce que la comunicación es posible, y se tiende a evitar las discusiones. Esta actitud origina que, del total, un 48% comuniquen poco sus ideas y el 17% mucho, mientras que un porcentaje elevado (35%) no comentan sus ideas, (véase cuadro no. 8).

Haciendo una comparación, entre los afiliados y los no afiliados al SITUAM, se encuentra una clara indiferencia entre los no afiliados al creer que la comunicación es posible. En cambio entre los afiliados, el 50.6% piensan que la comunicación no es imposible y que ésta se da, o puede darse, entre los compañeros, mientras el 42.9% de los no afiliados cree que ésta es imposible.

De los afiliados, un 78.4% opina que se evitan las discusiones, condición que provoca entre ellos que sólo un 19%

comunique mucho sus ideas, 54.4% poco y 26.6% nada. En cambio, de los que no se encuentran afiliados, un alto porcentaje (66.7%) no comunica alguna idea referente al SITUAM, (gráfica no. 5).

Considerando la edad, las personas mayores son las que en mayor porcentaje dicen que se evitan las discusiones en las asambleas. En tanto, los que dicen que se dan un poco son los de 31 a 40 años. Por su parte, los mayores de 51 cuestionan un poco si realmente la comunicación es posible entre compañeros, mientras que los de 21 a 50 años concuerdan en que no es imposible; sobre todo lo afirman los menores de 30 años. Ello influye, por lo tanto, en que los mayores de 51 años no comuniquen sus ideas en un 42.9%, mostrándose cautelosos al decir algo, mientras que los que comunican más sus ideas son los de 41 a 50 años (en un 82.4%).

Tanto la población masculina como la femenina, concuerdan en que se evitan las discusiones, aunque los hombres se inclinan a decir que se evitan muchísimo, mientras que el 32.3% de las mujeres dice que la comunicación no es posible, y el 56.5% de los hombres lo afirma, el 51.6% de las mujeres dice que comunica sus ideas poco: el 9.7% mucho y el 38.7% nada. En cuanto a los hombres, el 20.3% comunica sus ideas mucho; el 46.4% poco y el 33.3% nada, como se ve en la gráfica no. 6.

Considerando el puesto que se desempeña, se observa que no hay grandes diferencias entre el personal académico y el administrativo de la UAM al decir que se evitan las discusiones. En este caso solo el 4% de académicos y el 2.7% de

administrativos dicen que no se evitan. Se aprecia además, que el mayor número de personas, ya sean académicos o administrativos, opinan que la comunicación no es imposible, o sea el 44% y el 50.7% respectivamente. Así, 16% de los académicos comunican sus ideas mucho, el 36% poco y el 48% nada; mientras que de los administrativos el 17.3% lo hace mucho, el 52% poco y el 30.7% nada (véase gráfica no. 7).

En relación a la antigüedad, los que tienen mayor tiempo de afiliados (11 a 15 años) dicen que se evitan completamente las discusiones en las asambleas, aunque también en los otros grupos existe una tendencia a compartir esa afirmación, ya que los que tienen de 6 a 10 años de antigüedad sólo el 6.5% dicen que no se evitan y de los de 1 a 5 años lo hace solo el 3.4%, cifras no muy elevadas.

Casi la mitad de cada uno de los grupos, considerando su antigüedad, cree que la comunicación es posible. De entre los que tienen una antigüedad de 1 a 5 años el 61.7% lo dice, de 6 a 10 años el 48.4% y en el intervalo de 11 a 15 años el 52.6%. Por lo anterior se puede decir que en el SITUAM, se da un aceptable nivel de comunicación, sobre todo entre los de mayor antigüedad.

Ahora, considerando el grado de pertenencia, en relación a la comunicación, las personas que no sienten que pertenecen al sindicato, el 90.4% dice que se evitan las discusiones en el continuum muchísimo, mucho y poco, en tanto los que sienten que pertenecen mucho, el 88.2%, lo afirma y, de los que sienten que pertenecen poco, el 86.6% lo confirma.

También el 61.8% de los que sientan completamente pertenecer al sindicato, creen que la comunicación no es imposible. Lo mismo opina el 52.4% de los que no sienten esa pertenencia. Observese que la diferencia del porcentaje no es grande, pero que si hay grandes diferencias cuando se trata de que comuniquen sus ideas, ya que de los que experimentan mucho esa pertenencia el 38.2% las comunica mucho, el 50% poco y el 11.8% nada y que de los que experimentan poco ese sentimiento el 8.9% las comunica mucho, el 60% poco y el 31.1% nada; mientras que de los que no lo han experimentado el 19% las comunica poco y el 81% nada. Se puede concluir, por el cuadro número 9 que a mayor grado de sentimiento de pertenencia se comunican más las ideas en el SITUAM.

CONCIENCIA.

Analizando este factor, considerando la afiliación-no afiliación, se encontró que la mayoría (61%, según el cuadro no. 10) piensan que los sindicatos no son los causantes de los males o problemas del país, ya que el 68% de los sindicalizados lo afirman, aunque solo el 33.3% de los no afiliados lo aceptan (gráfica no.8).

Una idea que no difiere mucho entre sindicalizados y no sindicalizados y por ello no existen diferencias significativas es respecto a si se está o no utilizando a los trabajadores para el logro de determinadas funciones del sindicato. Sin embargo, el grupo de los no sindicalizados se inclina a decir que si se utiliza o manipula a los trabajadores.

En cuanto a la cuestión de si el sindicato es o no sucio, los sindicalizados se inclinan por decir que no lo es, en tanto entre los no sindicalizados existen opiniones contrarias ya que el 23.8% dice que lo es mucho y otro porcentaje igual dice que no lo es.

Del total, la mayoría, (67%), tiene interés en que avance el sindicato, aunque se difiere al respecto entre los sindicalizados y no sindicalizados. Los no sindicalizados tienen menos interés (17.7%) que los sindicalizados (38.1%), siendo una diferencia significativa. Esta situación se reafirma al observar que el 30.4% de los sindicalizados no tienen ningún interés en que se produzca un avance sindical, en tanto que una minoría (9.5%) de los no sindicalizados comparte esta idea, (véase cuadro no. 11).

Respecto al conocimiento del funcionamiento sindical, a un 56% le es confuso, en diferentes grados, desde muchísimo, mucho hasta poco. En tanto que el 38% no siente confusión y un 6% se muestra indiferente. Como se ve en el cuadro número 12 esa confusión se encuentra principalmente en los no afiliados.

Entre los aspectos que generan esta confusión se encuentra el no entender quién debe tomar o toma las decisiones sindicales, además de que para los no sindicalizados este es un punto que se debe aclarar.

Considerando la dinámica del SITUAM, y en general la del sindicalismo, es importante conocer qué tanto se considera que hay capacidad para sacar adelante al sindicato. En este caso, la mayoría dice que existe esa capacidad, sobre todo entre los no

afiliados, quienes creen que hay muchísima mientras que un alto porcentaje, (45.6%), de los afiliados dice que es poca. Esta situación repercute en la seguridad que pueda existir en obtener algún logro sindical.

Al respecto, la mayoría asegura que si se logrará lo que se propone la organización, en tanto que solo el 16% dice que no será así. Esta opinión no difiere grandemente entre afiliados y no afiliados, aunque entre los no afiliados figura un alto porcentaje (23.8%) de personas indiferentes. En este sentido, uno de los aspectos que pueden explicar esta situación se refiere a la posible obtención de beneficios, si se fortalece o no al sindicato. A este respecto, la mayoría (60%) piensa que se obtendrán pocos, el 3% muchísimos y el 10% muchos, en tanto que el 23% dice que no se obtendrán beneficios algunos aun cuando se logre fortalecer al sindicato. Este aspecto tiene gran importancia, sobre todo para los sindicalizados, ya que no existe indiferencia al respecto, aunque se muestran desconfiados al pensar si van a obtener beneficios con el fortalecimiento del sindicato.

Los atributos que los trabajadores administrativos y académicos le otorgan a la actividad sindical son fundamentales para lograr la consolidación de la organización. Al respecto, en el SITUAM la importancia que le otorgan es favorable, ya que la generalidad dice que es muy importante, y sólo el 6% dice que no lo es. En cuanto a su honestidad, el 9% dice que no existe y el 7% menciona que no hay conciencia en la actividad sindical. Al

respecto, de los no sindicalizados, el 61.9% dice que es poco honesta y el 76.2% que es poco conciente. Los sindicalizados cuestionan también la honestidad de la actividad sindical pero, en general, tienen una visión positiva de estos atributos.

Esta conciencia, se manifiesta en que sólo el 5% no leen los volantes sindicales y el 3% cree que el sindicato no es importante, (véase cuadro no. 13), siendo esta la opinión de los sindicalizados, mismos que piensan que el sindicato es completamente importante. Son, entonces, los no sindicalizados que le restan un poco de importancia, aunque sólo lo haga un 14.3%, (véase gráfica no. 9).

En relación a la edad, los mayores de 51 años se inclinan a creer que los sindicatos son los causantes de los males del país. En este sentido un 55% de los de 21 a 30 dicen que no lo son, de 31 a 40 un 66.7% y los de 41 a 50, dice que no lo son, el 76.5%. Se observa, aquí que a medida que es mayor la edad de las personas, en un rango de 21 a 50 años, va cambiando su opinión respecto de si los sindicatos son o no los causantes de los males del país.

Pese que a medida que son mayores en edad creen que no se utiliza al trabajador, sólo un 28.6% de los mayores de 51 años, dicen que el sindicato no es sucio, mientras que la mayoría de éstos afirma que si lo es. En tanto, las personas de 21 a 50 años se inclinan a decir que el sindicato no es sucio, aunque no se muestra una seguridad porque el porcentaje de opiniones se encuentra en un intervalo que va del 45% al 52.9%, lo cual es

bajo considerando el 100%.

Los mayores de 51, tienen además un mayor interés en que avance el sindicato, en tanto que los menores de esa edad tienen menor interés en que se dé ese avance.

Al 40% de las personas de entre 21 y 30 años no se les dificulta entender quién decide sindicalmente, a los de 31 a 40 se les dificulta en un 44.4% y de los de 41 a 50 años sucede en un 70.6%. Aquí, se observa que a mayor edad, en un rango de 21 a 50 años, hay menos dificultad para entender quién debe decidir sindicalmente. En ellos, también, el funcionamiento es cada vez menos confuso. Pero las personas que son mayores de 51 años sienten mayor confusión para entender el funcionamiento sindical y se inclinan a pensar, en un 71.4%, que tienen poca capacidad para lograr que el sindicato avance, aunque generalmente todos creen que es poca la capacidad que se posee para lograrlo.

Por lo que se puede apreciar, se tiene confianza en que el sindicato va a lograr lo que se le proponga, pero se muestran reservas en aceptar que se obtendrán beneficios si se fortalece al sindicato. En este sentido, el grupo de 31 a 40 años, se muestran más optimistas, mientras que quienes más creen que si se obtendrán beneficios son los de 21 a 30 años. Así, los que le otorgan mayor importancia a la actividad sindical son el grupo de 21 a 30 años y los mayores de 51 años, aunque todos los grupos le otorgan una importancia aceptable, siendo la mínima del 88.9%.

En cuanto a la honestidad de la actividad sindical, principalmente le otorga mayor valor el grupo de 21 a 30, los de

41 a 50 y los mayores de 51; en tanto que un 83.3% de los de 31 a 40 años dicen que lo es. Lo cual, se puede decir, es también una calificación acerca de la honestidad de la actividad sindical aceptable. También se considera conciente, aunque de los de 31 a 40 años el 16.7% dice que no lo es.

Con respecto a la lectura de los volantes sindicales, en el grupo de 41 a 50 años se interesan completamente en ellos y de los mayores de 51 años, no los lee un 14.3%. A pesar de ello, todos los grupos de edad consideran que el sindicato como organización es importante, aunque se encuentra una minoría (5%) en el grupo de 21 a 30 años que considera que no lo es.

Tomando ahora la variable sexo, se percibe que el 48.8% de mujeres y el 66.7% de hombres, dice que los sindicatos no causan los males del país, que, el 54.9% de las mujeres y el 57.9% de hombres piensan que el sindicato utiliza al trabajador, y el 41.9% de mujeres y el 47.8% de hombres opina que el sindicato no es sucio, aunque se observa una gran indiferencia, sobre todo en las mujeres.

Por un lado, también les interesa que avance el sindicato, aunque la mayoría (el 51.6% de mujeres y el 42% de hombres) dice que es poco ese interés. En este aspecto, el porcentaje en los hombres que se muestran indiferentes o dicen que no les interesa que avance o no el sindicato no es muy elevado como se ve en el cuadro número 14.

El 35.5% de las mujeres dicen que no se les dificulta entender quien toma las decisiones sindicales, opinión que

concuerta con el 53.6% de los hombres. También en este aspecto hay indiferencia, pero ahora es mayor en las mujeres. Es mayor el número de hombres que cree difícil entender quién toma las decisiones sindicales, pero es menor al afirmar que el funcionamiento sindical es confueo. Esto lo afirma el 55% y de las mujeres el 58.1%.

Por otro lado, no existen grandes diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto de si hay capacidad para sacar adelante al sindicato, el 48.4% de mujeres y el 58% de hombres dicen que si la hay. Además, el 58.1% de mujeres y el 60.9% de hombres opinan que si se fortalece el sindicato se obtendrán pocos beneficios, pero también creen que la actividad sindical es importante, asegurando la mayoría (64.5% de mujeres y el 55.1% de hombres) que esta es muy importante mientras que solo el 3.2% de mujeres y el 7.2% de hombres dice que no lo es.

Al considerar el atributo de honestidad del sindicato, se aprecia que la mayoría opina que lo es, aunque se inclinan por decir que lo es poco el 51.6% de mujeres y el 46.4% de hombres. En este aspecto, los hombres son un poco más optimistas y se inclinan, el 31.9% de ellos, a decir que es bastante honesta y que es conciente, mientras que los que opinan, que esta es poco conciente, son el 54.8% de mujeres y el 49.3% de hombres.

Se puede decir que en la UAM se leen los volantes sindicales, ya que el 93.6% de mujeres y el 95.7% de hombres así lo dice. Estos, al mismo tiempo, consideran importante al sindicato, ya que sólo el 4.3% de hombres afirma que no lo es.

Considerando el puesto, tanto académicos (60%) como administrativos (61.3%), creen que los sindicatos no causan los males del país. Pero, entre los académicos un 68% cree que se utiliza al trabajador ya sea muchísimo, mucho o poco; en tanto que de los administrativos el 53.4% también lo cree. En la misma escala, un alto porcentaje de administrativos (30.7%) dicen que no se utiliza al trabajador, véase gráfica no. 10. Asimismo, el 24% de académicos y el 53.3% de administrativos piensan que el sindicato no es sucio y son pocas las personas que no tienen interés en que el sindicato avanza, como lo es el 12% de académicos y el 30.7% de administrativos.

Los académicos tienen mayor confusión al entender quién decide sindicalmente (84%), en tanto que para el 34.7% de los administrativos hay también confusión. Por ello, el 80% del personal académico opina que el funcionamiento sindical es confuso aunque el 46.7% de los administrativos opine que no lo es.

Ambos tipos de trabajadores creen que hay capacidad para sacar adelante al sindicato, pero la mayoría dice que es poca la capacidad; también opinan que el sindicato va a lograr lo que se proponga, pero un mayor número de académicos creen que lo logrará muchísimo o mucho, y los administrativos dicen que lo logrará mucho o poco. Respecto de los beneficios que los trabajadores obtendrán si lo fortalecen, el personal académico y administrativo concuerdan, en porcentajes iguales, (el 60% de cada uno) que son pocos, mientras que el 20% de académicos y el

24% de administrativos opinan que los trabajadores no obtendrán ninguna clase de beneficios. Aun así, creen que la actividad sindical es muy importante y sólo el 8% de académicos y el 4% de administrativos no leen los volantes sindicales. En cuanto a la importancia, la mayoría, considera que el sindicato es importante, ya que sólo el 4% de administrativos dice que no lo es, y el 12% dice que es poco importante, mientras que el 84% dice que lo es mucho. De los administrativos, el 64% opina que lo es mucho y el 36% poco.

Tomando ahora el tiempo de afiliación al SITUAM, se encontró que a mayor antigüedad creen menos que los sindicatos sean los causantes de los males del país. A este sector también le es menos difícil entender quién decide sindicalmente y sienten menor confusión para entender el funcionamiento sindical; siendo en él menor el número de personas que creen que se utiliza al trabajador, (como se ve en el cuadro no. 15), y que es sucio el sindicato. Pero los que tienen mayor antigüedad (11 a 15 años) muestran menor interés en que avance el sindicato, en tanto que los que sienten mayor interés en que así sea son los que tienen de 6 a 10 años de afiliados.

Se aprecia, también, que a mayor antigüedad menos se cree tener capacidad para sacar adelante al sindicato, aunque predomina la seguridad de que el sindicato va a lograr lo que se proponga. Un pequeño porcentaje (9.7%) del grupo de 6 a 10 años de antigüedad no lo cree así, más también es en este grupo es donde existe un mayor número de personas, (35.5%) que dice que no

se van a obtener beneficios aun con el fortalecimiento sindical, aunque se considere muy importante la actividad sindical al igual que en los otros grupos de antigüedad.

En el grupo que va de 1 a 5 años, un 93.1% del total de ellos califica la actividad sindical como honesta. Así lo afirma también el 100% de los que tienen 6 a 10 y un 84.2% de los que tienen más de 10 años en el sindicato. Por lo tanto, la actividad sindical es considerada como honesta en los diferentes grupos de antigüedad. Además, para el grupo de 6-10 años de antigüedad, la actividad sindical es conciente, en tanto que existe un 20% en los otros dos grupos que afirma que no lo es.

También se ve que se leen los volantes sindicales con independencia de la antigüedad en el SITUAM y que el sindicato es importante. Los que tienen de 1 a 5 años, un 79.3%, dice que es mucho, el 93.5% en el grupo de 6 a 10 años lo confirma y se reafirma en un 94.7% en los que tienen más de 10 años de antigüedad. Por lo anteriormente descrito y por la gráfica no. 11, podemos decir que a mayor tiempo de afiliación se considera que el sindicato es una organización importante.

Las diferencias según el grado de pertenencia experimentado muestran que a mayor sentimiento de pertenencia al sindicato menos piensan que los sindicatos sean los causantes de los males del país, ya que de las personas que no sienten pertenecer, el 42.9% dice que no lo son. Por su parte, de los que sienten pertenecer un poco, y de los que sienten pertenecer mucho, lo confirman el 51.1% y 85.3%, respectivamente.

Existen grandes diferencias entre los que no se sienten pertenecer al sindicato con los que si sienten hacerlo, al pensar si se está o no utilizando al trabajador. De los primeros, sólo el 19% dice que no se hace y el 55.9% de los que sienten pertenecer mucho al sindicato comparte esa opinión. También los que más sienten pertenecer al sindicato creen que no es sucio. Ello lo dice el 79.4% de los trabajadores que sienten que pertenezcan mucho al sindicato, mientras que de los que no se sienten pertenecer sólo el 33.3% dice que el sindicato es sucio.

Contrariamente a lo esperado, los que no se sienten pertenecer al sindicato tienen un gran interés en que avance el sindicato, y de ellos no hay persona alguna que no tenga interés en que así sea, aunque el 9.5% se mostró indiferente. A su vez, de los que sienten pertenecer poco, el 20% no tiene interés en que avance y de los que sienten pertenecer mucho el 50% tampoco tiene interés en que avance. En estos últimos no se mostró indiferencia en alguna persona. Así, se puede decir que es menor el interés en que avance el sindicato cuando la persona siente que pertenece más al mismo.

En cuanto a la dificultad para entender quién decide, se aprecia que las personas que la experimentan es mayor cuando menor es el grado de pertenencia que sienten con respecto al sindicato, ya que de los que no se sienten parte de él, sólo el 19% no siente esa dificultad, mientras que al 40% de los que sienten pertenecer poco no se les dificulta y para los que se sienten pertenecer al 100% no se les dificulta al 76.5%.

Igualmente, a mayor sentimiento de pertenencia al sindicato menos sienten que el funcionamiento sea confuso. (véase cuadro no. 16).

Cuando las personas creen pertenecer más al sindicato creen menos que haya capacidad para sacar adelante al sindicato. De los que dicen sentirse afiliados al 100% al sindicato el 23.5% dice que no hay capacidad para ello; y de los que sienten pertenecer al 50% sólo lo dice el 8.9%. Por su parte, de las personas que no se sienten pertenecer nada al SITUAM, sólo el 4.8% afirma tal cosa. Así, aunque el porcentaje es mínimo, se muestra una tendencia ascendente a medida que se sienten que pertenecen más.

Por lo que respecta a si el sindicato va a lograr lo que se proponga, la información muestra que cuando una persona siente que pertenece más al sindicato mayor es la frecuencia de los que creen que el sindicato va a lograr lo que se proponga pero es menor el porcentaje de los que creen que vayan a obtener beneficios si fortalecen al sindicato, aunque entre ellos la mayoría cree que se obtendrán pocos beneficios. Ello se muestra en que, de los que se sienten pertenecer mucho, el 38.2% dice que no se obtendrán beneficios, mientras que de los que se sienten poco lo dice el 17.8% y de los que no se sienten pertenecer lo afirma el 9.5%.

Aun así, un porcentaje aceptable cree que la actividad sindical es importante, sobre todo entre los que más sienten pertenecer al sindicato. En este sentido el 100% de los que sienten pertenecer mucho, el 93.6% de los que lo sienten poco y el 80.9% de los que no lo sienten, dentro del continuum de muy

importante, bastante y poco importante, lo afirma así.

En lo que respecta al atributo de honestidad, los que más sienten pertenecer al sindicato creen con mayor frecuencia que la actividad sindical es honesta. Por su parte, la mayoría de los afiliados que se sienten completamente pertenecer al sindicato creen que es bastante honesta; y los que sienten pertenecer poco expresan que es poco honesta.

En cuanto a la conciencia que existe, se cataloga como más conciente cuando mayor grado de pertenencia han experimentado; e, igualmente, leen con mayor frecuencia los volantes sindicales quienes se sienten que pertenecen más al sindicato.

Finalmente, a mayor grado de pertenencia se opina que es mucho más importante el sindicato. Los que lo experimentan al 100%, son el 94.1% y dicen que lo es mucho mientras que de quienes no lo han sentido, sólo el 42.9% dice que es mucho y el otro 42.9% dice que es poco importante, frente al 14.3% que dice que no lo es.

ORGANIZACION.

En general, se piensa que existe igualdad de derechos, aunque un 53.2% de los sindicalizados creen que es poca. En cuanto a la aceptación con respecto a los dirigentes, para calificarlos o no como mediocres, el 66.6% tiende a pensar que si lo son dentro del continuum de muchísimo, mucho y poco.

La creencia de que existe o no corrupción dentro de una institución ejerce una influencia determinante en la forma en que

la percibirán las personas. A este respecto, el 60% cree que hay corrupción en el sindicato dentro del continuo muchísimo, mucho y poco, compartiendo esta opinión principalmente los no afiliados.

Dentro del SITUAM, se opina que se eligen democráticamente a los dirigentes, aunque el mayor porcentaje tanto de afiliados como de no afiliados dice que se hace poco uso de este derecho, aunque se cree que se decide considerando la mayoría. Entre los afiliados y los no afiliados, existe una gran diferencia de opiniones, siendo los primeros, o sea los afiliados, los que dicen más frecuentemente que la mayoría no es la que decide completamente. Así, existe un 59.5% que piensa que el derecho de voto no es un engaño, entre los que se cuentan los afiliados como más optimistas al analizar este derecho, como se ve en el cuadro número 17.

Un 77% de las personas encuestadas plantea que se lucha por mejores condiciones de trabajo, y se inclinó a decir que esto se realiza poco, tanto entre los afiliados como entre los no afiliados, así como que se da información de la utilización del patrimonio sindical, a pesar de que un 65% piensa que falta interés en conocer los problemas de los trabajadores, siendo los no afiliados, al respecto los más radicales.

En tanto, se cree que los reglamentos benefician a los trabajadores aunque los afiliados, en mayor magnitud que los no afiliados, muestran una tendencia a negarlo. Aquí, se observa una gran diferencia entre ambos sectores, siendo ésta del 10.4%, ya

que el 15.2% consideran que los reglamentos no benefician a los trabajadores y el 4.8% de los no afiliados comparte esta opinión. De los afiliados al SITUAM, sólo el 25% dice conocer mucho los estatutos sindicales, el 62% poco y el 13% nada. De lo que resulta que de entre los que más los conocen son los no afiliados los que lo hacen.

En la opinión de un 61% el sindicato se ha preocupado poco en elaborar programas de actividades sindicales, mas la carencia de estos no es significativa. Y de los que se llevan a cabo la programación de actividades la conocen los sindicalizados principalmente.

La organización descrita, se ha reflejado en el tipo de actividad sindical que se da. Al respecto, el 13% opina que es muy organizada, el 36% que lo es bastante, el 45% que lo es poco, mientras que sólo un 6% dice que no lo es. (véase gráfica no. 12). Recayendo esta última opinión, sobre todo, en los no sindicalizados, originando que un 26% diga que es muy democrática y un 33% que hay poca democracia.

Considerando la edad, se encontró que entre los que tienen de 21 a 50 años de edad no existen diferencias significativas, ya que todos opinan que existe igualdad de derechos, aunque de los mayores de 51 años el 85.8% lo acepta y el 14.3% diga que no existe igualdad. También, se inclinan a pensar, en un 57.1% que los dirigentes son poco mediocres, en tanto que de los que son menores de 51 años, la mayoría los reconoce como mediocres, pase a que, de quienes tienen de 41 a 50 años, el 41.2%, diga que no

lo son. Y que de los de 31 a 40, en un 33.3% y los de 21 a 30 el 30%. lo nieguen. Aquí, se observa que casi es 1/3 de cada grupo de las diferentes edades los que afirman que existe mediocridad en los dirigentes.

Todos los grupos de edad, concuerdan en que si se informa de la utilización del patrimonio sindical y además en que se decide poco por mayoría, sobre todo a medida que aumenta la edad. De los de 21 a 30 lo dice un 47.5%; de los 31 a 40, el 47.2%; y de 41 a 50, el 58.8%. Por su parte, de el grupo de edad de más de 51 años, el 71.4% lo afirma. También se presenta la misma opinión entre ellos ante la pregunta en relación a si en el sindicato se lucha por mejores condiciones de trabajo, es decir, la mayoría dice que se da poco, aunque hay ligera mayoría (28.6%) en los mayores de 51 que dicen que no se lucha por mejores condiciones de trabajo.

Los que tienen entre 41 y 50 años son más optimistas, ya que el 70.6% dice que el derecho de voto no es un engaño para el trabajador, en tanto que la mayoría (71.5%) de las personas, mayores de 51, creen que si lo es. También del grupo de edad más alto (de 51 a 67) solo un 14.3% dice que en el sindicato no hay corrupción; igualmente, de los otros grupos de edad, pocos son los que dicen que no hay corrupción: de los de 21 a 30 años lo dice el 30%, de 31 a 40 el 25% y de 41 a 50 lo dice un 35.3%. Como se observa, el porcentaje de los que aseguran que no hay corrupción es mínimo.

Dentro del rango que va de muchísimo, mucho y poco en los

diferentes grupos de edades, entre los 21 y los 50 años no existen grandes diferencias al decir que los reglamentos benefician a los trabajadores, ya que el porcentaje oscila entre 76.4% y 77.7%; en tanto, el grupo que menos concuerda con esa opinión es el que va de 51 a 67 años, en el que sólo el 57.2% opina así. También, de los que son mayores de 51, el 100% dice que falta interés en conocer los problemas de los trabajadores aunque los demás opinan lo mismo, ellos siguen siendo los más radicales, y concuerdan con los demás grupos de edades en que se elige democráticamente a los dirigentes.

Además, aunque todos piensan que la actividad sindical es organizada y democrática, encontramos un pequeño, 16.7%, del grupo de 31 a 40 años que dice que la actividad sindical no es democrática. En lo que toca a programas de actividades sindicales la mayoría, en todos los grupos de edad, opina que si los hay; asimismo, reconocen que conocen poco los estatutos sindicales. Al respecto, de los de 21 a 30 los conoce poco (el 62.5%), de los de 31 a 40 el 61.1%, de 41 a 50 el 58.8% y los de 51 a 67 el 71.4%. Nótese, entonces, que el mayor porcentaje de personas que dicen no conocer los estatutos sindicales se encuentra entre las personas que son mayores a 51 años y que corresponde al 28.6%.

Estudiando las diferencias o similitudes, considerando la variable sexo, se encuentra que no hay grandes diferencias en cuando a lo que opinan sobre la igualdad de derechos, pues aunque el 35.5% de mujeres dice que se da poco y el 55.1% de hombres lo reafirma, hay un bajo porcentaje de mujeres (29%) y de hombres

(33.3%) que dice además que los dirigentes sindicales no son mediocres, consideran que se informa sobre la utilización del patrimonio sindical y que las decisiones se toman por mayoría, aunque casi la mitad de mujeres (51.6%) y de hombres (50.7%) dice que se decide poco por mayoría, mientras que un alto porcentaje de hombres (17.4%) dice que no se decide por mayoría. Igualmente, que si se lucha por mejores condiciones de trabajo, aunque el 58.1% de mujeres y otro porcentaje igual de hombres opine que se lucha poco por lograr mejoras en el trabajo y un 20.3% de hombres se inclina a decir que no se lucha por esas mejoras.

Con respecto a si el derecho de voto es o no un engaño para los trabajadores, el 12.9% de mujeres se muestra indiferente y el 45.2% de mujeres opina que hay corrupción en el sindicato, dentro del intervalo muchísimo, mucho y poco. Ello lo afirma también el 65.2% de hombres dentro del mismo continuum. Sin embargo, el 32.3% de mujeres y el 26.1% de hombres opinan que no hay corrupción sindical (véase cuadro no. 18). Aun así, creen que los reglamentos benefician a los trabajadores, aunque el 9.7% de mujeres y el 14.5% de hombres dicen que los reglamentos no proporcionan beneficios, y además de que consideran que al sindicato le falta interés en conocer los problemas de los trabajadores, estando integrado este grupo por el 67.8% de mujeres y el 63.6% de hombres.

Consideran que se eligen democráticamente a los dirigentes, el 19.4% del sexo femenino y de los restantes dicen que se hace muchísimo, el 16.1% mucho, el 35.5% poco mientras que el 39% se

muestra indiferente o dice que no se eligen democráticamente. De los hombres, el 10.1% dice que se eligen democráticamente muchísimo, el 13% mucho, el 49.3% nada y el 27.5% se muestra indiferente, o difiere completamente del resto de sus compañeros.

La actividad sindical es para la mayoría organizada. Las mujeres se inclinan a decir que es poco organizada en un 51.6% y el 42% de los hombres lo acepta, aunque se muestran más optimistas y el 39.1% dice que es bastante organizada. Esa misma tendencia se presenta al calificar a la actividad sindical, según su democracia. La mayoría de mujeres y de hombres dice que es poco organizada, mientras que los hombres creen que es también bastante organizada.

Finalmente, en relación al conocimiento que se tiene de los estatutos sindicales, se opina que es poco ese conocimiento. Esto, lo dice el 71% de mujeres y el 58% de hombres, en tanto que el 16.1% de mujeres y el 29% de hombres dice conocerlos mucho, mientras que sólo el 12.9% de las mujeres y el 13% de hombres dicen no conocer nada los estatutos sindicales.

Analizando la variable puesto, encontramos que tanto académicos como administrativos piensan que hay igualdad de derechos, y los dirigentes son mediocres. En este sentido sólo el 16% de académicos dicen que no lo son y el 37.3% del personal administrativo concuerdan con esta opinión. En ello, sobresale una gran indiferencia (28%) entre los académicos. Aun así, opinan que se informa la utilización del patrimonio sindical y que se decide por mayoría, aunque el 44% de académicos dicen que se hace

mucho y el 32% que se decide poco.

De los administrativos, el 17.3% opina que se decide mucho por mayoría y el 57.3% poco. Mientras que sólo el 36% de académicos opinan que el derecho de voto no es un engaño para los trabajadores, el 52% dice que si lo es, frente a un 12% de indiferentes.

Entre los administrativos, el 58.7% dice que el derecho de voto no es un engaño. Asimismo, creen que se lucha por mejores condiciones de trabajo, aunque ambos tipos de trabajadores dicen que se lucha poco y existe un alto porcentaje (22.7%) en el personal administrativo que creen que no se lucha por mejores condiciones de trabajo. Igualmente, creen que los reglamentos benefician a los trabajadores. Se percibe, a la vez, que los académicos son más optimistas ya que el 44% dice que este los beneficia mucho y el 40% poco. En tanto, que sólo el 24% de administrativos dice que los beneficia mucho y el 49.3% poco. Ello se debe a que falta interés en conocer los problemas de los trabajadores ya que solo el 28% de administrativos dice que no falta este. En este aspecto, sobresale una marcada indiferencia (20%) en el personal académico.

En general, el personal encuestado opina que se eligen democráticamente a los dirigentes, aunque la mayoría concuerda con que es poca esa práctica. Por último, los datos estadísticos expresan que de entre los académicos, el 12% conoce mucho los estatutos, el 76%, poco y el 12% nada, mientras que entre los administrativos el 29.3% los conoce mucho; el 57.3% poco y el

13.3% nada.

Según la antigüedad, los diferentes grupos consideran que existe igualdad de derechos. De estos un elevado porcentaje (75.9%) entre las personas que tienen menos de 5 años en el sindicato creen además que sus dirigentes son mediocres; mientras consideran a la vez, que si se les informa sobre la utilización del patrimonio sindical y que si se decide por mayoría. Por su parte, las personas que tienen más de 6 años de afiliado al sindicato se inclinan a decir que si se decide por mayoría pero poco. Los que tienen menos años de afiliados son más optimistas al respecto.

Igualmente, opinan que se lucha por mejores condiciones de trabajo, aunque una mayoría de ellos, sobre todo de los que tienen más de 10 años de antigüedad dicen que no es así. Esa cifra asciende al 31.6%. Por su parte, de los que integran el grupo de 1 a 5, el 20.7% concuerdan con esa opinión y de los que tienen menos de 5 años de afiliados, al SITUAM, el 44.8% dice que el derecho de voto no es un engaño para los trabajadores.

Considerando la opinión de los afiliados acerca de si hay o no corrupción en el sindicato, el 27.6% de los que tienen menos de 5 años de afiliados dice que no la hay, y, de los que tienen de 6 a 10 lo dice el 32.3% y mientras de los que tienen más de 10 años, lo dice solo el 42.1%. Se puede decir entonces que a mayor número de años de afiliación al sindicato menos se considera que existe corrupción en él (véase cuadro no. 19).

Un 31.6%, de los que tienen más de 11 años de afiliados,

dicen que los reglamentos no benefician a los trabajadores, aunque la mayoría, sobre todo los que tienen menos de 5 años, no concuerdan con esta opinión y además dicen que si otorgan beneficios a los trabajadores.

El porcentaje de personas que opinan que al sindicato le falta interés en conocer los problemas de los trabajadores es elevado: De los que tienen de 1 a 5 años lo dice el 72.4%; de los de 6 a 10 el 67.7% y los de 11 a 15 lo dice el 78.9%. Y, además se cree que se eligen democráticamente a los dirigentes, opinión que predomina en las personas que tienen de 6 a 10 años de afiliados.

Se considera que la actividad sindical es organizada, sobre todo entre el personal que tiene de 6 a 10 años de afiliados, además de que creen que es democrática, aunque un 15.8% de los que tienen más de 10 años de afiliados digan que no lo es.

Siguiendo el análisis por puesto, se aprecia que los diferentes grupos consideran que hay programas de actividad sindical y que la mayoría conoce los estatutos sindicales. Se puede decir, entonces, que a menor número de años de afiliados se interesan más por conocerlos, ya que de los que tienen de 11 a 15 los conoce el 84.2%; de 6 a 10, el 90.3% y de 1 a 5, el 96.6%.

El grado de sentimiento de pertenencia, no influye decisivamente en la opinión de que existe igualdad de derechos, pero sí influye en la opinión que se tiene de los dirigentes sindicales, ya que cuando sienten que pertenecen más al sindicato creen menos que sus dirigentes sean mediocres.

Así, de los que se sienten pertenecer completamente al sindicato, el 79.5% cree que se informa de la utilización del patrimonio sindical en el continuum de muchísimo, mucho y poco; en el mismo rango, los que sienten poco esa pertenencia el 84.5%, lo confirma y esta de acuerdo el 85.7% de los que no se sienten pertenecer al sindicato.

Entonces, cuando más se sienten pertenecer al sindicato hay más personas que creen que no se decide por mayoría, aunque los que sienten que pertenecen mucho o poco creen que se decide poco por mayoría; asimismo se percibe que a mayor sentimiento de pertenencia menos sienten que se lucha por mejores condiciones de trabajo, ya que de los que se sienten completamente pertenecer, el 38.2% cree que no se lucha por lograr mejores condiciones de trabajo. Mientras que del grupo de los que sienten pertenecer poco el 8.9% así lo confirma. Por lo que toca a los que no se sienten pertenecer, se aprecia la opinión de que creen que si se lucha por mejores condiciones de trabajo aunque todos ellos concuerdan en que se lucha poco por esas mejoras.

La información permite afirmar, que las personas se sienten que pertenecen más al sindicato son las que menos creen que el derecho de voto sea un engaño, y a diferencia de ese grupo, de los que no se sienten pertenecer a aquel, sólo lo dice el 33.3%, un número de personas mucho menor.

La misma tendencia se manifiesta con respecto a opinar si hay o no corrupción en el sindicato: el 55.9% de los que sienten pertenecer al sindicato creen que no hay corrupción y de los que

no se sienten pertenecer a él solo el 9.5% opina así. Por lo que se puede afirmar que se elige democráticamente a los dirigentes, aunque en ello se muestra una tendencia descendente, ya que a mayor grado de sentimiento de pertenencia se cree con mayor frecuencia que no se eligen democráticamente a sus dirigentes porque de los que dicen pertenecer al 100% al sindicato sólo el 29.4% lo cree así; mientras que de los que sienten pertenecer poco sólo lo afirma el 13.3%.

Por el contrario, los que más sienten pertenecer al sindicato creen con mayor frecuencia que la actividad sindical es organizada y democrática, y que hay programas de actividad sindical. Finalmente, los que más sienten que pertenecen al sindicato son las personas que conocen los estatutos sindicales. O sea, los que dicen pertenecer mucho al sindicato. De estos, el 55.9% expresa que los conoce mucho, el 41.2% poco y el 2.9% nada. Mientras que de los que sienten poco esa pertenencia los conoce el 11.1% mucho, el 77.8% poco y el 11.1% nada; y de los que no lo experimentan el 4.8% los conoce mucho, el 61.9% poco y el 33.3% nada, como se observa en la gráfica no. 13. Por todo ello, se puede decir que a mayor grado de pertenencia sindical mayor será el conocimiento que se tenga de los estatutos sindicales.

INDIVIDUALISMO.

En las relaciones humanas existen diferentes formas en que se manifiesta la amistad, el compañerismo o la aversión hacia los

demás, al respecto, en el SITUAM la mayoría (66%) piensa que entre los compañeros sólo existe una relación laboral, faltando elementos para una mayor convivencia. Entre el personal de la UAM esta idea es compartida por los afiliados y no afiliados al sindicato. Cabe señalar al respecto que existe una marcada desconfianza al tratar a las personas, ya que creen que es difícil encontrar a una persona confiable, tendencia que repercute en la idea que se tiende a sacar provecho de los problemas sindicales.

Esta idea, se encuentra sobre todo en los afiliados, ya que de ellos, dentro del continuum muchísimo, mucho y poco, lo afirma un 89.9%. En tanto, en los no afiliados se da una baja indiferencia (33.3%), y sobre sí los dirigentes sindicales buscan, o no, beneficios personales y luego sindicales, en un 60%. Los no afiliados -además- se inclinan a decir que esta tendencia entre los dirigentes predomina mucho (42.9%), en tanto los no afiliados aunque lo reconocen, sólo un 31.6% dice que no es así, (véase gráfica no. 14).

Se observa a la vez que la mayoría (83%), sólo acude al sindicato por necesidad y, además, estos opinan que predominan las envidias al interior, situación que exteriorizan sobre todo los no afiliados, aunque un 23.8% de ellos se muestra indiferente como se muestra en el cuadro no. 20.

Con respecto a las asambleas, el 52% de los trabajadores opinan que no se aíslan en ellas. Este porcentaje es bajo y es reconocido entre los afiliados y no afiliados.

El interés en obtener apoyo sindical ejerce una gran influencia para que participe la base, ya que para el 81% el obtener ese apoyo es muy importante.

Según la edad, un 40% del sector que queda comprendido dentro del grupo que tiene 21 a 30 años, opina que la relación que existe entre los compañeros no es sólo laboral.

Los mayores de 51 años, el 85.7% dice, que no es difícil encontrar a una persona confiable (85.7%), el grupo de 31 a 40 opinó que sí lo es.

Los mayores de 41 años, afirman, en un 100%, que se debe sacar provecho de los problemas sindicales; sin embargo, del total de la población encuestada, en el grupo de 31 a 40, sólo el 2.8% dice que no se debe hacer, observándose a la vez a un escaso número que no concuerdan con la mayoría sobre este aspecto.

En el continuum muchísimo, mucho y poco el 77.5% del grupo de 21 a 30 años dice que los dirigentes buscan primero beneficios personales y luego sindicales; del de 31 a 40 lo dice el 55.6%; en el de 41 a 50, el 64.7% y en los mayores de 51 lo dice el 85.7%; se observa, a la vez, que una minoría, (14.3%), de este último grupo no concuerda con ellos. Se puede decir, entonces, que son pocas las personas, de todas las edades, que no piensan que primero se buscan beneficios personales y luego sindicales, siendo los mayores los que más lo dudan.

También se percibe que todos los grupos de edades coinciden, al decir que se recurre al sindicato por necesidad y además concuerdan al decir que existen envidias, sobre todo, esto último

lo afirma el 100% de los mayores de 41 años.

En las asambleas no predomina el aislamiento de los trabajadores, pero el 71.5% del grupo cuya edad va de 51 a 67 años dice que se aíslan en las asambleas sindicales en tanto que en los otros grupos de edades, no lo hace la mayoría.

De los mayores de 41 años, el 100% califica a la actividad sindical como unificada, en tanto que un 13.9% del grupo de 31 a 40 años dice que no lo es y se puede decir que esto no es un porcentaje significativo.

De entre todos los grupos el que menor interés tienen en que el sindicato los apoye es el de las personas que tienen de 21 a 30 años y a los que más les interesa ese apoyo es el grupo de 41 a 50 años. Todos ellos concuerdan en que se unen los trabajadores.

Considerando la variable sexo, el 74.2% de mujeres y el 62.3% de hombres creen que la relación entre compañeros es sólo laboral y aunque no existen grandes diferencias entre hombres y mujeres, ambos afirman que es difícil encontrar a una persona confiable, aunque son un poco más desconfiadas las mujeres.

Ambos sexos creen que se debe sacar provecho de los problemas sindicales. Esto lo afirma el 90.3% de las mujeres y el 81.2% de los hombres, mismos que también concuerdan en que se buscan primero beneficios personales y luego los sindicales, sobre todo las mujeres, aunque entre éstas el 19.4% se muestran indiferentes y el 36.2% de los hombres niegan que así sea. A la vez, estos mismos afirman que se recurre al SITUAM por

necesidad, aunque el 17.4% de hombres diga que no lo es, asimismo, este sector concuerda en que hay envidias en el sindicato.

Existe una similitud de opinión entre los miembros de ambos sexos, sobre el aislamiento en las asambleas sindicales, ya que para el 54.8% de mujeres y el 50.7% de hombres este no se da. Estos porcentajes representan casi la mitad y no una mayoría.

Aun así, las conjeturas señaladas consideran que la actividad sindical es unida, si bien la mayoría afirma que es poco unida, sobre todo las mujeres; sin embargo, el 87.1% y el 78.3% de los hombres desean que se les apoye sindicalmente.

Considerando la variable puesto, se encontró que dentro del continuum de muchísimo, mucho y poco, existe un gran número de personal académico (76%) y de administrativos (62.6%) que creen que la relación que existe entre compañeros es solo laboral, siendo difícil encontrar a alguna persona confiable. Esto lo afirma, dentro del mismo continuum, el 60% de académicos y el 72% de administrativos.

En este sentido, el 72% de académicos creen, por un lado, que se saca provecho de los problemas sindicales, frente a un 28% de indiferentes. Esta opinión es compartida con miembros del personal administrativo; más en este caso, sólo el 4% dice que no es así. Por otro lado, el 20% de académicos y el 34.7% de administrativos creen que se buscan beneficios personales y luego sindicales, más la mayoría, tanto de académicos (92%) como de administrativos (77.3%), piensan que se recurre al sindicato por

necesidad.

También creen que hay envidias en el sindicato y sólo el 6.7% de administrativos creen que no las hay, pero son pocos los trabajadores académicos (36%) que opinan que no se da un aislamiento de trabajadores en las asambleas, aunque hay un gran número (20%) de personas indiferentes. Por su parte, el mayor número de administrativos (57.3%) creen que no se aíslan en las asambleas.

El interés que se tiene en lograr el apoyo sindical es manifiesta entre los académicos, entre otras consideraciones, de la siguiente manera: 40% desea que se les apoye mucho, 40% poco y el 20% restante no les interesa recibir apoyo. Entre los administrativos el 62.7% desea recibir mucho apoyo, el 18.7% poco y otro 18.7% no les interesa.

Considerando la antigüedad, se percibe que los de menos años de afiliados creen más que los otros sectores que la relación que existe entre ellos es sólo laboral, mientras que los que tienen mayor antigüedad creen que no es difícil encontrar a una persona confiable (véase cuadro no. 21).

Los que tienen mayor número de afiliados son de la opinión de que no se debe sacar provecho de los problemas sindicales y un alto número de personas dicen que se busquen beneficios personales y luego sindicales. Esto lo dice el 68.5% de los que tienen de 11 a 15 años; el 51.7% de quienes tienen de 6 a 10 años y el 62% de los que tienen menos de 5 años.

También, la gran mayoría afirma que se recurre al sindicato

por necesidad y sólo el 9.7% de los que tienen entre 6 y 10 años de afiliados dice que no es así. Por igual, la mayoría afirma que existen envidias en el sindicato, y piensan, al mismo tiempo, que no se aíslan en las asambleas.

Por su parte, del grupo de 1 a 5 años de afiliación al sindicato, el 61.7% dice que no se aíslan; de los que tienen de 6 a 10, el 58%; y de los que tienen menos de 5 años, lo sostiene el 51.7%. Se ve entonces que a mayor número de años de pertenecer o estar afiliado al sindicato, mayor es el número de personas que afirman que no hay aislamiento en las asambleas. Por igual se cree que la actividad sindical es unida y existe interés en que se les apoye, sobre todo entre los que tienen más de 10 años de afiliados al SITUAM. Finalmente, considerando el grado de pertenencia que asumen, creen, en mucho que, sólo exista una relación laboral entre los compañeros. Aunque de los que integran el grupo de los que se sienten completamente pertenecer el 32.4% opina que no es así y sólo el 28.6% de los que no se sienten parte o dentro del sindicato lo confirman.

En este sentido, es mayor el número de las personas que no se sienten pertenecer al sindicato que afirman que es difícil encontrar una persona confiable. Contrariamente a lo esperado, cuando creen que pertenecen más al sindicato, creen con mayor frecuencia que se saca provecho de los problemas sindicales, aunque de ellos menos personas sean las que expresan que se buscan primeramente beneficios personales y luego sindicales, pues el 50% de los que sienten pertenecer mucho y el 23% de los

que no se sienten pertenecer a él, así lo manifiesta o confirma.

Entonces, cuando más se sienten pertenecer al sindicato menos creen que se recurre a él por necesidad; además de que opinan que no se da un aislamiento en las asambleas, pues del total el 79.4% de los que sienten pertenecer completamente al sindicato, el 46.7% de los que lo sienten poco y el 19% de los que no sienten pertenecer al sindicato sostienen esta opinión. Se expresa así, una tendencia descendente a medida que aumenta el grado de sentimiento de pertenencia al sindicato. La actividad sindical es para unos unida, aunque el 23.8% de los que no se sienten pertenecer al sindicato lo niegan. Siendo las personas que sienten que es unida, sobre todo, las que experimentan mayor grado de pertenencia.

Además, se aprecia que a menor grado de pertenencia menos es el interés que se tiene en que el sindicato los apoye, ya que el 57.1% de los que no han experimentado el sentimiento de pertenencia es de esta opinión. En tanto que el 91.2% de los que sienten pertenecer al sindicato tienen interés en que el sindicato los apoye mucho. A pesar de ello, todos creen que los trabajadores se unen si bien de los que sienten el 100% de pertenencia expresan que se unen mucho y de los que experimentan dicha pertenencia al 50%, o nada, dicen que se unen poco.

Otros datos importantes que proporcionan información para conocer con mayor exactitud la dinámica e identidad del SITUAM son los que se refieren a la seguridad social obtenida a través de las diversas luchas, al respecto creen que los logros en

capacitación, vivienda y prestaciones son favorables, en aspecto de salario el 25% dice que es muy aceptable, el 58% aceptable, el 14% mínimo y sólo el 3% dice que los logros han sido nulos.

La identidad social del SITUAM y cada una de las variables analizadas propician que el 34% crea mucho en el sindicato, el 47% poco y el 18% nada, se puede decir que las personas afiliadas creen mayormente en el sindicato que los no afiliados. Esta actitud y las condiciones históricas del sindicalismo han generado que el SITUAM este en una regular situación, aunque los no afiliados la califiquen en un 36% como mala y muy mala con tendencia en un futuro a empeorar. Opinando contrariamente están los afiliados que dicen que en el futuro el sindicato mejorará su situación actual.

Cada variable que integra las diversas categorías de la identidad social se resumen en que el 83.9% de mujeres y el 76.8% de hombres sienten pertenecer al sindicato. De acuerdo a la edad, el 100% de los miembros del grupo de 51 a 67 años sienten que son parte del sindicato, siguiéndoles luego los de 41 a 50 años de los que un 82.2% opina lo mismo. De las personas de 31 a 40 años lo experimenta el 77.8% y los de 21 a 30 un 72.5%. Se aprecia así que cuando se tiene menor edad es menor el sentimiento de pertenencia o de identidad que se posee.

Considerando el puesto se encontró que los administrativos experimentan más el sentimiento de pertenencia. De ellos: el 41.3% lo siente mucho, el 45.3% nada y solo el 13.3% nada. Por su parte los académicos el 12% lo siente mucho; el 44% poco y otro

44% nada.

Entonces analizando antigüedad, el 100% de los que tienen de 11 a 15 años de afiliados se sienten pertenecer al SITUAM, el 94.6% de los que tienen de 6 a 10 y de los que tienen menos de 5 años el 82.7%, cuando es mayor la antigüedad se experimenta más dicho sentimiento de pertenencia.

También se observa que cuando mayor es el sentimiento de pertenencia al sindicato mayor es el número de personas que cree en él, ya que de las personas que lo experimentan mucho el 94.1% cree que es importante, en el continuum mucho y poco; y que de los que lo sienten al 50% el 84.5% lo afirma mientras que de los que no lo sienten el 52.4% cree en el sindicato.

Igualmente, los que sienten mayor grado de pertenencia afirman que la situación actual del sindicato está entre buena y regular con tendencia a mejorar en el futuro. Por su parte de los que lo experimentan poco dicen que es regular y los que no lo sienten opinan que está entre regular y mala, con tendencia a empeorar en el futuro.

Así se puede decir que la identidad que existe entre el SITUAM y los trabajadores de la UAM se ha conformado a través de las normas y valores que poseen, además de la relación que existe con actitudes propias de la organización.

Relacionando las dimensiones anteriores, encontramos que las características del SITUAM son diversas. Entre las positivas sobresale que es ésta una organización que informa la utilización del patrimonio sindical, proporciona igualdad de derechos, además

libertad de acción y de expresión.

En ello concuerda la generalidad de los trabajadores, sin embargo, existen otros aspectos en donde se muestran algunos desacuerdos, mismos que no provienen de la mayoría pero sí de un alto porcentaje de personas que opinan que los reglamentos no benefician a los trabajadores porque falta interés en los dirigentes por conocer los problemas de la base; asimismo, falta que se luche por mejores condiciones de trabajo y sobre todo que las decisiones se aprueben por mayoría, porque se cree que el derecho de voto es un engaño y, que conlleva a no elegir democráticamente a los dirigentes, y que por lo mismo propicia que estos sean mediocres y haya corrupción al interior.

Cabe decir que: la mayoría de los trabajadores de la UAM, perciben los diferentes aspectos como constantes; son pocas las personas que opinan que están completamente mal en ello, aunque sí reconocen que es conveniente fortalecer la organización y ganar mayor credibilidad de la que poseen actualmente.

Según la mayoría, la participación es aceptable, pero debe procurarse una mayor integración entre los afiliados para que ésta aumente. Al respecto, se participa en los problemas sindicales, dándose una responsabilidad en la mayoría de los afiliados al SITUAM.

Sin embargo, independientemente de que se ha participado en movimientos de huelga, se tiende a evitar las comisiones sindicales; lo que a la vez es una forma de expresar que la participación que se da no es completa y que falta apoyo de la

base hacia el SITUAM.

Todavía es más notable la manera de participación que la comunicación que existe, ya que aunque se asista a las asambleas y se reconoce que la comunicación es posible, se tiende a evitar las discusiones, condición que propicia una falta de expresión al interior de la organización y que repercute en el desarrollo del SITUAM. Este es el panorama que existe, y específicamente son los académicos los que reafirman tal tendencia.

Ello habrá de resolverse cuando el trabajador y el sindicato refuerzen su identidad social porque se ha encontrado que cuando es mayor el sentimiento de pertenencia aumenta el intercambio de ideas. En la actualidad, la mayoría de los trabajadores siente que pertenece poco al sindicato.

Las relaciones de participación y comunicación que existen, se ven determinadas por necesidades secundarias como es el interés de recibir apoyo, aún cuando se está consciente de la falta de participación personal en la organización. El sentir esa necesidad de apoyo como importante por un lado, y/o las envidias que existen en la organización sindical, por otro, matizan de desconfianza las relaciones interpersonales e intergrupales, generando que entre la mayoría de los compañeros sólo exista una relación laboral, aunque las personas más jóvenes sean más optimistas al respecto y crean por ello que no es difícil encontrar a una persona confiable en la organización.

Por otro lado, independientemente del sexo, edad, puesto o antigüedad de la persona se piensa que los trabajadores deben

sacar provecho de los problemas sindicales, así como que los dirigentes buscan en primera instancia beneficios personales y luego sindicales. Ello se refleja en la participación y comunicación del trabajador y dirigentes sindicales, y en la dificultad que experimentan al explicarse el funcionamiento sindical, originando que el trabajador se sienta utilizado por sus dirigentes.

Esta situación no ha afectado el interés del trabajador en que su organización sindical avance; ya que a pesar de que, por lo general considere a su sindicato como "aocio", y de que se muestre renuente a aceptar que se obtendrán beneficios si se fortalece la organización sindical. Existe conciencia de que si bien el sindicato difícilmente logrará lo que se proponga el trabajador tiene capacidad para sacar adelante al sindicato.

Aun cuando la situación actual del SITUAM es regular, se considera que esta es importante. Lo es también su actividad sindical: hay interés en conocer lo que sucede pues se leen los volantes sindicales y se conocen, aunque poco, los estatutos del sindicato. A ello, hay que aumentar que la actividad sindical sea conciente, unida, democrática y organizada, no obstante de la cierta unidad que existe en el SITUAM.

Falta reforzar la identidad social del SITUAM porque en las diferentes dimensiones se encontró que pocas personas califican como aceptable el nivel de participación, comunicación, organización y conciencia del sindicato.

Lo anterior resume la tendencia de la identidad social del

SITUAM. No obstante, se debe considerar la situación que propician las características de los trabajadores de la UAM.

El sindicato debe reforzar su organización atendiendo dos ámbitos que se complementan. Uno, el de los afiliados, entre los que está perdiendo credibilidad y el otro el de los académicos que no se interesan en ella como organización que apoya y procura el bienestar del trabajador.

En todo ello, inciden problemas de funcionamiento interno de la organización, y, de manera más particular, el manejo de información y las formas de discusión y decisión en las diferentes instancias que se presentan.

También debemos mencionar que las condiciones históricas presentes han orillado al sindicato a establecer demandas económicas y planteamientos de lucha que se han visto rebasados por los mecanismos de represión y los obstáculos que el Estado y los sindicatos corporativizados imponen, a nivel del contexto nacional.

Esta situación manifiesta la necesidad de que la base posea un mayor conocimiento de su realidad, que luche por evitar la "grilla" y combata la apatía que persiste en algunos trabajadores con acciones y actividades diversas.

8. PRACTICA Y ALTERNATIVAS DE TRABAJO SOCIAL EN LA ORGANIZACION SINDICAL.

Dentro del SITUAM, Trabajo Social no ha participado profesionalmente en las comisiones. Hoy en día del personal, que labora en dicha institución, solamente en la unidad de la UAM-Iztapalapa existe una trabajadora social, cuya labor consiste en dar apoyo a los delegados sindicales de la unidad en las pláticas con el personal de confianza de Rectoría e informar a la base sobre los trámites administrativos y actividades a realizar. Estas actividades se han rutinizado, por ello, es necesario tomar en cuenta que para actuar con profesionalismo se debe realizar un previo análisis de la dinámica social a la que se enfrentan como organización sindical, o de cualquier otro tipo, así como de las relaciones exteriores que envuelven nuestra área de trabajo y objeto de análisis a fin de conocer y utilizar adecuadamente los recursos de que se disponen.

Este trabajo muestra como Trabajo Social puede analizar una realidad social a nivel de organización, aplicar un proceso de investigación científico, llegar al conocimiento de esa realidad y detectar necesidades y expectativas de los individuos y su grupo, basados en un proceso psicosocial como es el de la identidad social.

En el mismo, se analiza con objetividad la evolución de una realidad particular y se muestra la necesidad de que se seleccionen estrategias, se planifiquen y se programen actividades tanto para orientar una identidad y la conciencia

crítica, como para lograr la movilización y organización que promuevan políticas y acciones de bienestar social, a nivel individual o colectivo.

El rompimiento de las relaciones de sumisión y/o apatía que existe entre los trabajadores sólo se logrará a través de una educación política continua que propicie la identificación con los requerimientos de la organización y el reconocimiento de que los logros que se obtengan como parte de una fuerza grupal a nivel sindical, contra los mecanismos de defensa que sutilmente practican las autoridades y el mismo Estado, para defender sus derechos son obra colectiva. Para ello, también se hace necesario que los planteamientos o demandas sindicales que se hacen no rebasen la realidad para que no se mine la credibilidad que se posee en caso de no obtener lo que se demanda en el contexto sociopolítico en que se encuentra actualmente el sindicalismo en general y específicamente el SITUAM.

El SITUAM dentro de su dinámica se ha permeado de características particulares conformando su estructura organizacional presentando problemas diversos en su desarrollo que lo han llevado, actualmente, a actuar para promover un mayor involucramiento de sus afiliados.

La situación actual del SITUAM se muestra claramente en el cap. 7 que se denomina la identidad social del SITUAM. dicho análisis nos lleva a conformar alternativas para propiciar el fortalecimiento de la organización considerando la importancia de la identidad social como proceso psicosocial dentro del grupo de

trabajadores de la UAM.

Considerando lo anterior se presenta lo siguiente:

La identidad social, como se explicó anteriormente, es un proceso que permite el establecimiento, asimilación y recreación de pautas culturales donde se expresa el sentimiento de pertenencia del sujeto al grupo que satisface sus expectativas y necesidades como ser biopsico-social dentro de la relación ambiente-individuo interviniendo, entre otros procesos las actitudes, las ideas, los intereses, las conductas, etc. La influencia de la identidad social en aspectos tan importantes como la participación, comunicación, conciencia, organización e intereses ya sean a nivel individual o grupal, como se detectó anteriormente (remitiree al cap. 7, cuadro número 6, 7, 9 y 16 y a las gráficas número 11 y 13) es necesario que se actúe oportuna y eficientemente para lograr:

"Fortalecer y elevar el sentimiento de identidad social del SITUAM".

Para propiciar la mejoría y aumento de la:

- Participación y comunicación sindical.
- Concientización crítica de los afiliados a través de su praxis y reflexión.
- Organización capaz de defender y sostener la estructura sindical.
- Defensa de intereses grupales evitando el individualismo

que separa y deteriora las relaciones interpersonales.

Lo anterior contribuirá a lograr los objetivos generales del SITUAM (ver p. 94-95) a través de las siguientes políticas generales:

- La planeación y organización de las actividades deberá hacerse con base a las características del sector o aspecto a fortalecer con la actuación de la Secretaría correspondiente al Comité Ejecutivo del sindicato que compete.

- La organización y funcionamiento de los planes se dirigirá al grupo correspondiente buscando una participación organizada y continua.

- La implementación de las actividades se basarán en el anterior análisis (cap. 7) y se adecuarán a las necesidades que generen los mismos trabajadores.

- Las acciones estarán enfocadas a fortalecer los aspectos de organización sindical procurando elevar su nivel estructural y por tanto ofrecer mejores condiciones de lucha sindical para obtener finalmente una mejora a nivel laboral y económico para el trabajador.

- Deberá reforzarse la coordinación con los sindicatos universitarios que cumplan su función social.

- Deberá realizarse una evaluación periódica sobre los avances y resultados de las actividades a fin de detectar posibles desviaciones, ajustar procedimientos y consolidar las acciones del programa.

Como metas propositivas, derivadas del análisis de

resultados correspondientes a la identidad social del SITUAM se definen, tomando en cuenta que existen diferencias de percepción, categorización e interpretación de una realidad o hecho por lo que se trabajará considerando las características de sexo, edad, escolaridad, tipo de puesto y antigüedad de los afiliados en el sindicato además de las características de los no afiliados para lograr al 100% la participación, comunicación y conciencia de los trabajadores de la UAM para fortalecer la organización sindical a través de intereses grupales y no individuales.

Se requiere, para lograr tal objetivo actuar en los programas de atención prioritaria que se han detectado y que son los siguientes, los cuales poseen una vinculación estrecha.

- Programa de Fomento de la Participación.
- Programa de Fomento de la Comunicación.
- Programa de fomento de la Conciencia.
- Programa de Reforzamiento de la organización.
- Programa de Fomento de intereses grupales.

Los programas anteriores constituyen relevante importancia para reforzar y elevar la identidad social del SITUAM como formas estratégicas en el quehacer del Trabajador Social, el cual tiene funciones de educación, organización, motivación, coordinación y concertación institucional y social para llevar a cabo efectivamente los programas y obtener resultados favorables para los individuos y grupos vulnerables del SITUAM.

A continuación se plantean los programas prioritarios, en forma general, ya que es importante considerar los datos

sociodemográficos que posee el SITUAM para aplicar cada uno de ellos.

PROGRAMA DE FOMENTO DE LA PARTICIPACION.

Es necesario ampliar la participación porque se muestra que el 76% de las personas que no poseen el sentimiento de pertenencia no participan en las actividades sindicales. Asimismo, se recuerda que se comprobó estadísticamente que a mayor grado de identidad mayor participación (ver cap. 7, cuadro número 6 y 7).

Objetivo: "Elevar el nivel y calidad de participación activa de los trabajadores dentro del SITUAM".

Es aquí donde realmente se expresa la identidad social de un grupo, se desvanece el individualismo y se practica la concientización que se posee.

Para tal efecto se coordinará, principalmente, la Secretaría de Relaciones y Solidaridad, la de Educación y Análisis y la de Prensa y Propaganda para lograr principalmente:

- Mayor interacción entre afiliados y dirigentes.
- Mantener la libertad de acción que existe.
- Motivar para que cada persona afiliada cumpla con las responsabilidades que le ha asignado la organización sindical.
- Propiciar mayor apoyo hacia el sindicato, sobre todo en los que se refiere a las comisiones sindicales y en los movimientos de huelga que realice.
- Aumentar la participación del personal femenino en las

diversas actividades sindicales.

- Estimular la participación y credibilidad del personal académico respecto al sindicato.

PROGRAMA DE FOMENTO DE LA COMUNICACION.

Considerando que la identidad social propicia la comunicación cuadro número 9) se trata de:

"Fomentar y aumentar la comunicación entre los trabajadores de la UAM respecto de los problemas sindicales y fortalecer, a la vez, las relaciones interpersonales".

La comunicación representa la interpretación de la interacción entre los organismos humanos, interacción que implica la asunción recíproca de un rol, la comprensión de símbolos y significados, es decir, implica la capacidad para conducirse.

Para lograr lo siguiente se deberá coordinar principalmente la Secretaría de Prensa y Propaganda y la de Relaciones y Solidaridad.

- Garantizar la posibilidad de comunicación entre los no afiliados.

- Propiciar entre las personas mayores la discusión de problemas sindicales en las asambleas.

- Elevar el grado de comunicación que existe entre el personal femenino.

- Estimular la comunicación entre académicos y sindicato.

- Mantener el nivel de comunicación que existe entre el personal de mayor antigüedad de afiliación sindical.

PROGRAMA DE FOMENTO DE LA CONCIENCIA.

Considerando que si existe identidad social hay una conciencia crítica porque se satisfacen expectativas y necesidades psicosociales, al mismo tiempo que influye en el cambio de necesidades, y por lo tanto en los intereses y motivos de las personas, ello conlleva a un cambio en las facultades humanas, incluyendo el pensamiento, se coordinarán, en este caso, la Secretaría de Trabajo y Conflictos, la de Asuntos Académicos y la Secretaría del Interior.

En este aspecto de análisis que se realizó se encontró que a mayor sentimiento de pertenencia o de identidad sindical menos piensan que los sindicatos sean los causantes de los males del país. Además en las personas con mayor grado de identidad social respecto a su sindicato manifiestan que no se utiliza al trabajador para lograr intereses particulares ya que no consideran sucia o corrupta la organización.

Así, es necesario:

- Otorgar mayor credibilidad y aceptación hacia el sindicato entre los no afiliados y el personal académico.
- Motivar a los no afiliados para que se interesen en el progreso sindical.
- Explicar el funcionamiento sindical a los no afiliados.
- Otorgar confianza al trabajador respecto de los beneficios que se pueden obtener si se fortalece al sindicato.
- Mantener el grado de importancia que le otorgan a la

actividad sindical.

- Propiciar mayor confianza a los menores de 51 años para que crean en el avance sindical.

- Mantener la confianza que existe en la capacidad del sindicato para lograr sus metas.

- Evitar la indiferencia que existe en el personal femenino ante la lectura de propagandas sindical.

- Propiciar mayor conciencia sindical en los trabajadores de menor tiempo de afiliación.

PROGRAMA DE REFORZAMIENTO DE LA ORGANIZACION.

El comportamiento y desarrollo de una sociedad que, día a día, se organiza siguiendo intereses específicos de acuerdo a la función que consideren como principal, ya sea de índole económica, política o social genera una organización especial para el grupo como oferente de opciones entre modos de acción alternativos, y en el individuo, como ser capaz para tomar decisiones racionales de acuerdo a ciertas metas vinculadas con las expectativas grupales.

Al respecto se ha comprobado que el desarrollo de la identidad social fortalece la organización sindical porque el individuo se siente parte de ésta, comunicando expectativas e inquietudes a nivel personal y grupal participando en su dinámica social. Aquí, se observa como existe un todo relacionado porque de acuerdo a la participación, comunicación y conciencia que exista se va a configurar la estructura misma de la organización.

Así, se hace necesario:

Desarrollar la identidad social para fortalecer la organización sindical.

Para tal efecto se requiere la coordinación de las Secretarías que constituyen el Comité Ejecutivo del SITUAM para:

- Mantener la igualdad de derechos que existe.
- Lograr la superación de los dirigentes para que actúen oportuna y eficazmente.
- Evitar que los no afiliados califiquen como corrupto al sindicato.
- Aumentar las acciones democráticas que se ejercen a través del voto.
- Mantener la información de la utilización del patrimonio sindical.
- Plantear solo movimientos sindicales para mejorar las condiciones de trabajo.
- Motivar a los afiliados para que analicen los reglamentos que existen y evitar que opinen que estos no los benefician.
- Entregar al personal académico la programación de actividades ya que manifiestan que no se les informa.
- Mantener la organización que existe cuando hay actividad sindical.
- Atraer a los mayores de 51 años para evitar que digan que no hay igualdad de derechos y que el sindicato no se interesa en conocer y atender sus problemas.
- Elevar el conocimiento de los estatutos sindicales porque

mencionan que se conocen poco.

- Evitar que el personal femenino crea que hay corrupción en el sindicato.

- Propiciar la relación entre dirigentes y las personas que tienen menos de 5 años de afiliados porque tienden a calificar como mediocres a los dirigentes.

PROGRAMA DE FOMENTO DE INTERESES GRUPALES.

El individualismo como categoría contraria a la búsqueda de intereses grupales se vincula con la organización, marcando la tendencia y objetivos del grupo así como la fuerza que ejerzan a nivel social al evitar la cooperación que favorece la cohesión e identificación del grupo.

El objetivo, en este caso, se refiere a:

Propiciar que se valoren como positivos los objetivos grupales y no los individuales.

Para ello, se debe coordinar la Secretaría de Trabajo y Conflictos, la de Relaciones y Solidaridad, la Secretaría del Interior y la de Educación y Análisis para:

- Fortalecer las relaciones interpersonales de los trabajadores.

- Atraer a los no afiliados ya que existe un 33.3% de indiferencia entre ellos.

- Evitar que se acuda al sindicato solo por necesidad.

- Motivar la integración de los no afiliados para evitar que crean que predominan las envidias al interior del sindicato.

- Motivar a los mayores de 41 años para que no crean que se debe sacar provecho de los problemas sindicales.

- Evitar que el grupo de 21 a 30 años opine que los dirigentes buscan primero beneficios personales y luego sindicales.

- Evitar la desconfianza que existe entre el personal femenino hacia el sindicato.

Los programas anteriores se realizarán dentro de las instalaciones de la UAM con los recursos materiales y humanos del sindicato ya que es autosuficiente para lograrlo.

La evaluación de lo anterior se realizará en forma periódica durante cada actividad sindical porque en ellas se manifestará el grado y calidad de participación y comunicación que se vaya logrando en la organización así como el grado de conciencia alcanzada, mismos aspectos que integran el objeto de interés para el presente trabajo que corresponde al de la identidad social.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.

Las condiciones económicas, políticas y sociales de la formación social ejercen influencia y determinan los procesos o dinámicas particulares de la sociedad, en general, y de cada una de las instituciones de todo tipo, particularmente en lo que respecta a su desarrollo y organización.

En el presente trabajo se ha hecho un recorrido de varias décadas de la estructura del sindicalismo, y en él se muestra la influencia de la crisis del Estado y los efectos que sobre él han tenido las coyunturas y los mecanismos que ha utilizado para ganar mayor espacio en el mundo laboral: crear federaciones o confederaciones que lo apoyen en el sostenimiento de un orden que tambalea continuamente a través del acelerado proceso de inflación y la agudización de condiciones de vida cada vez más precarias de la clase trabajadora.

El SITUAM no ha escapado de ello, también experimenta la dificultad de obtener logros sindicales a nivel de salario y seguridad para el trabajador, cada vez está más conciente que el Pacto de Solidaridad es sólo aplicable para el trabajador a través de un tope salarial que no pueden rebasar, a pesar del continuo aumento en los productos básicos.

Esta situación, influye en su estructura y ha afectado su avance, disminuye la credibilidad en él y la misma organización interna lo reciente. Ante esta situación se hace necesario, que además de luchar por un mayor salario, defender el sindicato

mixto y sostener alianzas se esfuerce por lograr la motivación de la base para obtener, en primera instancia, mayor participación e información de ideas y problemas del personal académico y/o administrativo.

Se concluye que la identidad social es un proceso fundamental para lograr lo anterior porque se ha mostrado que cuando es mayor el sentimiento de pertenencia al SITUAM comunican mayormente sus ideas, porque es una parte importante de esta. Queda así comprobada la primera hipótesis que nos dice: "La identidad social propicia la comunicación".

En lo referente a la conciencia de la base, se aprecia que cuando es alto su grado de pertenencia vemos que no culpan de los problemas del país a los sindicatos. También para ellos el funcionamiento de su sindicato es menos confuso que para los que sienten poco o nada de identidad hacia el SITUAM. Por otro lado, a mayor grado de identidad sienten más que el sindicato va a lograr lo que le propongan como objetivos y ven la actividad sindical como muy importante; y lo demuestran siendo ellos los que más leen los volantes sindicales. Vemos así la importancia de que exista una vinculación entre identidad social y sindicato. Queda así también comprobada la segunda hipótesis que se refiere a que: "si existe identidad social entonces habrá una conciencia sindical" porque se satisfacen expectativas y necesidades psicosociales de los afiliados a la organización.

En lo que se refiere a la organización, se propuso que el desarrollo de la identidad social fortalece la organización

sindical y vemos que efectivamente así es porque no menosprecian a sus dirigentes, aceptan que existe un derecho de voto que se respeta dentro de una actividad sindical organizada y democrática. También las personas que experimentan mayor grado de identidad o de pertenencia hacia su sindicato conocen mejor los estatutos que los rigen y aceptan que se les informa del uso del patrimonio sindical.

Si bien estas son las condiciones que en determinado momento fortalecen a la organización, se dan también otras que dependen más bien de la personalidad de cada uno de los integrantes, producto de un sistema que propicia relaciones donde imperen envidias y competencia; convirtiendo esas características en problemas que impiden unificar las actitudes e intereses del ser humano como parte de un grupo, organización o comunidad, por la desconfianza que sienten hacia sus compañeros.

Esta situación se resuelve también a través de generar una mayor identidad social en el sindicato ya que cuando las personas experimentan esa pertenencia menos creen que se debe recurrir a él por necesidad y no se preocupan sólo porque este los apoye resolviendo sus problemas laborales.

Estas condiciones favorables de comunicación, conciencia, organización e interés grupal hacia el SITUAM se concretizan y manifiestan en la participación de la base, así encontramos que la identidad social favorece la participación y a la vez se opina que hay libertad de acción en particular en los problemas que afronte el sindicato al tiempo que asumen sus responsabilidades

individuales como parte de un todo que debe responder positivamente, proporcionando apoyo en los aspectos de movimientos de huelga o comisiones sindicales, a pesar de que los que experimentan poco o nada tal pertenencia se niegue a colaborar en ellas.

Independientemente de lo anterior, el SITUAM, también es una organización con contradicciones que se exteriorizan en actitudes que se deben explicar como producto de su avance y de las condiciones históricas que lo determinan en concomitancia a la fuerza obtenida a través de sus movilizaciones y administración interna, además de la ambivalencia de la misma base trabajadora.

Dentro de las contradicciones encontramos que las personas que no se sienten pertenecer a la organización creen que conocen mucho a los dirigentes, entre ellos se encuentran los académicos y los no afiliados al SITUAM.

También encontramos que cuando sienten que pertenecen al sindicato tienen menor interés en que avance, actitud contraproducente para una consolidación de la organización. Ello se explica por la propagación, entre ellos, de la duda de que vayan a obtener algún beneficio laboral a pesar de que logren fortalecer la organización del sindicato. Pero ven la necesidad de que se luche por mejores condiciones de trabajo y que la acción sea más democrática.

Por otro lado, el propiciar una identidad social respecto a la organización implica cambios en la conciencia de los miembros y a la vez exigencias de estos hacia los dirigentes. Dentro de

ello detectamos que las personas con mayor grado de pertenencia cuestionan o demandan que la base y los dirigentes sean capaces de cumplir sus responsabilidades individuales como miembros del sindicato y señalan que le falta a la base adquirir o desarrollar sus capacidades para sacar adelante al sindicato.

El análisis de la identidad social del SITUAM muestra que existen grandes diferencias de pertenencia entre académicos y administrativos, lo que nos lleva principalmente a lo siguiente:

- Identificar por qué los académicos creen que no hay completa libertad de acción en el SITUAM.

- Analizar por qué los académicos opinan que se utiliza al trabajador.

- Conocer qué y por qué los académicos creen que el funcionamiento del sindicato es confuso.

- Preguntar por qué consideran como mediocres a los dirigentes sindicales.

- Analizar por qué opinan que las decisiones no se obtienen por mayoría.

- Analizar por qué los académicos creen que se saca provecho de los problemas sindicales, buscando primero beneficios personales y luego sindicales.

Al respecto, se sugiere que se motive al trabajador académico para disminuir el elevado grado de indiferencia que muestra hacia la organización sindical en general.

En lo que respecta a los no afiliados, es necesario promover su apoyo e interés hacia el sindicato.

La similitud entre la categoría de no afiliación al SITUAM y las características del personal académico se debe a que regularmente entre los no afiliados se encuentra el personal académico de la UAM.

Por último, es conveniente señalar la necesidad expresa de proporcionar una educación sindical a los trabajadores, sobre todo al personal femenino que se muestra inseguro para emitir opiniones sobre el sindicato.

Lo anterior son sólo algunas acciones que puede realizar Trabajo Social en el campo sindical, una vez que ha identificado cómo es tanto la organización como las necesidades de su objeto de interés.

Finalmente, se sugiere que se considere el estudio de la identidad social como importante dentro de todo grupo, organización o comunidad para detectar las necesidades y la dinámica de la misma y así actuar con verdadero profesionalismo una vez que se conoce realmente la esencia de la problemática.

ANEXO 1.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE UN ÍTEM O PREGUNTA.

La pregunta corresponde al cuestionario piloto y dice:

- Mi representante sindical no toma en cuenta las demandas laborales.

Opciones de respuesta:

- 1 = Muchísimo.
 2 = Mucho.
 3 = Indiferente.
 4 = Poco.
 5 = Nada.

Una vez que se tiene el grupo alto y el grupo bajo se realiza el siguiente cuadro, conforme los datos de la pregunta correspondientes:

Grupo alto.				Grupo bajo.			
x	f _a	f _{x_a}	f _{x_a²}	x	f _b	f _{x_b}	f _{x_b²}
1	0	0	0	1	0	0	0
2	1	2	4	2	3	6	13
3	0	0	0	3	2	6	18
4	5	20	80	4	2	8	32
5	2	10	50	5	1	5	25
15	8	32	134	15	8	25	88

x= opciones de respuestas.

f= frecuencia de cada opción.

Posteriormente se aplica la fórmula de t-Student cuando $n_a = n_b$ porque $\sum f$ del grupo alto y la del bajo es igual (8).

Así, t-Student calculada es: 2.11.

Se compara con t-Student de tablas, porque si es menor la "t" calculada se desecha el ítem porque no discrimina opiniones y por ello no mide actitudes.

Para el cuestionario piloto la t-Student de tablas es:

$$t_{0,10} = n_a + n_b - 2 \quad (-2 \text{ porque son 2 muestras de datos,} \\ \text{la del grupo alto y la del bajo).}$$

$$t_{0,10} = 8 + 8 - 2$$

$$t_{0,10} = 14.$$

Se ve el valor de $t_{0,10} = 14$ en tablas y es 1.761.

Teniendo ambas t-Student se ve que 2.11 es mayor que 1.761 por lo tanto se acepta el ítem para el cuestionario final.

ANEXO 2.

FOLIO _____

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL.

BUENOS DIAS/TARDES.
ESTAMOS REALIZANDO UN ESTUDIO SOBRE SINDICATOS PARA CONOCER SUS PROBLEMAS ACTUALES. POR FAVOR CONTESTE SINCERAMENTE. ESTA INFORMACION SERA TRATADA CONFIDENCIALMENTE.

TACHE (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA.

- 1 - MUCHISIMO.
2 - MUCHO.
3 - INDIFFERENTE.
4 - POCO.
5 - NADA.

	MM	M	I	P	N	
-LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SINDICALIZADO NO ES NECESARIA.....	1	2	3	4	5	[]
-CON LOS COMPAÑEROS ES IMPOSIBLE PLATICAR.....	1	2	3	4	5	[]
-EL REPRESENTANTE SINDICAL NO TOMA EN CUENTA LAS DEMANDAS LABORALES.....	1	2	3	4	5	[]
-LUCHO TAMBIEN POR MIS COMPAÑEROS SINDICALIZADOS.....	1	2	3	4	5	[]
-LOS COMENTARIOS ENTRE LOS COMPAÑEROS SON AMABLES.....	1	2	3	4	5	[]
-SOLO COMUNICANDONOS LLEGAREMOS A CONOCERNOS.....	1	2	3	4	5	[]
-LOS DIRIGENTES DAN A CONOCER LOS LOGROS.....	1	2	3	4	5	[]
-EL SINDICATO NO SE INTERESA POR LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.....	1	2	3	4	5	[]
-LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS SE MOVILIZAN APOYANDOSE MUTUAMENTE.....	1	2	3	4	5	[]
-NO SE RESPETA EL DERECHO DE VOTO PARA LAS DECISIONES SINDICALES.....	1	2	3	4	5	[]
-EN EL SINDICATO EXISTE IGUALDAD DE DERECHOS.....	1	2	3	4	5	[]
-NO ES CLARO QUIEN DEBE TOMAR LAS DECISIONES EN EL SINDICATO.....	1	2	3	4	5	[]
-SE DEBEN EVITAR LAS DISCUSIONES EN EL SINDICATO.....	1	2	3	4	5	[]
-UN COMPROMISO ES CUMPLIR SINDICALMENTE.....	1	2	3	4	5	[]
-LA MINORIA DECIDE EN LAS ASAMBLEAS SINDICALES.....	1	2	3	4	5	[]
-LA ORGANIZACION SINDICAL HA PROPORCIONADO BENEFICIOS LABORALES.....	1	2	3	4	5	[]
-EN EL SINDICATO NO HAY JUSTICIA PARA LA BASE.....	1	2	3	4	5	[]
-EL SINDICATO BENEFICIA AL PATRON.....	1	2	3	4	5	[]
-EL SINDICATO NOS ALIENTA PARA QUE DIGAMOS LO QUE PENSAMOS.....	1	2	3	4	5	[]
-LA COMUNICACION ENTRE COMPAÑEROS ES BREVE.....	1	2	3	4	5	[]
-EL SINDICATO ME EVITA TOMAR DECISIONES LABORALES.....	1	2	3	4	5	[]
-EL LIDER SINDICAL REPRESENTA FIELMENTE A LA BASE.....	1	2	3	4	5	[]
-PARTICIPANDO SINDICALMENTE HAY JUSTICIA LABORAL.....	1	2	3	4	5	[]
-EN EL SINDICATO NO HAY PARTICIPACION IMPORTANTE.....	1	2	3	4	5	[]
-COOPERO SOLO EN LO INDISPENSABLE EN EL SINDICATO.....	1	2	3	4	5	[]
-CADA UNO PIENSA SOLO EN SUS PROBLEMAS.....	1	2	3	4	5	[]
-NO HAY ORDEN EN LAS PARTICIPACIONES SINDICALES.....	1	2	3	4	5	[]
-A LAS ASAMBLEAS SE ACUDE POR OBLIGACION.....	1	2	3	4	5	[]
-EN EL SINDICATO HAY PERSONAS QUE NO COLABORAN ORIGINANDO PROBLEMAS.....	1	2	3	4	5	[]

-NO SE ENTIENDE EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO...1...2...3...4...5...[]
 -EN EL SINDICATO NO HAY LIBERTAD DE ACCION...1...2...3...4...5...[]
 -LOS REGLAMENTOS SINDICALES BENEFICIAN A LOS
 TRABAJADORES...1...2...3...4...5...[]
 -LOS TRABAJADORES ASUMEN RESPONSABILIDADES
 SINDICALES...1...2...3...4...5...[]
 -REALIZO LO QUE SE HACE PARA BENEFICIO DEL
 SINDICATO...1...2...3...4...5...[]
 -EL SINDICATO LUCHA POR OBJETIVOS GRUPALES...1...2...3...4...5...[]
 -EVITO OPINAR EN EL SINDICATO...1...2...3...4...5...[]
 -CON LOS COMPANEROS DE TRABAJO SOLO EXISTE
 UNA RELACION LABORAL...1...2...3...4...5...[]
 -LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO NO CUMPLEN...1...2...3...4...5...[]
 -TODOS NOS ESCUCHAMOS CON ATENCION...1...2...3...4...5...[]
 -ME PREOCUPO SOLO POR MI...1...2...3...4...5...[]
 -ES MEJOR ESTAR SOLO QUE CON LOS COMPANEROS DE
 TRABAJO...1...2...3...4...5...[]
 -ENTRE LOS SINDICALIZADOS HAY UN AMBIENTE DE
 AMISTAD...1...2...3...4...5...[]
 -LOS PROBLEMAS LABORALES DEBEN TRATARSE CON EL
 PATRON Y NO EN EL SINDICATO...1...2...3...4...5...[]
 -DESEARIA NO PERTENECER AL SINDICATO...1...2...3...4...5...[]
 -CUANDO DESAPAREZCAN LOS SINDICATOS LOS TRABA-
 JADORES VIVIRAN MEJOR...1...2...3...4...5...[]
 -LAS DECISIONES FINALES SE APRUEBAN POR MAYORIA...1...2...3...4...5...[]
 -LA COMUNICACION ENTRE LOS COMPANEROS SINDICA-
 ZADOS ES IMPORTANTE...1...2...3...4...5...[]
 -PARTICIPO EN LAS ASAMBLEAS VOLUNTARIAMENTE...1...2...3...4...5...[]
 -LA PARTICIPACION DE TODOS ES IMPORTANTE...1...2...3...4...5...[]
 -SON IMPORTANTES MIS COMPANEROS SINDICALIZADOS...1...2...3...4...5...[]
 -LA CLASE TRABAJADORA CONQUISTARA BENEFICIOS SI
 FORTALECE SU SINDICATO...1...2...3...4...5...[]
 -CONOZCO MIS DERECHOS COMO SINDICALIZADO...1...2...3...4...5...[]
 -SI MIS COMPANEROS TIENEN PROBLEMAS LOS IGNORO...1...2...3...4...5...[]
 -CUANDO CONVERSO CON MIS COMPANEROS SINDICALI-
 ZADOS ME SIENTO A GUSTO...1...2...3...4...5...[]
 -LAS IDEAS NUEVAS NO SE TOMAN EN CUENTA POR ESO
 NO HAGLO...1...2...3...4...5...[]
 -NO EXISTE COMUNICACION EN EL SINDICATO...1...2...3...4...5...[]
 -EL GOBIERNO DEBE GUIAR A LOS SINDICATOS...1...2...3...4...5...[]
 -SE REALIZAN ASAMBLEAS OPORTUNAMENTE...1...2...3...4...5...[]
 -EL HABLAR PUEDE PROVOCAR PROBLEMAS...1...2...3...4...5...[]
 -LOS STATUTOS SINDICALES DEBEN CUMPLIRSE...1...2...3...4...5...[]
 -EL LIDER SINDICAL ES EL QUE DEBE RESOLVER LOS
 PROBLEMAS LABORALES...1...2...3...4...5...[]
 -EN EL SINDICATO HAY CORRUPCION...1...2...3...4...5...[]
 -LOS COMPANEROS SABEN ESCUCHAR ATENTAMENTE...1...2...3...4...5...[]
 -TODO COMENTARIO ES IMPORTANTE...1...2...3...4...5...[]
 -EXISTE DEMOCRACIA SINDICAL...1...2...3...4...5...[]
 -LOS REPRESENTANTES INFORMAN LA UTILIZACION DEL
 PATRIMONIO SINDICAL...1...2...3...4...5...[]
 -EL SINDICATO NO FAVORECE AL TRABAJADOR...1...2...3...4...5...[]
 -EL SINDICATO DEBE DEFENDER MI TRABAJO...1...2...3...4...5...[]
 -LOS PROBLEMAS SINDICALES SE EVITAN ALEJANDOSE...1...2...3...4...5...[]
 -AL INTERIOR DEL SINDICATO PREVALECE LAS ORDENES...1...2...3...4...5...[]

-ES IMPORTANTE LO QUE PASA EN EL SINDICATO.....1....2....3....4....5.[]

-LA MAYORIA DE LAS PERSONAS SON INDIFERENTES.....1....2....3....4....5.[]

-LOS MIEMBROS DEL SINDICATO PARTICIPAN.....1....2....3....4....5.[]

-EL SINDICATO DEFIENDE LOS INTERESES LABORALES.....1....2....3....4....5.[]

-ES MEJOR NO HACER COMENTARIOS.....1....2....3....4....5.[]

-EXISTE CONFIANZA PARA PLATICAR.....1....2....3....4....5.[]

-NO SE DEBEN COMENTAR LOS PROBLEMAS PERSONALES.....1....2....3....4....5.[]

-SE DEBEN EVITAR LAS PREGUNTAS PERSONALES.....1....2....3....4....5.[]

-EN EL SINDICATO CUENTO CON VERDADEROS AMIGOS.....1....2....3....4....5.[]

-DECIDO PENSANDO PRIMERO EN MI Y LUEGO EN MIS
 COMPANEROS SINDICALIZADOS.....1....2....3....4....5.[]

-SOLO ESCUCHO EN LAS ASAMBLEAS.....1....2....3....4....5.[]

-EL SINDICATO IMPUNE IDEAS DIFERENTES A LAS MIAS.....1....2....3....4....5.[]

-EL SINDICATO COLABORA CON GRUPOS POLITICOS.....1....2....3....4....5.[]

-EL LIDER SINDICAL CONOCE LAS NECESIDADES DE CADA
 TRABAJADOR.....1....2....3....4....5.[]

-LA UNION ES LA BASE DEL SINDICATO.....1....2....3....4....5.[]

-LOS INTEGRANTES DEL SINDICATO SON EGOISTAS.....1....2....3....4....5.[]

-LOS COMPANEROS SON LEALES AL SINDICATO.....1....2....3....4....5.[]

-SE COMENTAN DIFERENTES PROBLEMAS EN EL SINDICATO.....1....2....3....4....5.[]

-EN EL SINDICATO EXISTEN ENVIDIAS.....1....2....3....4....5.[]

-EN EL SINDICATO EXISTE COMPETENCIA.....1....2....3....4....5.[]

-EN EL SINDICATO EXISTE UN AMBIENTE DESAGRADABLE.....1....2....3....4....5.[]

-A MIS COMPANEROS LES INTERESA EL BIENESTAR DE
 LOS DEMAS.....1....2....3....4....5.[]

-EN LAS ASAMBLEAS PREFIRO ESTAR SOLO.....1....2....3....4....5.[]

-EL TRABAJADOR PUEDE DEFENDER SUS DERECHOS.....1....2....3....4....5.[]

-EVITO HACER LO QUE PUEDO SI NO ME BENEFICIO.....1....2....3....4....5.[]

-SE DEBE SACAR PROVECHO DE LOS PROBLEMAS SINDI-
 CALES.....1....2....3....4....5.[]

-LA COMUNICACION CON LOS LIDERES SINDICALES ESTA
 ABIERTA.....1....2....3....4....5.[]

-EL SINDICATO ORGANIZA LAS ACTIVIDADES A REALIZAR.....1....2....3....4....5.[]

-SE ELIGEN DEMOCRATICAMENTE A LOS REPRESENTANTES.....1....2....3....4....5.[]

-LA ALIANZA GOBIERNO-SINDICATO DEBE FORTALECERSE.....1....2....3....4....5.[]

-LA SOLIDARIDAD ES IMPORTANTE ENTRE LOS COMPANEROS
 SINDICALIZADOS.....1....2....3....4....5.[]

-ANTE UN CONFLICTO SINDICAL PARTICIPO.....1....2....3....4....5.[]

-CON LA PARTICIPACION SINDICAL SE SOLUCIONAN LOS
 PROBLEMAS LABORALES.....1....2....3....4....5.[]

-LA ACCION DE LOS TRABAJADORES NO SE SUSTITUYE.....1....2....3....4....5.[]

-EN EL SINDICATO HAY LIBERTAD DE ACCION.....1....2....3....4....5.[]

-LOS TRABAJADORES CARECEN DE UNIDAD SINDICAL.....1....2....3....4....5.[]

-LOS PROBLEMAS SINDICALES SE DEBEN OCULTAR.....1....2....3....4....5.[]

-LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS TIENEN DIFERENTES
 PROBLEMAS LABORALES.....1....2....3....4....5.[]

-LA ACCION DE LOS TRABAJADORES NO SE SUBSTITUYE.....1....2....3....4....5.[]

-EN EL SINDICATO HAY LIBERTAD DE DE ACCION.....1....2....3....4....5.[]

-LOS TRABAJADORES CARECEN DE UNIDAD SINDICAL.....1....2....3....4....5.[]

-LOS PROBLEMAS PERSONALES SE DEBEN OCULTAR.....1....2....3....4....5.[]

-LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS TIENEN DIFEREN-
 TES PROBLEMAS LABORALES.....1....2....3....4....5.[]

-SE COMENTA EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.....1....2....3....4....5.[]

-EXISTE ENTENDIMIENTO AL INTERIOR DEL SINDICATO.....1....2....3....4....5.[]

-EL LIDER SINDICAL UNE A LOS TRABAJADORES.....1....2....3....4....5.[]

-SE PRESIONA A LOS TRABAJADORES PARA QUE ACTUEN
 EN CONTRA DE SU VOLUNTAD.....1....2....3....4....5.[]

- 5
- FORMO PARTE DEL SINDICATO INVOLUNTARIAMENTE.....1...2...3...4...5..()
 - LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN BUSCAN LLAMAR LA ATENCION.....1...2...3...4...5..()
 - PERSONAS AJENAS AL SINDICATO FORMULAN LOS PROGRAMAS DE ACCION SINDICAL.....1...2...3...4...5..()
 - EXISTE DESORGANIZACION EN EL SINDICATO.....1...2...3...4...5..()
 - ACTUANDO EN CONJUNTO SE FORTALECE EL SINDICATO...1...2...3...4...5..()
 - SE PARTICIPA EN LAS ASAMBLEAS SINDICALES.....1...2...3...4...5..()
 - AYUDO EN LO QUE PUEGO A MIS COMPAÑEROS.....1...2...3...4...5..()
 - NO INTERVENGO EN EL SINDICATO.....1...2...3...4...5..()
 - LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS SON DE CONFIANZA.1...2...3...4...5..()
 - TODO TRABAJADOR ES HONESTO.....1...2...3...4...5..()
 - ENTIENDO LAS DEMANDAS DE MIS COMPAÑEROS.....1...2...3...4...5..()
 - TODO TRABAJADOR TIENE PROBLEMAS SIMILARES.....1...2...3...4...5..()
 - EL SINDICATO PROPORCIONA MEJORIAS EN LAS CONDICIONES DE VIDA DEL TRABAJADOR.....1...2...3...4...5..()
 - LOS LOGROS SINDICALES BENEFICIAN A TODOS LOS TRABAJADORES.....1...2...3...4...5..()
 - EXISTE INTERES POR REALIZAR LAS ACTIVIDADES SINDICALES.....1...2...3...4...5..()
 - EL SINDICATO PROTEGE A TODOS LOS TRABAJADORES...1...2...3...4...5..()
 - CONUZO AL LIDER SINDICAL.....1...2...3...4...5..()
 - SE RECONOCE LA PARTICIPACION DE LOS MIEMBROS SINDICALIZADOS.....1...2...3...4...5..()
 - SOLO PARTICIPAN LOS DIRIGENTES EN LAS ASAMBLEAS.1...2...3...4...5..()
 - ESPERO QUE EL SINDICATO RESUELVA SUS PROBLEMAS.1...2...3...4...5..()
 - LAS ASAMBLEAS NO TRATAN PROBLEMAS LABORALES.....1...2...3...4...5..()
 - NO ASISTO A LAS ASAMBLEAS RUNQUE ME PONGAN FALTA.1...2...3...4...5..()
 - NO SE REALIZAN ASAMBLEAS CON LOS TRABAJADORES...1...2...3...4...5..()
 - MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SE PREOCUPAN SOLO POR SOBRESALIR.....1...2...3...4...5..()
 - SOLO ME DIRIJO AL LIDER SINDICAL.....1...2...3...4...5..()
 - NO SE CUMPLEN LOS STATUTOS DEL SINDICATO.....1...2...3...4...5..()
 - LOS TRABAJADORES PARTICIPAN AYUDANDO AL LIDER SINDICAL.....1...2...3...4...5..()
 - SE LUCHA POR MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.....1...2...3...4...5..()
 - EN EL SINDICATO PREVALECN LOS INSULTOS.....1...2...3...4...5..()
 - HAY LIBERTAD PARA COMUNICARNOS EN EL SINDICATO.1...2...3...4...5..()
 - EXISTE INTERES POR CONOCERSE, POR ESO SE PLATICA.1...2...3...4...5..()
 - EN EL SINDICATO HAY COMPANERISMO.....1...2...3...4...5..()
 - LOS TRABAJADORES DEBEN ESTAR UNIDOS.....1...2...3...4...5..()
 - LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS ASUMEN RESPONSABILIDADES INDIVIDUALES.....1...2...3...4...5..()
 - SE DEBEN FAVORECER LOS INTERESES DEL TRABAJADOR.1...2...3...4...5..()
 - LA UNION DEL SINDICATO ES SU FUERZA.....1...2...3...4...5..()
 - LAS PLATICAS ENTRE COMPAÑEROS NO SON IMPORTANTES.1...2...3...4...5..()
 - EL LIDER SINDICAL ES EL QUE PUEDE RESOLVER LOS PROBLEMAS LABORALES.....1...2...3...4...5..()
- MUCHO MEJOR MEJOR IGUAL PEOR
- EL SINDICATO EN RELACION A OTROS ES.....1...2...3...4..()
 - ACTUALMENTE EL SINDICATO ES.....1...2...3...4..()
 - EN EL FUTURO EL SINDICATO SERA.....1...2...3...4..()

-CONSIDERO QUE LA ACTIVIDAD SINDICAL ES:

	MUY	BASTANTE	POCO	NADA	
-IMPORTANTE.....	4	3	2	1	{ }
-HONESTA.....	4	3	2	1	{ }
-POBRE.....	4	3	2	1	{ }
-UNIDA.....	4	3	2	1	{ }
-ORGANIZADA.....	4	3	2	1	{ }
-PARTICIPATIVA.....	4	3	2	1	{ }
-CONCIENTE.....	4	3	2	1	{ }
-DEMOCRATICA.....	4	3	2	1	{ }

-LO MEJOR DEL SINDICATO ES _____

-LO PEOR ES _____

	MUCHO	POCO	NADA	
-EN EL SINDICATO SE PARTICIPA.....	3	2	1	{ }
-SE COMUNICAN IDEAS.....	3	2	1	{ }
-SE COMUNICAN PROBLEMAS.....	3	2	1	{ }
-SE UNEN LOS TRABAJADORES.....	3	2	1	{ }
-LEE LA PROPAGANDA O LOS VOLANTES SINDICALES.....	3	2	1	{ }

	SI	NO			
-DESEO DEJAR DE PERTENECER AL SINDICATO.....	2	1	{ }		
-EXISTEN PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SINDICALES.....	2	1	{ }		
-LEO LOS PROGRAMAS SINDICALES.....	2	1	{ }		
-CONOZCO LOS STATUTOS SINDICALES.....	2	1	{ }		
-SIENTO QUE PERTENEZCO AL SINDICATO.....	2	1	{ }		
-EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS LOS LOGROS SINDICALES HAN SIDO:					
	NULOS	MINIMOS	ACEPTABLES	MUY ACEPTABLES	
-SALARIO.....	4	3	2	1	{ }
-CAPACITACION.....	4	3	2	1	{ }
-VIVIENDA.....	4	3	2	1	{ }
-PRESTAMOS.....	4	3	2	1	{ }
-CREDITOS.....	4	3	2	1	{ }

	MUCHO	POCO	NADA	
-PARTICIPO EN LAS COMISIONES SINDICALES.....	1	2	3	{ }
-APOYO A MI SINDICATO.....	1	2	3	{ }
-EN LO RELACIONADO AL SINDICATO PIENSO IGUAL QUE MIS COMPANEROS.....	1	2	3	{ }
-ME INTERESA QUE EL SINDICATO ME RECONOZCA.....	1	2	3	{ }
-ME INTERESA QUE EL SINDICATO ME APOYE.....	1	2	3	{ }
-MI TRABAJO ME SATISFACE.....	1	2	3	{ }
-LEO LOS PERIODICOS.....	1	2	3	{ }

=====

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL.

BUENOS DIAS/TARDES.
ESTAMOS REALIZANDO UN ESTUDIO SOBRE SINDICATOS PARA CONOCER SUS PROBLEMAS ACTUALES. POR FAVOR CONTESTE SINCERAMENTE TODAS LAS PREGUNTAS. LA INFORMACION SERA TRATADA CONFIDENCIALMENTE.

TACHE (X) EL NUMERO QUE CORRESPONDA A SU RESPUESTA.

- 1 = MUCHISIMO.
2 = MUCHO.
3 = INDIFERENTE.
4 = POCO.
5 = NADA.

MM M I P N

- MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO SE PREOCUPAN
POR SOBRESALIR.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- SE PARTICIPA EN LAS ASAMBLEAS SINDICALES.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- LOS SINDICATOS SON LOS CAUSANTES DE LOS MALES
DEL PAIS.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- CONOZCO AL LIDER SINDICAL.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- ESCASEAN LAS PARTICIPACIONES IMPORTANTES.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EN EL SINDICATO EXISTE IGUALDAD DE DERECHOS.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EL SINDICATO UTILIZA AL TRABAJADOR PARA LOGRAR
SU COMETIDO.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EL FUTURO DEL SINDICATO ES INCIERTO.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EL SINDICATO ES SUCIO.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- LOS DIRIGENTES SINDICALES SON MEDIOCRES.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- LOS REPRESENTANTES INFORMAN LA UTILIZACION DEL
PATRIMONIO SINDICAL.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- TIENE INTERES EN QUE EL SINDICATO AVANCE.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- LAS DECISIONES FINALES SE APRUEBAN POR MAYORIA.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- SE LUCHA POR MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- LOS SINDICALIZADOS ASUMEN RESPONSABILIDADES
INDIVIDUALES.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- SE EVITAN LAS DISCUSIONES EN EL SINDICATO.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- PARA LAS DECISIONES SINDICALES EL DERECHO
DE VOTO ES UN ENGANO PARA EL TRABAJADOR.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- SE DIFICULTA ENTENDER QUIEN DEBE TOMAR LAS DECI-
SIONES EN EL SINDICATO.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO ES CONFUSO.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EXISTEN ESTATUTOS SINDICALES QUE NO SE CUMPLEN.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EN EL SINDICATO HAY CORRUPCION.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EL SINDICATO ALIENTA PARA DECIR
LO QUE SE PIENSA.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- LOS REGLAMENTOS SINDICALES BENEFICIAN
A LOS TRABAJADORES.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- EL TRABAJADOR DEBE PARTICIPAR SINDICALMENTE.....1.....2.....3.....4.....5...[]
- FALTA INTERES EN EL SINDICATO POR CONOCER
LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.....1.....2.....3.....4.....5...[]

- LA COMUNICACION ENTRE COMPAÑEROS ES IMPOSSIBLE...1...2...3...4...5... []
- LA LIBERTAD DE ACCION SE LIMITA.....1...2...3...4...5... []
- CON LA MAYORIA DE LOS COMPAÑEROS SOLO EXISTE
UNA RELACION LABORAL.....1...2...3...4...5... []
- LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES
SON DIFERENTES.....1...2...3...4...5... []
- LOS TRABAJADORES TIENEN CAPACIDAD PARA
SACAR ADELANTE A SU SINDICATO.....1...2...3...4...5... []
- ES DIFICIL ENCONTRAR UNA PERSONA
CONFIABLE.....1...2...3...4...5... []
- EN EL SINDICATO EXISTE COMPETENCIA.....1...2...3...4...5... []
- SE APRENDE DE LOS PROBLEMAS AJENOS.....1...2...3...4...5... []
- ANTE LOS PROBLEMAS SINDICALES SE PARTICIPA.....1...2...3...4...5... []
- EL SINDICATO DEFIENDE LOS INTERESES LABORALES.....1...2...3...4...5... []
- SE BUSCAN BENEFICIOS PERSONALES Y LUEGO
SINDICALES.....1...2...3...4...5... []
- CUANDO SE NECESITA SE RECURRE AL SINDICATO.....1...2...3...4...5... []
- CADA VEZ ESTAMOS PEOR.....1...2...3...4...5... []
- HAY DEMASIADOS CONFLICTOS EN EL SINDICATO.....1...2...3...4...5... []
- EL SINDICATO PUEDE AYUDAR A MODIFICAR
ESTA SOCIEDAD.....1...2...3...4...5... []
- ESTA SEGURO QUE EL SINDICATO VA A LOGRAR
LO QUE SE PROPONE.....1...2...3...4...5... []
- LA CLASE TRABAJADORA CONQUISTARA BENEFICIOS
SI FORTALECE SU SINDICATO.....1...2...3...4...5... []
- LA ORGANIZACION SINDICAL PROPORCIONA BENEFICIOS
LABORALES.....1...2...3...4...5... []
- EL TRABAJADOR PUEDE DEFENDER SUS DERECHOS.....1...2...3...4...5... []
- SE ELIGEN DEMOCRATICAMENTE A LOS DIRIGENTES.....1...2...3...4...5... []
- EN EL SINDICATO EXISTEN ENVIDIAS.....1...2...3...4...5... []
- EN LAS ASAMBLEAS LOS TRABAJADORES SE AISLAN.....1...2...3...4...5... []
- LOS TRABAJADORES ASUMEN RESPONSABILIDADES.....1...2...3...4...5... []
- LA UNION SINDICATO GOBIERNO DEBE FORTALECERSE.....1...2...3...4...5... []
- EL SINDICATO COLABORA CON GRUPOS POLITICOS.....1...2...3...4...5... []

-CONSIDERO QUE LA ACTIVIDAD SINDICAL ES:

- | | MUY | BASTANTE | POCO | NADA | |
|---------------------|-----|----------|------|------|-----|
| -IMPORTANTE..... | 1 | 2 | 3 | 4 | [] |
| -HONESTA..... | 1 | 2 | 3 | 4 | [] |
| -UNIDA..... | 1 | 2 | 3 | 4 | [] |
| -ORGANIZADA..... | 1 | 2 | 3 | 4 | [] |
| -PARTICIPATIVA..... | 1 | 2 | 3 | 4 | [] |
| -CONCIENTE..... | 1 | 2 | 3 | 4 | [] |
| -DEMOCRATICA..... | 1 | 2 | 3 | 4 | [] |

-LO MEJOR DEL SINDICATO ES

-LO PEOR ES

-EN GENERAL COMO CALIFICARIA LA SITUACION ACTUAL DEL SINDICATO:

- MUY BUENA.....1
- BUENA.....2
- REGULAR.....3
- MALA.....4
- MUY MALA.....5..... []

-COMO CREE QUE SERA LA SITUACION DEL SINDICATO EN EL FUTURO:

- MUY BUENA.....1
- BUENA.....2
- REGULAR.....3
- MALA.....4
- MUY MALA.....5

- | | MUCHO | POCO | NADA | |
|---|-------|------|------|-----|
| -PARTICIPO..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -COMUNICO IDEAS..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -CREO EN EL SINDICATO..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -ME INTERESA QUE EL SINDICATO ME APOYE..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -SE UNEN LOS TRABAJADORES..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -HAY PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SINDICAL..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -CONOZCO LOS STATUTOS SINDICALES..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -SIENTO QUE PERTENEZCO AL SINDICATO..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -EL SINDICATO ES IMPORTANTE..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -MI TRABAJO ME SATISFACE..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -LEO LOS PERIODICOS..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -EL SINDICATO DEBE RECONOCER A LOS TRABA-
JADORES..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -APOYO AL SINDICATO..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -PARTICIPO EN LAS COMISIONES SINDICALES..... | 1 | 2 | 3 | [] |
| -SI USTED NO ESTA AFILIADO ES POR: | | | | |
| -FALTA DE TIEMPO..... | 1 | | | |
| -FALTA DE INTERES..... | 2 | | | |
| -FALTA DE CONFIANZA..... | 3 | | | |
| -NO LO CREE NECESARIO..... | 4 | | | |
| -NO ES IMPORTANTE..... | 5 | | | |
| -EL SINDICATO NO CUMPLE SU FUNCION..... | 6 | | | |
| -OTRA..... | 7 | | | [] |

-PARTICIPO EN LA ULTIMA HUELGA:

- SI.....1
- NO.....2

-EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS LOS LOGROS SINDICALES HAN SIDO:

- | | NULOS | MINIMOS | ACEPTABLES | MUY ACEPTABLES | |
|--------------------|-------|---------|------------|----------------|-----|
| -SALARIO..... | 4 | 3 | 2 | 1 | [] |
| -CAPACITACION..... | 4 | 3 | 2 | 1 | [] |
| -VIVIENDA..... | 4 | 3 | 2 | 1 | [] |
| -PRESTAMOS..... | 4 | 3 | 2 | 1 | [] |
| -CREDITOS..... | 4 | 3 | 2 | 1 | [] |

-PERTENEZCO AL SINDICATO DESDE HACE _____ AÑOS..... () ()

-EDAD _____ () ()

-ESTADO CIVIL: SOLTERO (A).....1
CASADO (A).....2
VIUDO (A).....3
DIVORCIADO (A).....4
UNION LIBRE5.....()

-ESCOLARIDAD: SIN INSTRUCCION.....1
PRIMARIA.....2
SECUNDARIA.....3
COMERCIO/TECNICA.....4
BACHILLERATO.....5
LICENCIATURA.....6
MAESTRIA.....7
DOCTORADO.....8.....()

-INGRESO MENSUAL EN SALARIOS MINIMOS.
MENOS DE 1.....1
DE 1 A 2.....2
DE 2 A 3.....3
DE 3 A 4.....4
DE 4 A 5.....5
MAS DE 6.....6.....()

-MI PUESTO ES:
-ADMINISTRATIVO.....1 -ACADEMICO.....2.....()

-UNIDAD:
-XOCHIMILCO....1 -AZCAPOTZALCO.....2 -IZTAPALAPA...3.....()

Dimensiones de la variable: IDENTIDAD SOCIAL.

▪ Factor no. 1: PARTICIPACION.

- Conozco al dirigente sindical.
- La libertad de acción se limita.
- Se participa en los problemas sindicales.
- Los trabajadores asumen responsabilidades.
- La actividad sindical es participativa.
- Participo.
- Apoyo al sindicato.
- Participo en las comisiones sindicales.
- Participo en la última huelga.

▪ Factor no. 2: COMUNICACION.

- Se evitan las discusiones en el sindicato.
- La comunicación entre compañeros es imposible.
- Comunico ideas.

▪ Factor no. 3: CONCIENCIA.

- Los sindicatos son los causantes de los males del país.
- El sindicato utiliza al trabajador para lograr su cometido.
- El sindicato es sucio.
- Tiene interés en que el sindicato avance.

- Se dificulta entender quién debe tomar las decisiones en el sindicato.
- El funcionamiento del sindicato es confuso.
- Los trabajadores tienen capacidad para sacar adelante al sindicato.
- El sindicato va a lograr lo que se propone.
- La clase trabajadora obtendrá beneficios si fortalece su sindicato.
- La actividad sindical es importante.
- La actividad sindical es unida.
- La actividad sindical es conciente.
- Se leen los volantes sindicales.
- El sindicato es importante.

* Factor no. 4: ORGANIZACION.

- En el sindicato existe igualdad de derechos.
- Los dirigentes sindicales son mediocres.
- Los representantes informan la utilización del patrimonio sindical.
- Las decisiones finales se aprueban por mayoría.
- Se lucha por mejores condiciones de trabajo.
- Para las decisiones sindicales el derecho de voto es un engaño para el trabajador.
- En el sindicato hay corrupción.
- Los reglamentos sindicales benefician a los trabajadores.
- Falta interés en el sindicato por conocer los problemas de

los trabajadores.

- Se eligen democráticamente a los dirigentes.
- La actividad sindical es organizada.
- La actividad sindical es democrática.
- Hay programas de actividades sindicales.
- Conozco los estatutos sindicales.

* Factor no.5. INDIVIDUALISMO.

- Con la mayoría de los compañeros solo existe una relación laboral.
- Es difícil encontrar actualmente una persona confiable.
- Los trabajadores sacan provecho de los problemas sindicales.
- Se buscan beneficios personales y luego sindicales.
- Cuando se necesita se recurre al sindicato.
- En el sindicato existen envidias.
- Los trabajadores se aíslan en las asambleas.
- La actividad sindical se unida.
- Me interesa que el sindicato me apoye.
- Se unen los trabajadores.



DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

ANEXO 5.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.

La muestra fue de 100 personas, de ellos el 79% son afiliados y el 21% no afiliados al SITUAM. De los primeros, la mayoría (31%) tiene entre 6 y 10 años de pertenecer al sindicato, el 19% tiene 11 a 15 y el 29% menos de 5 años.

La mayoría son del sexo masculino (69%). Los datos generales de la muestra son: edad mínima de 21 años y máxima de 62, el estado civil se distribuye como 29% de solteros, 55% casados, 4% viudos, 6% divorciados y otro 6% de unión libre.

La escolaridad que poseen es como sigue: el 1% no recibió instrucción académica, 25% con primaria, 19% con secundaria, el 7% curso alguna carrera comercial o técnica, el 20% tiene bachillerato, el 15% licenciatura y un 13% con maestría.

Los datos anteriores son de la muestra en general, considerando solo a los afiliados encontramos que la mayoría son administrativos, de ellos el 22.8% son solteros y el 62% casados; la escolaridad es del 30.4% con primaria, 19% secundaria, 21.5% bachillerato, 13.9% licenciatura y 7.6% maestría.

Las características de los no afiliados en cuanto a estado civil son: 52.4% solteros y 28.6% casados; escolaridad del 4.8% con primaria, 19% secundaria, 14.3% bachillerato, 19% licenciatura y el 33.3% con maestría.

ANEXO 6:
CUADROS Y GRAFICAS.

CUADRO No 1

V5 CONOCE DIRIGENTE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MUCHISIMO	1	28	28.0	28.0	28.0
MUCHO	2	35	35.0	35.0	63.0
INDIFERENTE	3	4	4.0	4.0	67.0
POCO	4	28	28.0	28.0	95.0
NADA	5	5	5.0	5.0	100.0
TOTAL		100	100.0	100.0	

MUCHISIMO		28
MUCHO		35
INDIFERENTE		4
POCO		28
NADA		5

I	I	I	I	I	I
0	20	40	60	80	100

CUADRO No 2

Crosstabulation: V83 PERTENECE SINDI ANOS
By V5 CONOCE DIRIGENTE

V5→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	PERTENECE SINDI ANOS					Row Total
		MUCHISIM 0	MUCHO 1	INDIFERE NTE 3	POCO 4	NADA 5	
V83							
1-15	2	17 21.5 60.7 17.0	28 35.4 80.0 28.0	3 3.8 75.0 3.0	26 32.9 92.9 26.0	5 6.3 100.0 5.0	79 79.0
0	1	11 52.4 39.3 11.0	7 33.3 20.0 7.0	1 4.8 25.0 1.0	2 9.5 7.1 2.0		21 21.0
Column Total		28 28.0	35 35.0	4 4.0	28 28.0	5 5.0	100 100.0

CUADRO N.º 3

V61 PARTICIPA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MUCHO	1	19	19.0	19.0	19.0
POCO	2	50	50.0	50.0	69.0
NADA	3	31	31.0	31.0	100.0
		-----	-----	-----	
	TOTAL	100	100.0	100.0	

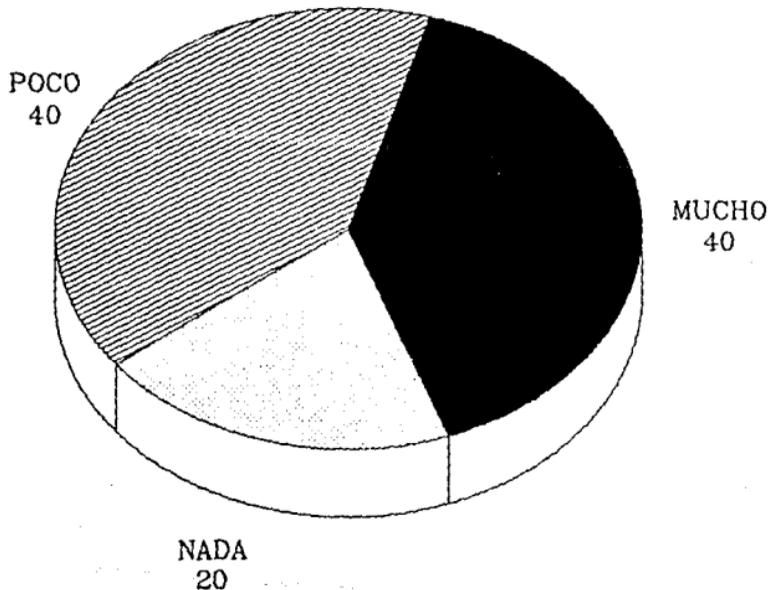
MUCHO 19
POCO 50
NADA 31

CUADRO N.º 4

Crosstabulation: V83 PERTENECE SINDI ANOS
By V61 PARTICIPA

V61→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	PERTENECE SINDI ANOS			Row Total
		MUCHO 1	POCO 2	NADA 3	
V83 1-15	2	19 24.1 100.0 19.0	45 57.0 90.0 45.0	15 19.0 48.4 15.0	79 79.0
0	1		5 23.8 10.0 5.0	16 76.2 51.6 16.0	21 21.0
	Column Total	19 19.0	50 50.0	31 31.0	100 100.0

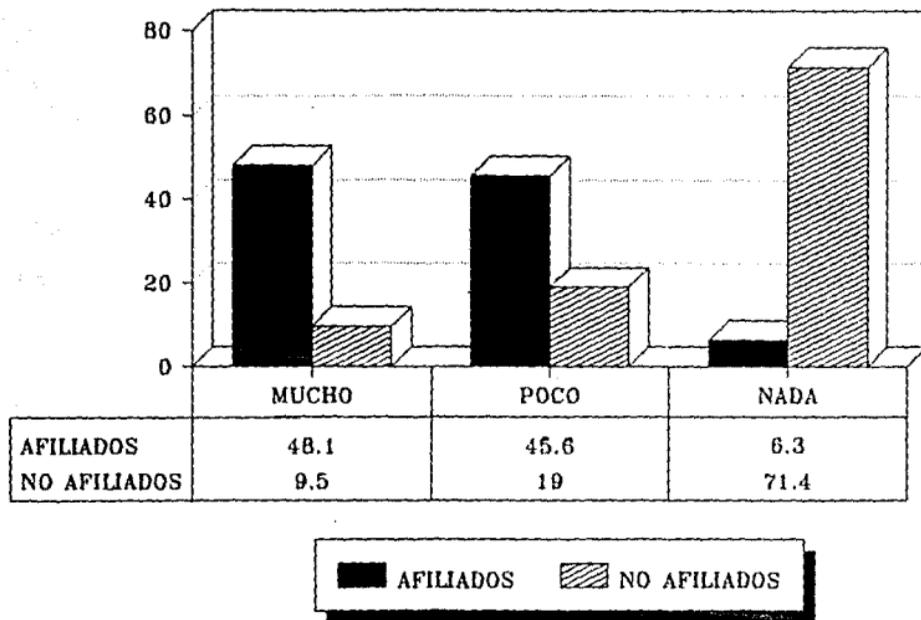
APOYO HACIA EL SITUAM



GRAFICA No.1

UNAM-URM FEB-MAR 1990

APOYO HACIA EL SITUAM



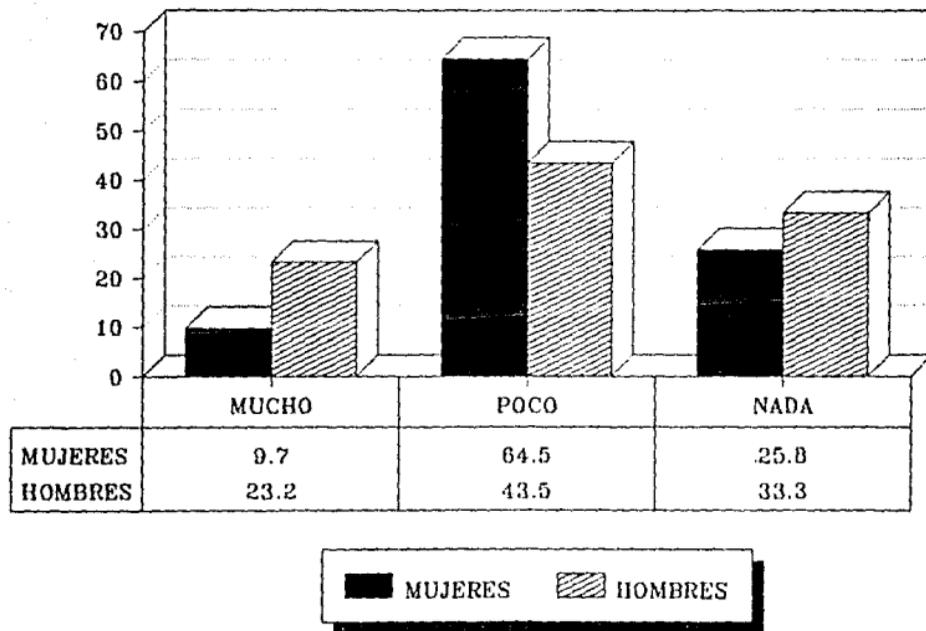
GRAFICA No.2

CUADRO No 5

Crosstabulation: V84 EDAD
By V75 PARTICIPA COMISIONES SINDI

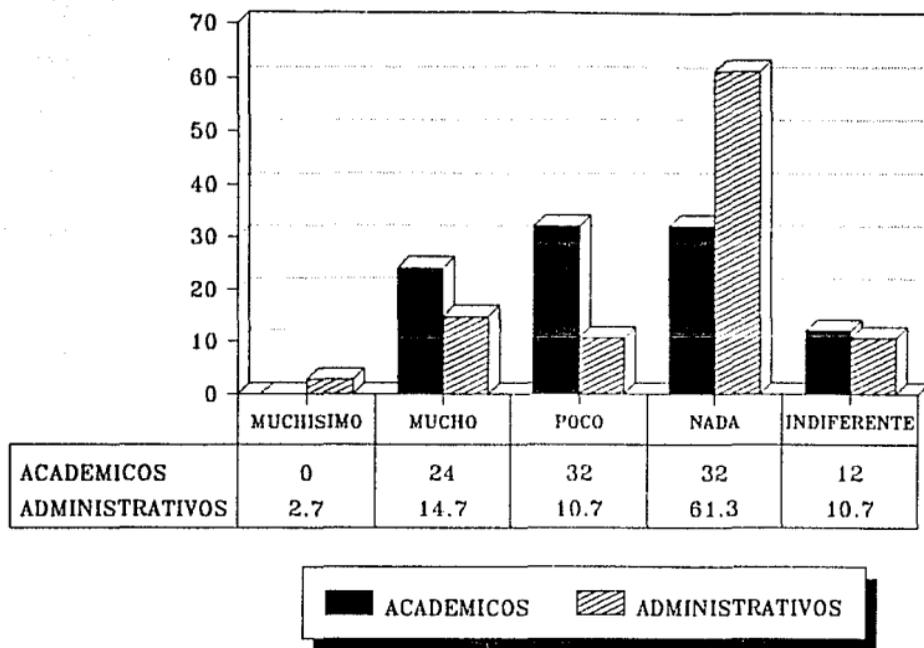
V75->	V84	Count			Row Total
		Row	Col	Tot	
		MUCHO	POCO	NADA	
		1	2	3	
		Pct	Pct	Pct	
		Tot Pct	Tot Pct	Tot Pct	
51-67	4	2 28.6 12.5 2.0	2 28.6 5.1 2.0	3 42.9 6.7 3.0	7 7.0
41-50	3	4 23.5 25.0 4.0	9 52.9 23.1 9.0	4 23.5 8.9 4.0	17 17.0
31-40	2	5 13.9 31.3 5.0	13 36.1 33.3 13.0	18 50.0 40.0 18.0	36 36.0
21-30	1	5 12.5 31.3 5.0	15 37.5 38.5 15.0	20 50.0 44.4 20.0	40 40.0
Column Total		16 16.0	39 39.0	45 45.0	100 100.0

PARTICIPACION EN EL SITUAM



GRAFICA No.3

LIBERTAD DE ACCION EN EL SITUAM



GRAFICA No.4

CUADRO No 6

Crosstabulation: V69 SIEMPRE PERTENECER SINDI
By V61 PARTICIPA

V61->	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHO	POCO	NADA	Row Total
		1	2	3	
'69	100	16 47.1 84.2 16.0	16 47.1 32.0 16.0	2 5.9 6.5 2.0	34 34.0
	50	3 6.7 15.8 3.0	30 66.7 60.0 30.0	12 38.7 38.7 12.0	45 45.0
	0		4 19.0 8.0 4.0	17 81.0 54.8 17.0	21 21.0
	Column Total	19 19.0	50 50.0	31 31.0	100 100.0

CUADRO No 7

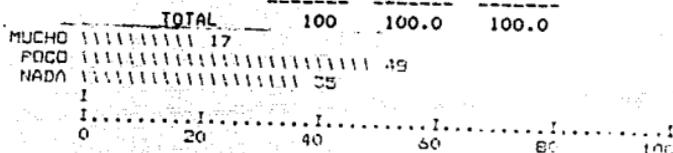
Crosstabulation: V69 SIEMPRE PERTENECER SINDI
By V75 PARTICIPA COMISIONES SINDI

V75->	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHO	POCO	NADA	Row Total
		1	2	3	
'69	100	14 41.2 87.5 14.0	14 41.2 35.9 14.0	6 17.6 13.3 6.0	34 34.0
	50	2 4.4 12.5 2.0	22 48.9 56.4 22.0	21 46.7 46.7 21.0	45 45.0
	0		3 14.3 7.7 3.0	18 85.7 49.0 18.0	21 21.0
	Column Total	16 16.0	39 39.0	45 45.0	100 100.0

CUADRO N° 8

V62 COMUNICA IDEAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MUCHO	1	17	17.0	17.0	17.0
POCO	2	48	48.0	48.0	65.0
NADA	3	35	35.0	35.0	100.0

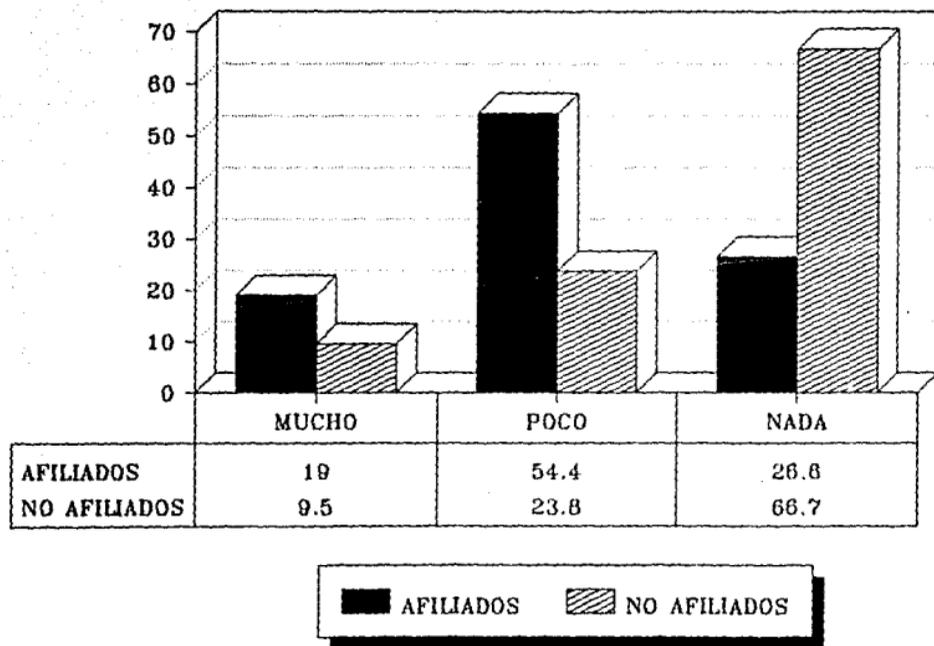


CUADRO N° 9

Contabulación: V69 SIEMPRE PERTENECER SINDI
 By V62 COMUNICA IDEAS

V62-->	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	SIEMPRE PERTENECER SINDI			Row Total
		MUCHO 1	POCO 2	NADA 3	
69	100	13 38.2 76.5 13.0	17 50.0 35.4 17.0	4 11.8 11.4 4.0	34 34.0
	50	4 8.9 23.5 4.0	27 60.0 56.3 27.0	14 31.1 40.0 14.0	45 45.0
	0		4 19.0 8.3 4.0	17 81.0 40.6 17.0	21 21.0
	Column Total	17 17.0	48 48.0	35 35.0	100 100.0

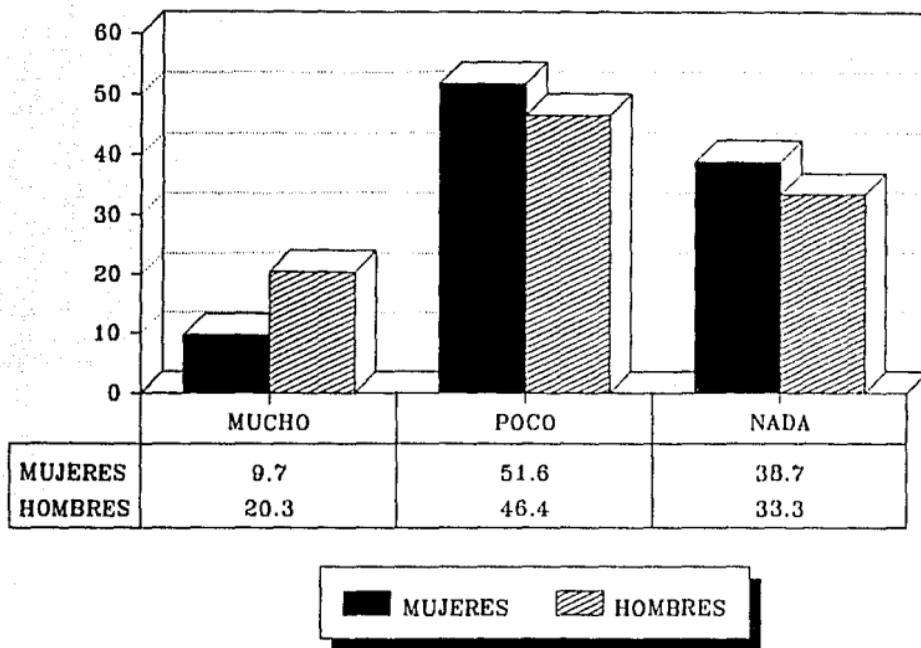
COMUNICACION DE IDEAS



GRAFICA No.5

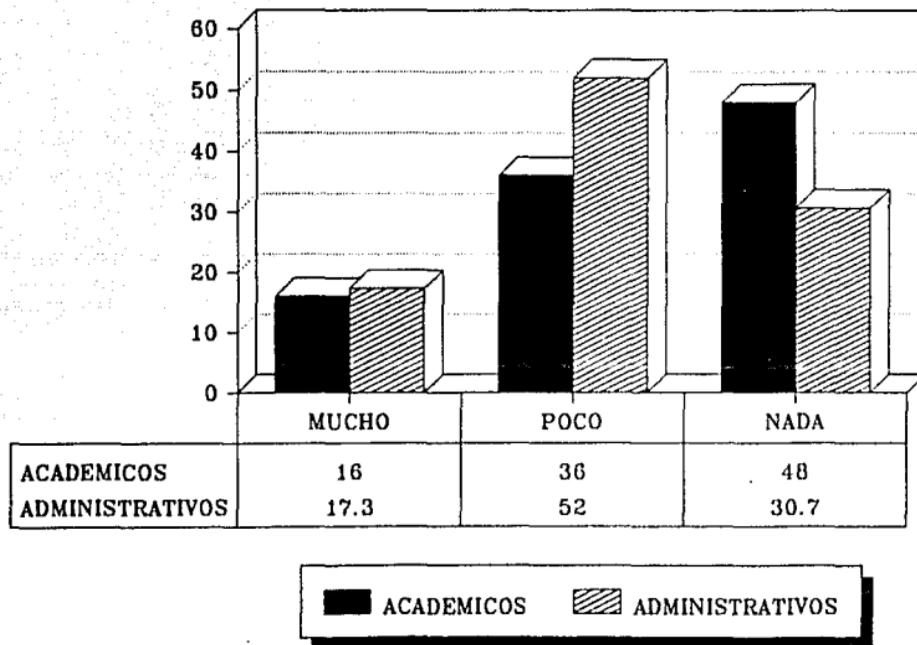
UNAM-URM FEB-MAR 1990

COMUNICACION DE IDEAS EN EL SITUAM



GRAFICA No.6

COMUNICACION DE IDEAS POR PUESTO



GRAFICA No.7

UNAM-URM FEB-MAR. 1990

CUADRO No. 10

V4 SINDI CAUSAN MALES PAIS

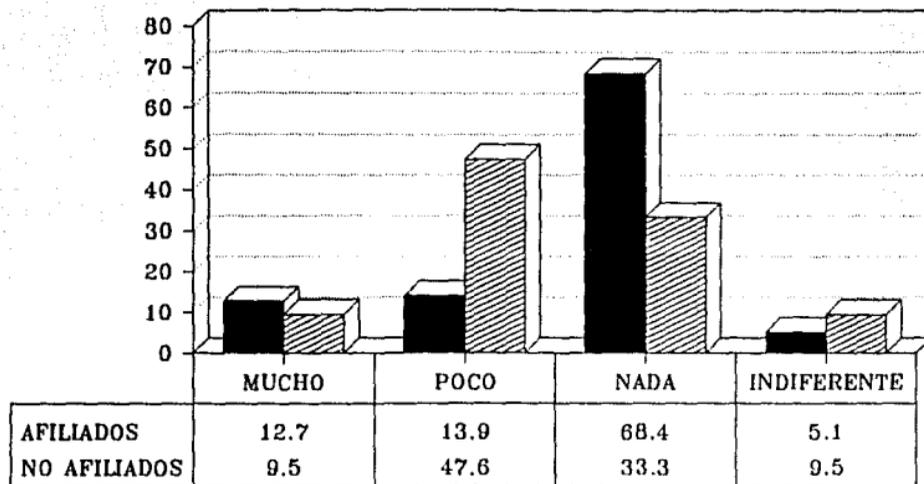
Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MUCHO	2	12	12.0	12.0	12.0
INDIFERENTE	3	6	6.0	6.0	18.0
POCO	4	21	21.0	21.0	39.0
NADA	5	61	61.0	61.0	100.0
TOTAL		100	100.0	100.0	

CUADRO No. 11

Crosstabulation: V83 PERTENECE SINDI AÑOS
By V13 INTERES EN QUE AVANCE

V13→	Count Row Col Tot	Pct Pct Pct	MUCHISIM		MUCHO	INDIFERE	POCO	NADA	Row Total
			0	1	2	NTE	3	4	
V83			0	1	2	3	4	5	
1-15	2	1 1.3 100.0 1.0	6 7.6 50.0 6.0	8 10.1 80.0 8.0	4 5.1 66.7 4.0	36 45.6 80.0 36.0	24 30.4 92.3 24.0	79 79.0	
0	1		6 28.6 50.0 6.0	2 9.5 20.0 2.0	2 9.5 33.3 2.0	9 42.9 20.0 9.0	2 9.5 7.7 2.0	21 21.0	
(Continued)	Column Total	1 1.0	12 12.0	10 10.0	6 6.0	45 45.0	26	100	

LOS SINDICATOS CAUSAN LOS PROBLEMAS DEL PAIS



GRAFICA No.8

UNAM-URM FEB-MAR. 1990

CUADRO No 12

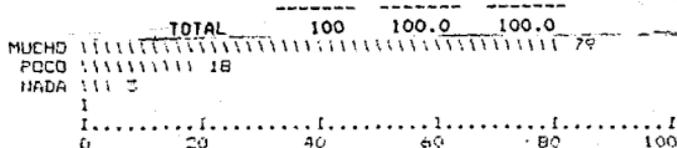
Cross-tabulation: V83 PERTENECE SINDI ANOS
By V20 FUNCIONAMIENTO CONFUSO

V20->	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM	MUCHO	INDIFERE NTE	POCO	NADA	Row Total
		0 1	2	3	4	5	
V83							
1-15	2	3 3.8 60.0 3.0	15 19.0 62.5 15.0	5 6.3 83.3 5.0	20 25.3 74.1 20.0	36 45.6 94.7 36.0	79 79.0
0	1	2 9.5 40.0 2.0	9 42.9 37.5 9.0	1 4.8 16.7 1.0	7 33.3 25.9 7.0	2 9.5 5.3 2.0	21 21.0
Column Total		5 5.0	24 24.0	6 6.0	27 27.0	38 38.0	100 100.0

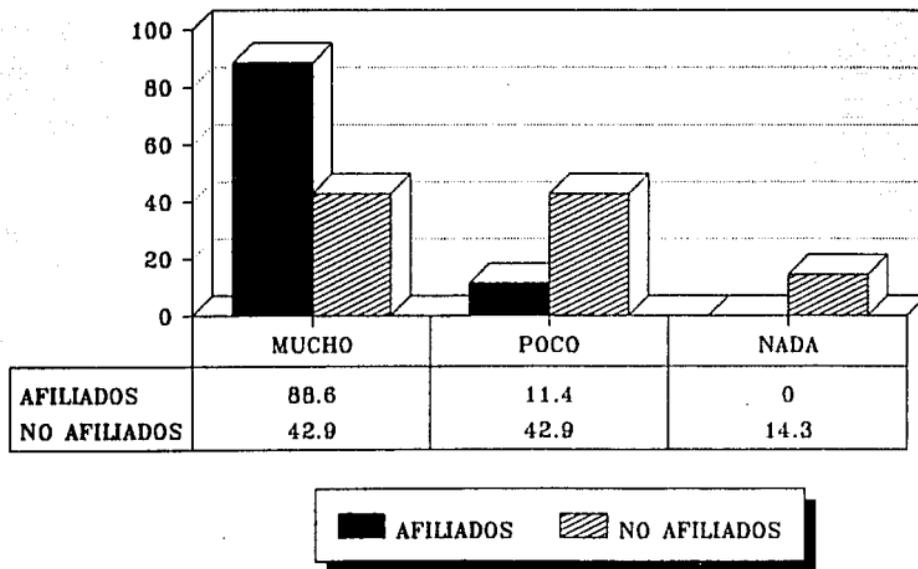
CUADRO No 13

V70 SINDI IMPORTANTE

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MUCHO	1	79	79.0	79.0	79.0
POCO	2	18	18.0	18.0	97.0
NADA	3	3	3.0	3.0	100.0



QUE IMPORTANCIA CONSIDERA
TIENE EL SITUAM
EN LA PARTICIPACION SINDICAL



GRAFICA No.9

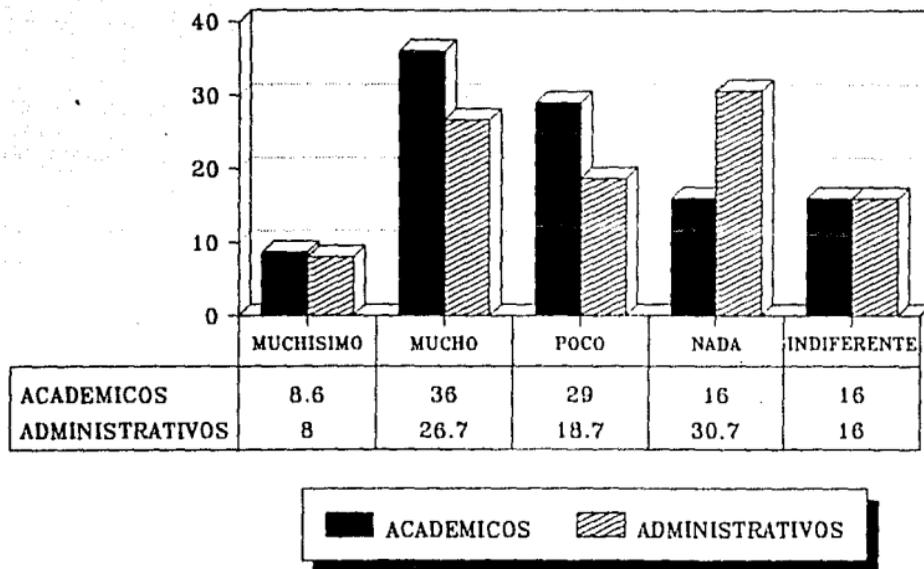
CUADRO No. 14

reestabulation: V85
By V13

SEXO
INTERES EN GUE AVANCE

V13→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM		MUCHO	INDIFERE	POCO	NADA	Row Total
		0	1	2	NTE	3	4	
35								
FEMENINO	2		4 12.9 33.3 4.0	6 19.4 60.0 6.0	1 3.2 16.7 1.0	16 51.6 35.6 16.0	4 12.9 15.4 4.0	31 31.0
MASCULINO	1	1 1.4 100.0 1.0	8 11.6 66.7 8.0	4 5.8 40.0 4.0	5 7.2 83.3 5.0	29 42.0 64.4 29.0	22 31.9 84.6 22.0	69 69.0
Continued)	Column Total	1 1.0	12 12.0	10 10.0	6 6.0	45 45.0	26 26.0	100 100.0

CONSIDERA QUE EL SITUAM
 UTILIZA AL TRABAJADOR
 PARA SUS FINES POLITICOS



GRAFICA No.10

CUADRO No 15

Crosstabulation:

V63
By V6PERTENECE SINDI ANJO
UTILIZAN TRABAJADOR

V63	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM		INDIFERE	POCO	NADA	Row Total	
		0	1	2	3	4		5
11-15	3			6	1	3	9	19
				31.6	5.3	15.8	47.4	19.0
				20.7	6.3	15.0	33.3	
6-10	2		2	7	6	7	9	31
			6.5	22.6	19.4	22.6	29.0	31.0
			25.0	24.1	37.5	35.0	33.3	
1-5	1		5	7	6	6	5	29
			17.2	24.1	20.7	20.7	17.2	29.0
			62.5	24.1	37.6	30.0	16.6	
0	0		1	9	3	4	4	21
			4.8	42.9	14.3	19.0	19.0	21.0
			12.5	31.0	18.8	20.0	14.8	
		1.0	9.0	3.0	4.0	4.0		
Column Total		8.0	29.0	16.0	20.0	27.0	100.0	

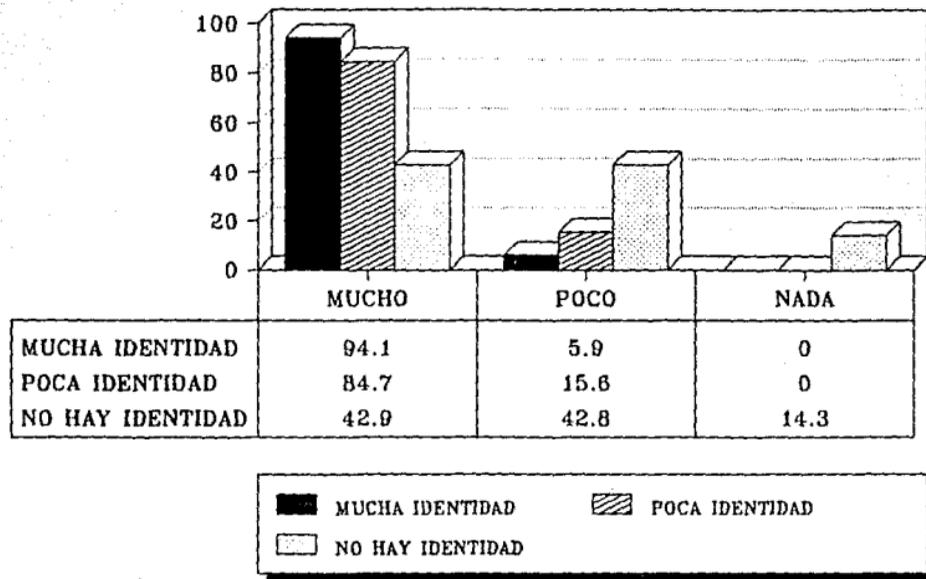
CUADRO No 16

Crosstabulation:

V69
By V20SIENTE PERTENECER SINDI
FUNCIONARIO COMPURO

V69	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM		INDIFERE	POCO	NADA	Row Total
		0	1	2	3	4	
100		1	2	2	4	25	34
		2.9	5.9	5.9	11.8	74.5	34.0
		20.0	8.3	33.3	14.8	65.8	
		1.0	2.0	2.0	4.0	25.0	
50		1	10	4	20	10	45
		2.2	22.2	8.9	44.4	22.2	45.0
		20.0	41.7	66.7	74.1	26.3	
		1.0	10.0	4.0	20.0	10.0	
0		3	12		3	3	21
		14.3	57.1		14.3	14.3	21.0
		60.0	50.0		11.1	7.9	
		3.0	12.0		1.0	3.0	
Column Total		5	24	6	27	38	100
		5.0	24.0	6.0	27.0	38.0	100.0

IMPORTANCIA DEL SITUAM POR GRADO DE IDENTIDAD



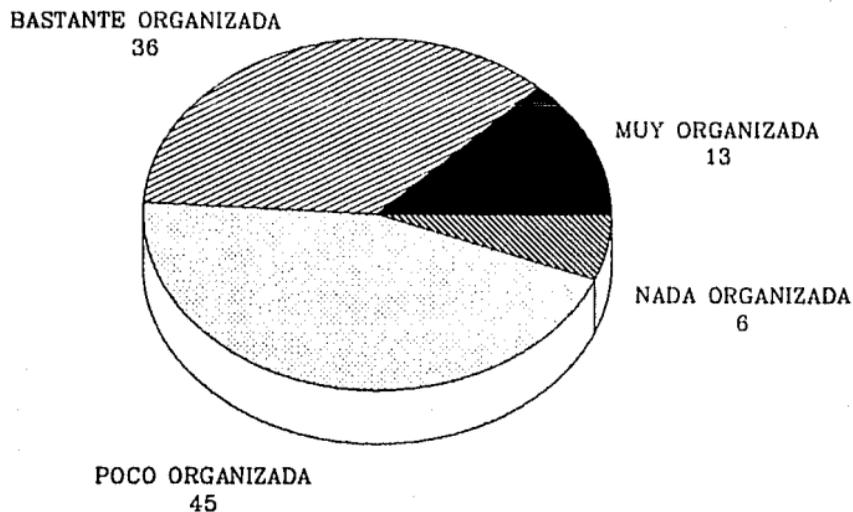
GRAFICA No.11

CUADRO No 17

Crosstabulation: V83 PERTENECE SINDI ANOS
By V18 DERECHO DE VOTO ENGANO

V18→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM	MUCHO	INDIFERE NTE	POCO	NADA	Row Total
		0 1	2	3	4	5	
V83							
1-15	2	1 1.3 25.0 1.0	11 13.9 73.3 11.0	5 6.3 62.5 5.0	15 19.0 75.0 15.0	47 59.5 88.7 47.0	79 79.0
0	1	3 14.3 75.0 3.0	4 19.0 26.7 4.0	3 14.3 37.5 3.0	5 23.8 25.0 5.0	6 28.6 11.3 6.0	21 21.0
Column Total		4 4.0	15 15.0	8 8.0	20 20.0	53 53.0	100 100.0

QUE TAN ORGANIZADA ES LA ACTIVIDAD SINDICAL EN EL SITUAM



GRAFICA No.12

UNAM-UAM FEB-MAR 1990

CUADRO No 18

Crosstabulation: V85 SEXO
By V22 SINDI CORRUPCION

- - - - Page

V22→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM		MUCHO	INDIFERE NTE	POCO	Row Total
		0	1	2	3	4	
V85							
FEMENINO	2	1 3.2 33.3 1.0	3 9.7 33.3 3.0	7 22.6 43.8 7.0	6 19.4 60.0 6.0	4 12.9 11.8 4.0	31 31.0
MASCULINO	1	2 2.9 66.7 2.0	6 8.7 66.7 6.0	9 13.0 56.3 9.0	4 5.8 40.0 4.0	30 43.5 88.2 30.0	69 69.0
(Continued)	Column Total	3 3.0	9 9.0	16 16.0	10 10.0	34 34.0	100 100.0

Crosstabulation: V85 SEXO
By V22 SINDI CORRUPCION

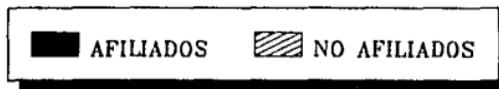
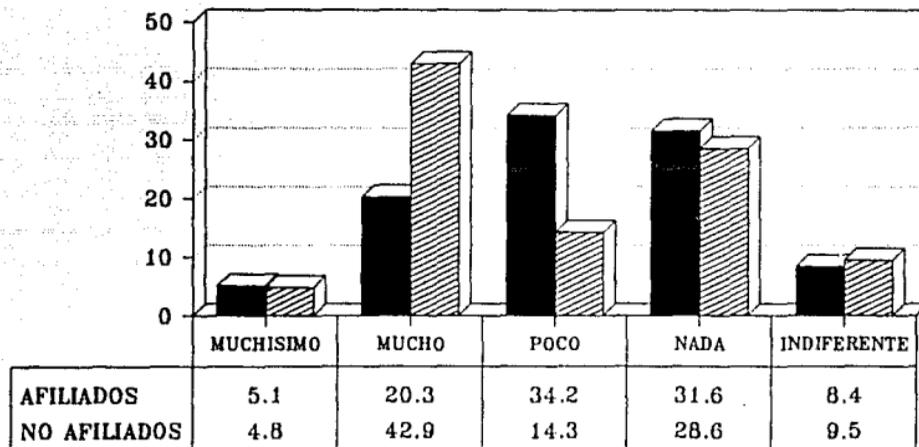
V22→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	NADA	Row Total
		5	
V85			
FEMENINO	2	10 32.3 35.7 10.0	31 31.0
MASCULINO	1	18 26.1 64.3 18.0	69 69.0
	Column Total	28 28.0	100 100.0

CUADRO No 19

Crosstabulation: V03 PERTENECE SINDI ANOS
By V22 SINDI CORRUPCION

V22→	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM		MUCHO	INDIFERE	POCO	NADA	Row Total	
		0	1	2	NTE	3	4		5
V03									
11-15	3	1 8.3 33.3 1.0	1 5.3 11.1 1.0	1 5.3 6.3 1.0			8 42.1 23.5 8.0	8 42.1 28.6 8.0	19 19.0
6-10	2		2 6.5 22.2 2.0	6 16.1 31.3 6.0	3 9.7 30.0 3.0	11 35.5 32.4 11.0	10 32.3 35.7 10.0	31 31.0	
1-5	1		3 10.3 33.3 3.0	4 13.8 25.0 4.0	3 10.3 30.0 3.0	11 37.9 32.4 11.0	8 27.6 28.6 8.0	29 29.0	
	0	2 9.5 66.7 2.0	3 14.3 33.3 3.0	6 28.6 37.8 6.0	4 19.0 40.0 4.0	4 19.0 11.8 4.0	2 9.5 7.1 2.0	21 21.0	
(Continued)	Column Total	3 3.0	9 9.0	16 16.0	10 10.0	34 34.0	28 28.0	100 100.0	

AL INTERIOR DE SITUAM
SE BUSCAN PRIMERO LOS BENEFICIOS
PERSONALES Y LUEGO LOS SINDICALES



GRAFICA No.14

CUADRO N° 20

Crosstabulation: V83 PERTENECE SINDI ANOS
By V47 SINDI ENVIDIAS

		Count	MUCHISIM		MUCHO	INDIFERE	POCO	NADA	Row Total	
V47→		Row Pct	0	1	2	NTE	3	4		5
		Col Pct								
		Tot Pct	0	1	2	3	4	5		
V83	2			8	28	12	26	5	79	
1-15				10.1	35.4	15.2	32.9	6.3	79.0	
				72.7	73.7	70.6	92.9	100.0		
				8.0	28.0	12.0	26.0	5.0		
	1		1	3	10	5	2		21	
0			4.8	14.3	47.6	23.8	9.5		21.0	
			100.0	27.3	26.3	29.4	7.1			
			1.0	3.0	10.0	5.0	2.0			
(Continued)	Column Total		1	11	38	17	28	5	100	
			1.0	11.0	38.0	17.0	28.0	5.0	100.0	

CUADRO No 21

Crosstabulation:

V63

PERTENECE SINDI ANOS

By V32

DIFICIL ENCONTRAR PERSD CONFIABLE

----- Page 1

V32->	Count Row Pct Col Pct Tot Pct	MUCHISIM/MUCHO			INDIFERE	POCD	NADA	Row Total
		0	1	2	NYE 3	4	5	
V63								
11-15	3	1 5.3 50.0 1.0	2 10.5 10.2 2.0	3 15.0 10.0 3.0		6 26.3 17.9 5.0	8 42.1 29.6 6.0	19 19.0
6-10	2	1 3.2 50.0 1.0	2 6.5 10.2 2.0	10 32.3 33.3 10.0		11 35.5 39.3 11.0	7 22.6 25.9 7.0	31 31.0
1-5	1		5 17.2 45.5 5.0	11 37.9 36.7 11.0		6 20.7 21.4 6.0	7 24.1 25.9 7.0	29 29.0
	0		2 9.5 18.2 2.0	6 28.6 20.0 6.0	2 9.5 100.0 2.0	6 28.6 21.4 6.0	5 23.6 18.5 5.0	21 21.0
(Continued)	Column Total	2 2.0	11 11.0	50 50.0	2 2.0	26 28.0	27 27.0	100 100.0

BIBLIOGRAFIA.

- AGUILAR Hernández, Martín. Estudio sobre las huelgas de febrero y junio de 1983 en la UAM. México, UAM-X: Módulo.- Conocimiento y Sociedad (material mecanografiado), 1983.
- ALLPORT Gordon, Willard. Psicología de la Personalidad. Buenos Aires. Paidós, 1961.
- ALONSO Aguilar, M. Problemas del Capitalismo Mexicano. México, Editorial Nuestro Tiempo, 1986.
- ANDER Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Buenos Aires, El Ateneo, 1984.
- APODACA Rangel, Ma. de Lourdes. Trabajo Social: "Importancia de la Organización Social". México UNAM, año LV, Nueva Epoca, oct.-dic., 1986.
- ASCH Salomon, Elliot. Psicología Social. Buenos Aires, Eudeba, 1969.
- Balderas Jiménez, Adela. El Proceso de Identificación en Dos Grupos de Adolescentes. México, tesis-UNAM Facultad de Psicología, 1984.
- BARO Martín, Ignacio. Acción e Ideología. El Salvador, Talleres Gráficos UCA, 1985.
- BABANEZ Miguel. La Lucha por la Hegemonía en México 1968-1980. México, Siglo XXI, 1986.
- BAUTISTA L. Angelica. El Sentido de la Afectividad en la Comunicación; Un punto de vista psicológico. México, material mecanografiado UNAM-Laboratorio de Psicología, 1985.
- BEJAR Navarro Raúl y Héctor M. Cappello. Crisis Económica, Carácter Nacional e Identidad Transicional. México, Editorial Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 1987.
- BERNSTEIN, Douglas. Práctica y Teoría de la Psicología del Individuo. Buenos Aires, Paidós, 1967.
- BRENNECKE Y AMICK. Psicología y Experiencia Humana. México, Logos, 1976.
- BROWN Roger. Psicología Social. México 1974, Siglo XXI, 1974.
- BETTELHEIM, Bruno. Cambio Social y Prejuicio. México, FCE, 1981.

- CAMACHO Correa, Pedro. En Busca de los Mecanismos de Control y Dirección en el Sindicato de Telefonistas. México, tesis-UAM-I, Economía, 1985.
- CARTWRIGHT y Zander. Dinámica de Grupos. Investigación y Teoría. México, Trillas, 1985.
- COOLEY Ch, H. Human Nature and the Social Order. Nueva York, Schocken Books, 1964.
- COZBY Perman. Psicología Social. México, Interamericana, 1985.
- DOISE, W. Psicología Social Experimental. Barcelona, Editorial Hispano Europea, 1980.
- DURAN Elba y Peña Jaime. La Categoría Gramsciana de Hegemonía. México, FCE, 1982.
- ERIKSON. Identidad, Juventud y Crisis. Buenos Aires, Paidós, 1971.
- FALS Borda, Orlando. Conocimiento y Poder Popular. México, Siglo XXI, 1986.
- FERNANDEZ Christlie, Pablo. La Psicología Sociológica como Disciplina de la Comunicación. México, Material mecanografiado laboratorio de Psicología UNAM, 1984.
- FERNANDEZ Christlie, Pablo. La Conversación: La Otra Conversación de Masas. México, Material mecanografiado laboratorio de Psicología UNAM, 1988.
- FLORES Mireles, Rocio. Historia del SITUAM. México, Talleres Gráficos del SITUAM, 1988.
- FRIEDLANDER A., Walter. Dinámica del Trabajo Social. México, Editorial Pax, 1985.
- GAHAGAN, Judy. Conducta Interpersonal y de Grupo. México, Editorial CECSA, 1981.
- GARVIN L. Paul y Yolanda Lastra. Lecturas Universitarias. Antología de Estudios de Etnolingüística y Sociolingüística. México, UNAM, 1984.
- GODED, Jaime. Antología sobre la Comunicación Humana. México, FCE, 1976.
- GOMEZ Jara, Francisco et. al. Trabajo Social y Crisis. México, Ediciones Nueva Sociología, 1986.
- GUEVARA Niebla Gilberto. Hacia la Reforma Democrática en la

UNAM, (Documento 15), México, Editorial Centro de Experimentación Gráfica, 1987.

- HOLLANDER. Principios y Métodos en Psicología Social. Buenos Aires, Amorrortu, 1976.

- INSKO y Schopler. Psicología Social Experimental. México, Trillas, 1985.

- KIMBALL Young. Psicología Social de la Propaganda. Buenos Aires, Paidós, 1983.

- KLINEBERG, Otto. Psicología Social. México, FCE, 1986.

- LEAL, Juan Felipe. El Obrero Mexicano. Organización y Sindicalismo. México, Siglo XXI, 1986.

- Ley Federal del Trabajo.

- LINGREN Henry. Introducción a la Psicología Social. México, Trillas, 1985.

- LUKACS, Georg. Historia y Conciencia de Clase. México, Grijalbo, 1983.

- MALDONADO Leal, Edalmiro. Historia del Movimiento Obrero. Monterrey Nuevo León México, 1987.

- MEAD George. Espíritu, Persona y Sociedad. Buenos Aires, Paidós, 1952.

- MOSCOVICI. Psicología Social. Buenos Aires, Paidós, 1986.

- MOSCOVICI. Introducción a la Psicología Social. Barcelona, Editorial Planeta, 1975.

- PRATT, Fraichild. Diccionario de Psicología. México, 1985.

- PREDVECHNI G. P. et. al. Psicología Social. México, Editorial Cartago de México, 1983.

- QUINTERO Ramirez, Cirila. "Sindicalismo y Maquiladoras en Tijuana", Estudios Sociológicos en el Colegio de México. No. 21, México, 1989.

- REYES Contreras y Olmos Esther. Dinámica de Grupo. México, Editorial Oasis, 1978.

- REYES Rosales, Jerónimo. Dinámica de Grupos. México, Editorial Oasis, 1987.

- RODRIGUEZ Aroldo. Psicología Social. México, Trillas, 1985.

- RUBINSTEIN L. J. Principios de Psicología General. México, Grijalbo, 1974.
- SALAZAR, José Miguel. Psicología Social. México, Trillas, 1989.
- SANCHEZ Cerezo, Sergio. Diccionario de la Ciencia de la Educación. Editorial Santillana, 1984.
- SAPIR Edward. El Lenguaje. México, Editorial FCE, 1975.
- SARABIA y Torregrosa. Perepectivas y Contextos de la Psicología Social. Barcelona, Hispano Europa, 1983.
- SHERIFF. Psicología Social. México, Harla, 1975.
- SHIBUTANI Itamotsu. Sociedad y Personalidad. Biblioteca de Psicología Social y Sociología, Volumen 60. Buenos Aires, 1971.
- WHITTAKER James, Oliver. Psicología. México, Editorial Interoamericana, 1985.