

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRA

COLEGIO DE PEDAGOGÍA



LAS RELACIONES LABORALES Y LA PROFESIONALIZACION  
DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, (1982-1994)

ESTUDIO DE CASO

T E S I S

QUE PARA OBTENER TITULO DE

LICENCIADA EN PEDAGOGIA

PRESENTA: MELVA LORENA CAMACHO CORREA

MEXICO, 1999

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

271518



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

PAGINACION

DISCONTINUA.

INTRODUCCIÓN-----	3
1. RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO-----	9
1.1 Marco jurídico	
1.2 Servicio Civil de Carrera	
1.3 Empleo y Salario en el Sector Público	
2. VINCULACIÓN ESCUELA-EMPLEO-----	43
2.1 Profesionalización de los trabajadores	
2.2 Antecedentes del Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral	
2.3 Plan de Estudios de la licenciatura en Derecho Burocrático	
3. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN DERECHO BUROCRÁTICO-----	74
3.1 Objetivo del estudio	
3.2 Informe sintético de la aplicación de la encuesta	
3.3 Principales conclusiones	
CONCLUSIONES-----	84
Anexos-----	88
Bibliografía-----	98

## INTRODUCCIÓN

Los trabajadores estatales ocupan un lugar importante en el marco de las masas trabajadoras del país, en primer lugar por el hecho de que sus organizaciones sindicales son de carácter nacional, es decir, forman parte de la estructura del estado-nación.

En segundo lugar, por el número de trabajadores, por ejemplo el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, es considerado como el sindicato más grande, no sólo del país, sino de toda América Latina, por el número de sus afiliados.

En tercero, por laborar en el sector estatal, mismo que proporciona los servicios públicos y con ello constituye el fundamento material de la ciudadanía, pues todos los ciudadanos, desde Yucatán hasta Baja California tienen el mismo derecho a disponer de dichos servicios y estos son administrados por el personal estatal.

Sin embargo, a pesar de la importancia cuantitativa y cualitativa del sector, el mismo tiende a sufrir las políticas de desreglamentación, es decir, la modificación de las condiciones laborales, tal como lo pretende la política gubernamental actual, sobre todo los sexenios recientes.

Desde fines de los años 80, la situación de los trabajadores estatales se ha vuelto crítica, debido a las políticas de "ajuste y estabilización", que han afectado en primer lugar a estos trabajadores y no es exagerado afirmar que constituye la peor situación desde que en 1938 se expidió el estatuto Jurídico de los Trabajadores al

Servicio del Estado. En ese entonces, los empleados públicos eran considerados: "como un sector sometido y sojuzgado a la tradición y al capricho, extorsionado por la política y abandono a sus propios recursos... (Mediante el Estatuto, los servidores del estado lograron que se les reconociera) personalidad jurídica para representar y negociar ante el poder público sus intereses".<sup>1</sup>

Hoy, sin embargo, a pesar de una serie de derechos y prestaciones importantes, las condiciones de vida de los trabajadores del sector estatal son muy negativas.

Las sucesivas políticas de "ajuste y estabilización" han afectado profundamente a las finanzas estatales, sobre la base de transferir fondos públicos al capital privado, ya sea mediante el pago de la deuda pública interna y externa o por la concesión de subsidios, como se ha apreciado recientemente en el caso de dueños de bancos, concesionarios de carreteras, especuladores, entre otros sectores. Estas medidas afectan al fondo de salarios directa e indirectamente.

Desde fines de 1988 -con la movilización por el pago de un bono sexenal- se han dado manifestaciones de descontento de los trabajadores estatales, principalmente en el gremio del magisterio y de los empleados de la SARH.

El sindicalismo federado, entonces, se enfrenta a una situación compleja en la que necesariamente debe expresarse de una manera más decidida por el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de

---

<sup>1</sup>Roberto Rivas Sánchez, "Elementos para un análisis histórico de la administración pública federal en México, 1821-1940. Instituto Nacional de Administración Pública. Estudios, serie 2, Administración Pública Mexicana. p. 325.

sus representados; que abarcan desde la contratación hasta la jubilación.

Como se expresó respecto a un documento del llamado Foro de Sindicatos del apartado B, existe la necesidad de un nuevo marco conceptual, institucional y político que tome en cuenta la pluralidad y la diversidad entre los trabajadores, así como la capacidad de representatividad real de los sindicatos, como sujetos del cambio, para dar respuesta al nuevo espectro laboral.

Esta necesidad se acompaña de la propuesta de pugnar por la democratización en el sector estatal, donde la capacidad del trabajador sea considerada en su nivel laboral, para lo cual se requiere que los sindicatos federados pugnen por verdaderos contratos colectivos de trabajo, en el que estén especificados los derechos laborales, como se expresó líneas arriba, desde la contratación hasta la jubilación, y se respeten cuestiones tales como contratación por méritos, salario igual por trabajo igual, respeto a la voluntad de los afiliados, negociación colectiva, democracia del mandato, entre otros derechos, y no como ahora sucede que el nivel laboral muchas veces lo determinan las relaciones políticas o de compadrazgo; y no la capacidad y nivel escolar del trabajador.

En el sector público no existe un sistema regulado para instrumentar una carrera laboral, con excepción en alguna medida, del personal de marina, del personal militar y del personal del servicio exterior.

El estudio de las relaciones laborales y la profesionalización de los trabajadores al servicio del estado, surgió a partir del interés por

analizar la vinculación de las relaciones laborales y la formación educativa. Este interés nació a partir de conocer una institución educativa de carácter gremial, el Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral (INTCI), que depende de una organización sindical, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). Entre las principales funciones del INTCI están la de formar licenciados en Derecho Burocrático y ayudar al desarrollo de líderes sindicales. Es importante destacar que el discurso oficial gremial, atribuye a la educación el sentido de superación del nivel de vida de los trabajadores al servicio del estado, en los aspectos económico y laboral, así como la elevación del nivel de calificación de los trabajadores; es pertinente señalar que dentro de los objetivos de los Documentos Básicos de la FSTSE, destacan los que hacen alusión a desarrollar programas de capacitación administrativa, técnica y profesional con el propósito de que se traduzcan en ascensos escalafonarios.

Los Documentos Básicos establecen también que la FSTSE pugnará porque el ISSSTE destine recursos a la capacitación del personal en cada organismo o dependencia en la que exista un sindicato federado, y además pugnará porque el ejecutivo federal apoye con recursos la consolidación del INTCI. Todo esto se hace sobre la base de que a la modalidad educativa, en particular se le asigna el papel de medio para obtener ascensos escalafonarios.

El objeto principal de este trabajo es el de analizar cuál es la mecánica de ascensos escalafonarios que se da en el sector público y si esta mecánica tiene relación con el desarrollo educativo del trabajador.



El objetivo de estudio es la relación movilidad social-formación educativa.

Se ha realizado el presente estudio tomando en cuenta las relaciones laborales y la profesionalización del trabajador al servicio del estado. El trabajo se concentra en el "estudio de caso", haciendo énfasis en la relación educación-empleo.

El trabajo está organizado en tres capítulos, cuyo contenido en términos generales, es el siguiente: inicialmente se analizan las características de las relaciones laborales en el sector público en los sexenios del periodo 1982-1994, periodo de crisis económica en el país, lo cual se reflejó en las condiciones de trabajo.

El segundo capítulo, con base en la perspectiva de la teoría sociopolítica de la educación, se estudia la vinculación escuela-empleo; posteriormente describimos una institución educativa de carácter gremial, al Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral, de la FSTSE.

El tercer capítulo contiene una síntesis de un estudio de seguimiento de egresados de la licenciatura en Derecho Burocrático, con el propósito de conocer a los egresados, trabajadores al servicio del estado y la vinculación con su mercado de trabajo.

De acuerdo con dichos planteamientos y por el objetivo propuesto para el estudio de caso de este trabajo, la perspectiva metodológica que orientó su realización fue la siguiente: desde el punto de vista

técnico se utilizó la observación, el cuestionario, los archivos, documentos y bibliografía, para el análisis de esta realidad en particular.

En la fundamentación teórica se toma la teoría sociopolítica de la educación, corriente de pensamiento sociopedagógica, formada por aportes de diversas disciplinas, tales como Sociología de la Educación, Sociología del Trabajo y Economía.

La metodología de esta teoría se basa en considerar que el sistema educativo es determinado por mecanismos exógenos a la propia educación y que en el desarrollo de las profesiones se entrecruzan conflictos e intereses antagónicos de las diversas clases sociales.

Espero que este trabajo pueda servir para contribuir al estudio sobre la educación en el ambiente laboral del sector público.

## 1. RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO

Este capítulo se refiere a las relaciones laborales en el sector público, donde el marco jurídico, la seguridad social, la situación del servicio civil de carrera, el empleo y el salario, muestran las condiciones de trabajo; a su vez las políticas económicas dirigidas en este sector en los dos últimos sexenios (1982-1994).

### 1.1 Marco Jurídico

Los trabajadores al servicio del Estado, están sujetos a una legislación laboral específica, y a la presencia de una organización sindical amplia como es la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), (los antecedentes de la misma serán mencionados en el segundo capítulo).

Este apartado se referirá sólo al marco jurídico de los trabajadores del sector público,\* cuyas relaciones laborales están regidas por el artículo 123 constitucional el cual se divide en Apartado "A" y Apartado "B". El Apartado "A" regula las relaciones laborales en el sector privado y su ley reglamentaria es la Ley Federal de Trabajo y el Apartado "B" regula las relaciones laborales en el sector público y su ley reglamantaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

La LFTSE, en su artículo primero establece que: La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal.

Entre paréntesis puede decirse que el presente artículo no hace mención de los trabajadores que se desempeñan como servidores públicos en los poderes de los Estados de la Federación, ya que éstos se regulan por el estatuto Jurídico de cada uno de los Estados, sin embargo, no dejan de ser trabajadores al servicio del Estado, con todos sus obligaciones y derechos derivados del artículo 123 Constitucional Apartado "B". (art. 116, Fracciones V y VI).

La normatividad agrupa esencialmente a los trabajadores empleados de las dependencias de los poderes de la unión del gobierno del Distrito Federal, de los organismos y entidades descentralizadas e instituciones que tengan cargo de prestación de servicios públicos. Cabe señalar que la adscripción de los sindicatos burócraticos guarda relación con los servicios del Estado. Aunque hay algunas organizaciones que no pertenecen a la FSTSE, pero sus trabajadores sí cotizan al ISSSTE, ejemplo las universidades que se regulan por una legislación especial. El criterio de pertenecer a la FSTSE, es fijado por la LFTSE.

El apartado B, también es limitativo en cuanto a su ámbito de aplicación, pues se establece de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los "(...), Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, con lo cual, los empleados del sector paraestatal quedaron excluidos. Sin embargo, con la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1963, se incluyeron algunos organismos y empresas

paraestatales que tuvieran a su cargo la prestación de servicios públicos. Pero importantes organismos y empresas estatales de servicios al no ser incluidos explícitamente en la nueva reglamentación continuaron rigiéndose por las disposiciones del Apartado A del artículo 123, cuyo ámbito de aplicación es el sector privado. Los casos más notables fueron los de Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Instituto Mexicano del Seguro Social y Teléfonos de México. Ello significó que no existe una legislación común para los trabajadores al servicio del Estado, pues aunque la burocracia del sector central se rige por las disposiciones del Apartado B del artículo 123 constitucional, en el sector paraestatal encontramos trabajadores que pertenecen al Apartado A y otros al B. Incluso se da el caso de excepcionalidad en la reglamentación, como por ejemplo los trabajadores de la banca y los empleados al servicio de instituciones de educación superior. Los primeros, con la nacionalización bancaria de 1982, fueron adheridos al Apartado B mediante la fracción XIII bis, pero sus organizaciones sindicales no pertenecen a la FSTSE. En el caso de los universitarios, a partir de 1980 quedaron incluidos en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo -Apartado A- y aunque forman parte del sector educativo, no pertenecen ni al SNTE ni a la FSTSE, pero si fueron adheridos al ISSSTE, institución que presta servicios de asistencia social a los trabajadores del Apartado B. Esta ambigüedad en la Legislación para los empleados públicos le ha permitido al Estado y a las representaciones sindicales, un mayor control laboral y político de la fuerza de trabajo público."<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Espinoza Valle, Víctor Alejandro. Reforma del Estado y Empleo Público. INAP. México, 1992. p. 142.

Además, existen algunas Secretarías en que sus relaciones laborales otorgan mayores prestaciones sociales para el personal como lo es en la Secretaría de la Defensa Nacional, la Secretaría de Marina, la Secretaría de Relaciones Exteriores.

El referente común de todas estas instituciones, es la normatividad que establece las condiciones laborales:

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).
- Ley del Instituto del Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Público
- Ley de Premios, Estímulos y Responsabilidades Civiles
- Ley de Presupuesto
- Ley de Veteranos de la Revolución

En lo no previsto a esta normatividad, de manera supletoria la encontramos, según LFTSE, en su artículo 11, título primero que dice:

"En lo no previsto en esta Ley o disposiciones especialmente, se aplicaron supletoriamente, y en un orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y equidad."<sup>3</sup>

Estas leyes tienen derivación y complemento en diversas disposiciones jurídicas y administrativas aplicadas de manera específica en el régimen interno de las dependencias gubernamentales.

---

<sup>3</sup>Tiburcio Robles, Armando. Relaciones Labores en el Sector Público. Fundación Friedrich Ebert. México, 1992, p. 12.

- Condiciones Generales de trabajo
- Reglamentos Interiores de trabajo
- Reglamento de Escalafón
- Reglamento de Seguridad e Higiene
- Catálogo Institucional de Puestos
- Reglamento de Capacitación y Adiestramiento
- Tabuladores Salariales
- Decretos y Acuerdos

#### Condiciones Generales de trabajo

Como se ha analizado, los trabajadores en el sector público, están sujetos a una legislación laboral específica, así las condiciones de trabajo se encuentran bajo un marco de excepción.

"En las disposiciones de LFTSE queda la responsabilidad de los titulares de las dependencias de la administración pública federal en cuanto a la fijación de las condiciones generales de trabajo. Dichos titulares deben tomar en cuenta la opinión del sindicato de la dependencia para la fijación de condiciones, pero la responsabilidad les incumbe. No obstante, vale la pena subrayar que la fijación está sujeta a la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que debe hacerse responsable de las prestaciones económicas que signifiquen erogaciones con cargo al gobierno federal y que deben cubrirse a través del presupuesto de egresos de la federación, sin cuyo requisito no podrá exigirse al Estado su cumplimiento..."<sup>4</sup>

Lo anterior nos da una idea del poco margen de negociación de los sindicatos federados, así en el artículo 87 de LFTSE, señala que: las

<sup>4</sup>Zapata, Francisco. Las relaciones laborales negociaciones colectivas en el Sector Público de México, inédito. 1988, p. 27.

condiciones generales de trabajo se fijarán por los titulares de las dependencias, oyendo al Sindicato correspondiente.

El artículo 88 marca: Las condiciones generales de trabajo establecerán: la intensidad y calidad de trabajo; las medidas deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales; las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarse; las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos; las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficiencia en el trabajo.

En la LFTSE, se establece que deben existir estas condiciones en todas y cada una de las dependencias del gobierno central, en las que además, por disposición de la misma ley existirá también un sindicato que las administre.

Una instancia legal que es poco usada por los sindicatos, aunque existan condiciones de derecho, para su práctica, es la que marca el artículo 89 de la LFTSE, en la que se señala: los sindicatos que objeten sustancialmente condiciones generales de trabajo, podrán ocurrir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el que resolverá en definitiva.

Por otro lado, podemos afirmar, que en cada dependencia gubernamental se pactan condiciones de trabajo, en algunos casos, de los cuales son pocas las instituciones con condiciones específicas, debido en alguna



medida al tipo de servicio, tipo de trabajo, el nivel profesional. Lo anterior muestra algunas variaciones que reflejan las condiciones de trabajo por ejemplo el ISSSTE, INAH.

Las características y los contenidos que poseen las condiciones generales de trabajo, contienen disposiciones de manera general de los siguientes aspectos: admisión y nombramientos, clasificaciones de los trabajadores, jornada de trabajo, salarios, remuneraciones y préstamos, seguridad social, cambios de adscripción, permutas y escalafón, obligaciones del titular y seguridad e higiene.

A pesar de que la LFTSE fija como límite de vigencia los tres años, en muchos casos llevan más de seis o siete años sin haber sido revisadas, lo que habla de falta de actualización de las condiciones generales de trabajo.

"La seguridad social, remuneraciones y prestaciones, salarios, se toman al más alto nivel y reflejan una política en la cima del Estado. Ello repercute sobre lo que ocurre en el sector privado, ya que los beneficios que reciben los trabajadores al servicio del Estado, son tomados en algunos casos como punto de referencia en las condiciones de trabajo del sector laboral, sujeto al apartado "A" del artículo 123 Constitucional."<sup>5</sup>

En actualidad parece que es al contrario, la Ley del Seguro Social ha sido modificada y, con toda seguridad se harán cambios a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Estas dos instituciones son las principales del

---

<sup>5</sup> Ibidem, p. 24

sistema de seguridad social en nuestro país. Ambas instituciones, de acuerdo a datos oficiales, proporcionaron cobertura a 46 millones 346 mil 40 derechohabientes en 1993.

La nueva Ley del Seguro Social se produce una reestructuración de los cinco ramos de aseguramiento que comprende: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía y muerte (IVCM), guardería y retiro, así como pérdida de derechos en varios de sus apartados. En la Ley del ISSSTE, seguramente los cambios se harán más evidentes respecto al sistema de pensiones.

Para afirmar ello primero se expondrá lo que marca el artículo 3° de la Ley del ISSSTE, para después explicar la tendencia.

El artículo 3° establece con carácter de obligatorio los siguientes seguros, prestaciones y servicios: medicina preventiva; seguros de enfermedades y maternidad; servicios de rehabilitación física y mental; seguros de riesgos del trabajo; seguros de jubilación; seguros de retiro por edad y tiempo de servicios; seguro de invalidez; seguro por causa de muerte; seguro de cesantía en edad avanzada; modernización global; servicio de atención para el bienestar y desarrollo infantil; servicios integrales de retiro a jubilados y pensionados; arrendamiento o venta de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto; prestamos hipotecarios y financiamiento en general para vivienda, en sus modalidades de adquisición en propiedad de terrenos y/o casas habitaciones, construcción, reparación, ampliación y mejoras de las mismas; así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos; prestamos a mediano plazo; prestamos a corto plazo; servicios que contribuyan a mejorar la

calidad de vida del servidos público y familiares derechohabientes; servicios turísticos; promoviones culturales, de preparación técnica, fomento deportivo y recreación; servicios funerarios; y sistema de ahorro para el retiro.

La afirmación es por el hecho que como se expresará en el apartado 1.3 existe una fuerte caída del salario real en el sector público y la baja en el empleo público a provocado una caída en los recursos reales del ISSSTE. A esto se agrega que las familias tienden hacer más intensivo el uso de los servicios médicos, porque no tienen medios para acceder a otros tipos de servicios; otro elemento es el crecimiento de pensionados.

"...El crecimiento de los pensionados más la imposibilidad de obtener los rendimientos previstos; se ha traducido en que para pagar la nómina de pensionados se haya utilizado el fondo de reserva, siendo éste casi inexistente desde 1993. En 1994 y 1995 se ha recurrido al apoyo fiscal para pagar la nómina".<sup>6</sup>

Frente a estos hechos el mayor peligro esta en los pensiones que otorga el ISSSTE por edad y tiempo de servicios al aumentar el número de cotizaciones y privatizar los fondos de pensiones, servicios de guarderías, entre otros.

En cuanto a prestamos hipotecarios y financiamientos en general para viviendas, son exclusivos para el mínimo de trabajadores y ellos se distribuyen de forma discrecional de las autoridades de las dependencias o del sindicato y no por vías del derecho.

---

<sup>6</sup>Ramírez, Berenice P. La seguridad social en México en Osorio, Saúl y Ramírez, Berenice. Seguridad o Inseguridad Social: los riesgos de la Reforma. UNAM, dgapa, IIE-UNAM. 1997 p. 88.

## Clasificación de los trabajadores

Los nombramientos sean de base o de confianza, interinos o eventuales, se rigen de acuerdo con las disposiciones del artículo 5o. de la LFTSE. En algunos casos se incluyen categorías como investigador científico y personal de lista de raya.

Según la (LFTSE), los trabajadores de base (sindicalizados); están conformados por todos los burócratas hasta el nivel de coordinador analista, en término de seis meses cumplidos de trabajo ininterrumpidos. En el nombramiento del trabajador se especifica si el puesto es basificable.

Trabajadores de confianza.- En los términos del mismo artículo, de la LFTSE; son todos aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de México o aquellos que desempeñan función de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, son responsables de entradas o salidas de bodegas, investigación científica, asesoría o consultoría, secretarios particulares, agentes del ministerio público federal y del Distrito Federal, agentes de las policías judicial y preventiva, funcionarios del poder legislativo, en la Cámara de Diputados y de Senadores y funcionarios en el poder judicial.

Los trabajadores interinos.- Son los que sustituyen temporalmente a otro trabajador mientras dura la ausencia del titular del puesto.

Los trabajadores eventuales.- Son los que laboran un período menor de seis meses en función de un contrato por obra determinada.

De acuerdo a las políticas económicas, en el ámbito laboral se busca una reducción de costos del trabajo tanto en el sector público como en el sector privado, de tal modo que se analizan y encaminan mecanismos para establecer la desreglamentación\* y la flexibilidad\*\* y la reducción directa del salario.

"Cuestión que se ha profundizado con la instrumentación de las reformas económicas y sociales en curso. Las modificaciones laborales no sólo han flexibilizado en uso de la fuerza de trabajo, sino además le han impreso un carácter cada vez más precario e inestable, ello acompañado por un fuerte reducción de poder adquisitivo del salario, y pérdida de prestaciones sociales de tipo público".<sup>7</sup>

En este sentido, se han cancelado plazas escalafonarias; la clasificación se ha limitado; continua el programa de "retiro voluntario"; los puestos de mandos medios y superiores, presentan avances notables en sueldos con lo cual se ensancha la brecha con los puestos de base (v. cuadro no.4 tercer apartado); identificación de puestos que en los hechos son de confianza, pero según la ley deberían ser de base. Esto en alguna medida se ha traducido en la contratación y la prolongación indefinida de los interinatos.

---

\* Desreglamentación.- Supresión o modificación de disposiciones contenidas en leyes y reglamentos, que benefician al trabajador.

\*\* Flexibilidad.- Se refiere a crear un trabajador polivalente movable de una tarea o de una región a otra.

<sup>7</sup> Calave, Patricia. Las reformas económicas y sociales en curso en Osorio, Saúl y Ramírez Berenice. Seguridad o Inseguridad Social: los riesgos de la Reforma. UNAM, dgapa, IIE-UNAM. México. 1997. p. 25.

Podemos afirmar, que en los hechos la aplicación de la ley ha caminado cada vez más en contra de los trabajadores; ésto es un indicativo que requiere analizar a la actual LFTSE.

## 1.2 Servicio Civil de Carrera

El Servicio Civil de Carrera,\* en México, es prácticamente inexistente, debido a las características del sistema de ascenso en la escala ocupacional del sector central de la administración pública, donde puestos de mandos medios y superiores son distribuidos por "relaciones sociales, políticas o de grupo ideológico" más que por el mérito. Esto sucede en casi todo el sector público, excepto en alguna medida el personal militar de la Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, y el personal de carrera de servicio exterior en la Secretaría de Relaciones Exteriores, aunque sólo son normas administrativas no lo marca este último en un contrato colectivo.

El presente apartado, reúne información de los antecedentes del Servicio Civil de Carrera, (en adelante SCC), sus objetivos, sus etapas, y su situación laboral.

Los antecedentes del Servicio Civil de Carrera, lo encontramos en 1911 cuando por primera vez fue presentado por Justo Sierra Jr. y Tomás Berlanga, ante la Cámara de Diputados. Otro antecedente es el acuerdo sobre la organización y funcionamiento del SCC, publicado en el Diario Oficial del 9 de abril de 1934. "(...) que habla sobre la organización y funcionamiento del Servicio Civil. Ambos instrumentos fundamentan el Estatuto Jurídico de 1938, el cual después de su renovación en 1941 sería la antesala para que se expidiera la LFTSE en 1963."<sup>8</sup>. En estos preceptos sólo incluye a los empleados de base.

---

\* Servicio Civil de Carrera o Carrera de Servicio Público, se dice que es caracterizado por la permanencia, el estudio, la capacitación, la profesionalización, el mérito, la promoción, la evaluación y los concursos de oposición, además de la seguridad social en la etapa del empleo y posempleo.

<sup>8</sup>Tiburcio, Armendo. op. cit. p.21.

En 1943, se creó la Comisión Intersecretarial, encargado del mejoramiento de la Administración Pública, con el objetivo de suprimir servicios no indispensables, mejorar el rendimiento del personal.

En el año de 1959, se crea la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE). En estos preceptos se garantiza la seguridad social del trabajador en una forma integral, que comprende desde el ingreso al empleo del trabajador hasta el periodo del Posempleo.

"El ISSSTE fue creado en 1959, como organismo descentralizado que tiene la función de reglamentar las prestaciones que el gobierno concede a la burocracia, de las cuales se destacan los seguros de enfermedad, de accidentes, de reeducación y readaptación de inválidos, de elevación de los niveles de vida, promociones para mejorar la preparación técnica y cultural, créditos para la adquisición de propiedad, arrendamiento de habitaciones, préstamos, jubilaciones, seguros e indemnizaciones.(...)"<sup>9</sup>

No es sino hasta el año de 1965, que el Estado mexicano comenzó a interesarse por algunos aspectos relacionados por el trabajo dentro del sector público. El interés se vió plasmado, en la creación de la Comisión de Administración Pública, que fue una de las bases para el programa de reforma administrativa del Poder Ejecutivo Federal entre 1971 y 1976.

Los principales avances en el mejoramiento de administración de recursos humanos fue a partir del año de 1972, donde se instauró la

---

<sup>9</sup>Espinosa Valle, Victor Alejandro. Reforma del Estado y Empleo Público. op. cit. p.241.



Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal. "...), durante el sexenio del presidente Echeverría se creó la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal que buscó establecer criterios para la organización pública y asegurar así, la regulación, seguridad y estabilidad en el empleo de los burócratas. Esto fue seguido de la creación de los Comités Técnicos consultivos de Unidades de Recursos Humanos que, junto el "Grupo de oficiales mayores", trató de garantizar la congruencia y viabilidad de las acciones de la administración y desarrollo del personal público federal" (proyecto SPP).<sup>10</sup>

Durante el sexenio de López Portillo, en 1977 se promulgó la Ley Orgánica de la Administración pública. Dicha ley reestructuró la Comisión de Recursos Humanos dándole apoyos adicionales que permitieron la integración de los horarios coordinados, de las vacaciones escalonadas, establecimientos de mecanismos de reubicación y la reasignación del personal para, en sus términos, proteger la estabilidad laboral y la experiencia de los trabajadores sujetos a este proceso.

En 1960, en la estructura de la extinta Secretaría de Programación y Presupuesto, se creó la Dirección General de Administración de Personal del Gobierno Federal en el cual se realizaron los trabajos previos de investigación y análisis que la convirtieron en la Dirección General del Servicio Civil en 1983. Entre algunas de sus atribuciones encontramos:

---

<sup>10</sup> Ibidem. p. 214.

1. Fijar las políticas generales para el establecimiento y revisión de las condiciones generales de trabajo, y diseñar los procedimientos para la integración, reubicación y reasignación del personal de la Administración Pública federal.

2. Establecer políticas y lineamientos sobre las estructuras ocupacionales de las dependencias, así como para racionalizar el aprovechamiento y magnitud de la fuerza de trabajo de la Administración Pública Federal.

3. Registrar las estructuras ocupacionales y de los puestos correspondientes a la administración Pública federal, y sancionar las modificaciones de las mismas.

4. Estudiar y emitir resoluciones sobre beneficios con cargo al erario federal, y sancionar los acuerdos de las Juntas Directivas de los Institutos de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado y de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, respecto de pensiones, haberes de retiro, jubilaciones y compensaciones, así como pagar las prestaciones que se cubren con cargo al erario federal, en los términos de las disposiciones de seguridad social para las fuerzas armadas y trabajadores civiles del Estado.

5. Establecer, en coordinación con la Unidad de Modernización de la Administración Pública, la normatividad de los programas de producción y capacitación de los servidores públicos.

6. Opinar sobre las propuestas de la reforma a la estructura orgánica de la administración Pública Federal, en lo referente a las implicaciones de recursos humanos.

7. Formular el Presupuesto de Servicios Personales, para su posterior integración al Presupuesto de egresos de la Federación.

8. Coadyuvar, cuando proceda, con las dependencias y entidades, en las gestiones que ante ellas realicen las representaciones sindicales de sus trabajadores, relativas a remuneraciones y demás prestaciones.

Con respecto a estas últimas cuatro atribuciones de la Dirección General de Administración de Personal, resultaba incompatible con la situación de deterioro presupuestal otorgado al ISSSTE, a partir de 1982. Ya que el instituto fue creado para otorgar seguridad social, y prestaciones a la burocracia federal.

En 1983 se creó, la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, integrada por los titulares de la Secretarías de Gobernación, Programación y Presupuesto, del Trabajo y Previsión Social, Contraloría General de la Federación, Educación Pública y del Secretario General de la FSTSE. (la FSTSE en calidad de aportar su opinión, no tiene voto) que tiene por objetivo promover la realización de los programas específicos del Servicio Civil de Carrera; coordinar los métodos de los programas específicos del Servicio civil de Carrera; coordinar los métodos de administración y desarrollo de personal; mejorar los marcos jurídicos, suscitar la participación de los trabajadores en la aplicación de las normas en cuestión y

facilitar la congruencia entre normas, sistemas y procedimientos del servicio civil de carrera.

Las funciones de esa Comisión eran:

1. Promover ante las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal la realización de los programas específicos del servicio Civil de Carrera.

2. Promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo de personal, encaminados a instrumentar el SCC.

3. Determinar y proponer los elementos que permitan la adecuación e integración del marco jurídico y administrativo que requiera la instauración del SCC.

4. Promover mecanismos de participación permanentes para integrar y unificar los planteamientos de las dependencias y entidades, así como los correspondientes a las representaciones sindicales en la instrumentación del SCC.

5. Evaluar periódicamente, los resultados de las acciones orientadas a la instrumentación del SCC.

Como se revisó en el primer inciso, con respecto a la desreglamentación, de las relaciones laborales en los dos últimos sexenios, la realidad se encargó de desmentir estos objetivos, pues a partir de 1982 hasta 1994, las políticas públicas diseñadas en ese

sector, estaban mayormente interesadas en la reducción del gasto público, que en la transcendencia del mismo.

"En agosto de 1983, más de cuarenta sindicatos, seccionales grupos y corrientes sindicales pertenecientes a la FSTSE, organizaron el Primer Foro Nacional de Trabajadores Democráticos del Apartado B, en donde se consideró que la política gubernamental de austeridad constituía el primer riesgo laboral para ese sector. En las resoluciones de aquel Foro se dijo: "Los trabajadores al servicio del Estado enfrentan políticas de austeridad en: 1) Implementación de topes salariales; 2) Reajustes del personal, congelación de plazas del escalafón, el cierre de centros de trabajo y la automatización en los servicios que posibilita el desplazamiento del personal; 3) La restricción en el otorgamiento de prestaciones de seguridad social; 4) El incremento en los ritmos de trabajo; 5) La implementación de sistemas de evaluación y la disminución de plazas de base, existiendo la tendencia de convertirlas en plazas de confianza en todos los casos en que sea posible, aún a costa de violar la ley."<sup>11</sup>

En 1984, de manera extraoficial y en auditoría adjudicada a la SPP, circulaba el proyecto para la instauración del SCC en México, que era el anexo V del informe de labores de la SPP, correspondiente al periodo del 10. de septiembre de 1983 al 31 de agosto de 1984.

Este proyecto marca, entre sus objetivos los siguientes:

1. Modernizar la administración pública
2. Programar la eficiencia y la productividad del sector público

---

<sup>11</sup> Ibidem, p. 214.

3. Perfeccionar los sistemas administrativos
4. Lograr convergencia de la actividad y la aptitud del trabajador en la institución en que presta sus servicios
5. Mejorar la regulación de las actividades de trabajo
6. Fomentar la vocación de servicio en el personal
7. Crear condiciones de trabajo y de vida adecuados para los trabajadores
8. Sistematizar integralmente la administración de personal

El contenido del proyecto de la extinta Secretaría de Programación y Presupuesto. "Se propone crear, como mecanismo para aplicarlo, un MODELO que incorpore como funciones necesarias: clasificación de puestos, selección y contratación de personal, remuneraciones, promociones, desarrollo de personal, planeación de recursos humanos y relaciones jurídico-laborales, programas de seguridad social e higiene, sistemas de información."<sup>12</sup>

"Hacia finales de 1984 se registra un nuevo esfuerzo convergente que, como los anteriores descritos, surge ante la iniciativa gubernamental de implantar el Servicio Civil de Carrera para los trabajadores del Apartado B. La oposición al proyecto estatal se materializa en el Foro Sobre el Servicio Civil de Carrera (FSCC), que realiza su primer reunión los días 6 y 7 de octubre de dicho año. A ésta asistieron trabajadores de distintas dependencias y entidades de la administración pública. A través de una Ley del Servicio Civil de Carrera, el ejecutivo federal pretendía impulsar la modernización de las relaciones laborales en el sector público. Proyecto elaborado por la Dirección General del Servicio Civil de la Secretaría de

---

<sup>12</sup>Tiburcio Robles, Jesús Armando. op. cit. p.31.

Programación y Presupuesto, fue impugnada por el Foro, en virtud de que convencidos de los beneficios de la austeridad, se proponen modernizar las relaciones laborales con los trabajadores (...) al menor costo posible, con la normatividad de salarios bajos y la máxima limitación a la intervención de las organizaciones sindicales en la defensa de los intereses de los trabajadores."<sup>13</sup>

No es sino hasta 1992 y en marzo de 1994, cuando vuelve a aparecer, en el ámbito estatal el tema del SCC. Esto se ve plasmado en los dos convenios para el Mejoramiento de la Productividad y la Calidad de la Administración Público Federal, celebrado por el Gobierno Federal, por medio de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, conformada por la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de la Contaduría General de la Federación, la Secretaría de Educación Pública y Secretaría del trabajo y Previsión Social; y la FSTSE (sin participación de voto).

Algunas de las cláusulas que aparecen en el Convenio son:

El Gobierno Federal y la FSTSE, convienen en que para lograr la modernización de los esquemas y procedimientos de operación de las dependencias y entidades de la administración pública federal, se elaborarán programas de trabajo, a fin de:

1. Analizar los procedimientos actuales de operación en las áreas de trabajo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para promover su simplificación y el uso racional de los recursos, mejorando en consecuencia, la prestación de los servicios de la población.

---

<sup>13</sup> Ibidem. p.216.

2. Diseñar y establecer sistemas e indicadores específicos de la productividad y calidad para la evaluación sistemática de las labores en las distintas áreas, de acuerdo a la naturaleza de su función.
3. Implementar mecanismos de inducción e información continua a los trabajadores, para difundir los objetivos y funciones de la institución en que laboran, promoviendo su participación.
4. El fortalecimiento de los sistemas de planeación y reorganización del trabajo, donde se valore la dedicación al trabajo y la creatividad que derive en una mejor productividad y calidad, y en cumplimiento de las atribuciones y responsabilidades de cada institución, que propicien el desarrollo profesional de los trabajadores al servicio del Estado.
5. Establecer un sistema de reconocimiento en incentivos al trabajo productivo que tome en cuenta los esquemas actuales de cada dependencia y entidad que corresponda, y considere las nuevas acciones que motiven al trabajador en el desempeño de sus labores.
6. Impulsar permanentemente la capacitación para contribuir al mejoramiento en el desempeño laboral y facilitar a los trabajadores su incorporación a nuevas oportunidades y responsabilidades en el trabajo, incluyendo las de mandos medios.
7. El Gobierno Federal y la FSTSE convienen en promover la celebración de acuerdos específicos que de conformidad con las características y naturaleza de las funciones a cargo de cada dependencia y entidad deban suscribirse.
8. Dichos acuerdos deberán contener fórmulas en las que se establezcan la metodología sistemas e indicadores específicos para medir la productividad y calidad, y así llevar a cabo su evaluación sistemática de lo que se traducirá, en su caso, en una modernización de las estructuras organizacionales en la actualización de los



escalafones existentes, así como en un mejor desarrollo profesional y personal de los trabajadores al servicio del Estado.

9. Para el cumplimiento de los compromisos establecidos en las cláusulas que conforman el convenio, el Gobierno Federal y la FSTSE, constituirán una Comisión Nacional Mixta de Productividad y Calidad.

Estos convenios no cuentan con un carácter legal, si bien se marcan objetivos, aunque sin mencionar como se vincularían esos objetivos institucionales con la profesionalización y el desarrollo de los servidores públicos, comprendido desde el ingreso del trabajador hasta su separación de la función pública. El SCC contempla tres etapas de ejecución: pre-empleo, empleo, y pos-empleo,\* aunque nunca se ha marcado una relación laboral.

La palabra de SCC en el discurso oficial se ha usado como sinónimo de profesionalización así en el programa de modernización de la administración pública; nos encontramos discursos como:

#### **" DIGNIFICACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y ÉTICA DEL SERVIDOR PÚBLICO "**

1.-Elaborar los proyectos de ordenamientos legislativos para impulsar el servicio civil, con la participación que en el marco de la ley corresponda a la Secodam.

2.-Promover dentro del orden jurídico vigente mejores condiciones de retiro del servicio público, para el personal.

---

\* La etapa del pre-empleo, lo forma el reclutamiento y la selección, se recurre a instituciones educativas con convenio previo, el proceso de selección se realiza en base a los requisitos establecidos en el catálogo de puestos, con un sistema escalafonario funcional e intercomunicable; una vez analizadas las capacidades, intereses y aspiraciones del candidato. En la etapa del empleo es la formalización de la relación laboral, con el nombramiento programas de capacitación de cobertura amplia, escalafón funcional e intercomunicado y el sistema de evaluación del desempeño, constituyen parte de sus instrumentos y la etapa del post-empleo, lo constituye los derechos de la seguridad social en el proceso de bajas, jubilaciones y pensiones.

3.-Aplicar porcedimiento más rigurosos en la contratación de los servidores públicos.

4.-Promover el establecimiento de un sistema de reconocimientos o estímulos económicos ligados directamente a la productividad y al desempeño.

5.-Establece un sistema integral de desarrollo de recursos humanos, en línea, con las dependencias y entidades de la administración pública.

6.-Diseñar esquema y realizar acciones a efecto de que en las declaraciones patrimoniales las dependencias y entidades participen en el proceso de integracion y captura.

Las entidades encargadas de llevar acabo lo expuesto:

1,2 y 5 **Autoridades competentes**

3,4 **Dependencias y entidades**

6 **Secodam**

Lo dicho en los disursos oficiales acerca del SCC, no puede valer el hecho de que hasta ahora lo que se ha promovido en esta materia es la diferenciación salarial y la introducción de formas de salarios no relacionados con el salario base sino que se dan en forma de becas y de bonos que no influyen sobre las prestaciones y pensiones y que en muchos casos sirven para cubrir la reducción del salario base.

"(...) Prácticamente todos los convenios de productividad se convirtieron en instrumentos porcentuales al salario sin revisión alguna de factores o indicadores de productividad. Las firmas de convenios de productividad, ante la intención de negar la discusión

esterilizaron la posibilidad que representaban. El gobierno Salinista debe aceptar que el proyecto de productividad se construye seriamente negociando o no se avanza."<sup>14</sup>

Para llevar la instrumentación de una carrera laboral, es necesario que se defina entre otros lo relativo a catálogo de puestos, la relativo a tabuladores de sueldos, así como la modernización en el establecimiento del escalafón funcional e intercomunicable.

"Encontramos algunos elementos que han prevalecido y que impiden el buen camino de la administración personal: (...), Incongruencia en el sistema de análisis de puestos y, como consecuencia, un catálogo de empleos inadecuado, que impide obtener buenos resultados en el reclutamiento, selección, promoción escalafonaria, evaluación y capacitación, carente estructura de remuneraciones y falta de un tabulador de sueldos acorde a las funciones y responsabilidades públicas, (...)"<sup>15</sup>

De acuerdo al análisis del primer inciso, las políticas en los dos últimos sexenios en el ámbito laboral, se encaminaron a la reducción de costos del trabajo, así en cuanto a la selección de personal, permanece estático, los catálogos de puestos, escalafones, permanecen sin ninguna actualización y en alguna medida han sufrido desreglamentación conforme a la LFTSE.

De la evaluación del personal, permanece el sistema vertical de nombramientos de mandos medios y superiores, asignados por medio de las "relaciones personales, sociales o políticas," sin ningún criterio

---

<sup>14</sup>Bouzas Ortiz, José Alfonso. En busca de un nuevo marco jurídico laboral, inédito, 1994, p. 15

<sup>15</sup>Ibidem. p. 17.

de méritos. El ascenso y los estímulos de los trabajadores de base pierden su valor al ser determinados por el personal de confianza y no así por un contrato colectivo.

"La selección de la fuerza laboral para estos diversos niveles en la jerarquía ocupacional es al mismo tiempo un proceso de selección y diferenciación social. De esta manera, los criterios y mecanismos de selección ocupacional desempeñan una doble función: determinar las competencias técnicas para determinada tarea u ocupación, y diferenciar éste de otras, y al candidato, de otros. Esta doble función de selección social y ocupacional implica que el identificar determinados requisitos de calificación o formación para una tarea dada no refleja necesariamente la calificación técnicamente necesaria para tal trabajo, sino el objetivo de diferenciarlo social y ocupacionalmente de otros."<sup>16</sup>

En consecuencia, los niveles en la jerarquía ocupacional de los trabajadores del Estado, están diferenciados entre sí en términos de salarios, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, toma de decisiones, manejo de información.

Los niveles en la jerarquía ocupacional y en sus actitudes de los trabajadores del Estado, representan, el origen de clase, salario, valores; posición como mandos superiores, mandos medios y operativos.

---

<sup>16</sup>Gómez Campo, Víctor M. Relación entre Educación y Estructura Económica: dos grandes Marcos de Interpretación, en revista de la educación Superior. ANUIES. 1982, p.21.

### 1.3 Empleo y Salario en el sector público

La primera dificultad con la que se encuentra el estudio del empleo y del salario en el sector público es la existencia de estadísticas confiables, sin embargo, con las estadísticas con las que se cuenta podemos inferir que a partir de los dos últimos sexenios 1982- 1994, en el sector central de la administración pública ocurre que la política económica dentro de este sector es mantener la contención salarial y la reducción del empleo, ya que estos rubros son parte del gasto público e incrementarlos impactaría en el gasto público.

En el primer apartado se ha mencionado el proceso de desreglamentación en la práctica del marco jurídico. Ello nos brinda una primera aproximación al impacto de las acciones de reforma en el sector central. En este apartado lo indicado será presentar el análisis del comportamiento del empleo y del salario en el sector público central.

Los años 1978-1981 fueron años de crecimiento económico, fincado casi exclusivamente en las exportaciones petroleras y en la ampliación del gasto público; pero a principio de los ochenta y acentuado en 1982 entra en crisis el modelo económico. La explicación de esta crisis está fundamentada en la reducción de los precios internacionales del petróleo, aumento de las tasas de interés internacionales, aumento de la deuda externa, reducción de la capacidad de producción en países como México, llamados subdesarrollados, apertura del mercado, donde la producción y la competencia no favorecen a la industria Mexicana.

Acontecimientos que impactan negativamente en el ámbito laboral.

Derivado de la crisis de 1982, se inició un proceso contra el empleo y el salario público, esencialmente para poder responder a los requerimientos de ajuste en el gasto público. La política se orientó en la desincorporación de empresas y organismos del sector paraestatal. Redimensionamiento dentro del sector central de la administración pública, marcado por la reducción del empleo y en los topes salariales con la fusión de Secretarías, desaparición de direcciones, transferencia de algunas funciones a la iniciativa privada. En el rubro del salario, reducción directa del salario y recortes presupuestales en las prestaciones sociales.\*

El impacto de las políticas en el sector público al igual que en el sector privado, cayeron sustancialmente en el marco de una política de contención salarial que se agudizó a partir de 1982. Así, el gobierno como empleador ha acudido a la disminución de los salarios reales, como un mecanismo para lograr la disminución del gasto público.

El siguiente cuadro muestra las caídas del poder adquisitivo de los salarios, ocurridos en los diversos niveles institucionales durante el período 1981-1992.

La caída del salario real que fue dramática en el subperíodo 1981-1988. En los tres niveles institucionales fue superior al 50%. En el siguiente período se dió una recuperación del poder de compra salarial, pero que fue insuficiente para recuperar la escala de 1981.

---

\*Las prestaciones sociales son comúnmente definidas como el conjunto de percepciones adicionales al salario, recibidas por los trabajadores en dinero, especie o servicios, las cuales se integran como salario indirecto, al salario global.

**INDICES DE REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL DEL SECTOR  
PÚBLICO, POR NIVEL INSTITUCIONAL**

**BASE 1981=100**

ANO	TOTAL	CENTRAL	LOCAL	SEGURIDAD SOCIAL
1981	100.00	100.00	100.00	100.00
1982	97.80	96.20	95.90	102.00
1983	64.40	62.80	63.90	68.40
1984	61.80	61.30	62.70	61.90
1985	62.40	63.20	62.00	58.30
1986	52.50	50.90	57.30	50.80
1987	53.10	52.50	50.80	55.00
1988	46.00	46.30	43.40	44.00
1989	52.60	54.30	48.50	46.70
1990	54.80	56.30	49.10	50.20
1991	58.90	59.40	52.10	57.90
1992	66.70	68.30	56.10	64.00

Fuente: Cálculos realizados con base en:

Carlos Salinas de Gortari, VI Informe de Gobierno, Anexo, 1994 Banco de México, indicadores Económicos Dirección General de Investigaciones Económicas, Abril de 1995. Es importante tomar en cuenta, además que los índices salariales que aquí se presentan, fueron tomados del sexto informe del Lic. Carlos Salinas de Gortari, donde se presentan los datos en forma anual, es decir, el gasto anual en salarios y prestaciones por empleado público.

En los años ochenta se había dado un proceso de crecimiento del sector, también a partir de esos años se inicia un proceso de estancamiento y contracción del mismo. El papel del empleo público en el mercado de trabajo responde a cuestiones elementales, en primer lugar a la incapacidad del modelo económico de generar empleos suficientes para la población y, en segundo lugar, para responder al crecimiento de los servicios que presta el sector a la sociedad. En tercer lugar, la continua expansión de los sectores paraestatales y central en los años setentas, se sustentó en gran medida en la ampliación del gasto público y, en el aumento del empleo público y esto se tradujo en una forma de financiamiento del consumo social y en un mecanismo de control de precios por la competencia que generaban las empresas públicas de producción. En cuarto lugar, el gasto público se convirtió en fuente de legitimación del Estado, y en quinto lugar

en la estructura general del empleo, el empleo público representó un soporte fundamental de la política empleadora.

**Asegurados directos al ISSSTE y al IMSS  
(1982-1991)**

<b>AÑO</b>	<b>ISSSTE (miles)</b>	<b>IMSS (miles)</b>	<b>TOTAL</b>
1982	1 583	7 037	8 620
1983	1 650	7 059	8 709
1984	1 828	7 630	9 458
1985	1 857	8 132	9 989
1986	2 004	7 986	9 990
1987	2 095	8 757	10 852
1988	2 098	8 917	11 015
1989	2 097	9 929	12 023
1990	2 012	10 764	12 776
1991	2 056	11 433	13 489

FUENTE: Francisco, Zapata, El sindicalismo mexicano frente a la restructuración, con base en los datos de Carlos Salinas de Gortari, Tercer informe de Gobierno, Poder Ejecutivo Federal, 1991.

Cabe tener presente, que los datos presentados cuantifican a los trabajadores desde las categorías más bajas hasta el presidente; y son cuantificados dos veces los asegurados que tienen dos plazas como son algunos maestros, enfermeras, etc, que cotizan dos veces al ISSSTE.

"(...), el ritmo de crecimiento del empleo público en su conjunto disminuyó en el periodo 1980-1986. Si tomamos un periodo (1980-1989) y



analizamos los componentes de los dos grandes sectores de gobierno,\* desagregando al gobierno general en sector central federal y gobiernos locales -estatales y municipales-, podemos tener una idea más precisa del comportamiento del empleo público en la última década."<sup>17</sup>

"Una tercera característica de la evolución de la estructura ocupacional está relacionada con el estancamiento del empleo público,

<b>RITMO DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO</b>				
<b>AÑO</b>	<b>GLOBAL</b>			
	<b>GOBIERNO GENERAL</b>	<b>GOBIERNO CENTRAL</b>	<b>GOBIERNO LOCAL</b>	<b>PARAESTATAL</b>
1980-83	21.20	18.10	29.30	38.30
1983-89	14.40	12.70	15.10	1.10
		<b>ANUAL</b>		
1980-83	7.10	6.00	9.80	12.80
1983-89	2.40	2.10	2.50	0.20

FUENTE: Victor Alejandro, Espinoza Valle. Reforma del Estado y Empleo Público; elaborado por el autor, con base a los datos de NAFIN, la Economía Mexicana en Cifras, 1990, México, 11a ed., 1990.\*

que crea dificultades para que la burocracia siga siendo utilizada como una masa de maniobra clientelista y que debilita la capacidad del Estado para utilizar al sindicalismo estatal como fuente de legitimidad política. En el cuadro, se observa que el número de asegurados directos al ISSSTE pasó de 2 095 000 en 1987, a 2 056 000 en 1991, un decremento de casi 2% en el periodo indicado. (...) "<sup>18</sup>

Los sindicatos federados han desempeñado un papel importante como factor de movilización política en momentos claves de los procesos de cambio importantes del país como el de la industrialización. En

\* Conviene tener presente que la principal fuente empleada en estos datos, se emplea la siguiente clasificación para agrupar a los dos grandes sectores: gobierno general (que incluye: gobierno central, local y seguridad social) y sector paraestatal o empresas públicas (de control directo e indirecto). A su vez el gobierno central se compone por el gobierno federal (con sus tres poderes), el Departamento del D.F. y organismos descentralizados productores de servicios sociales y comunales. El gobierno local incluye a los gobiernos estatales y municipales.

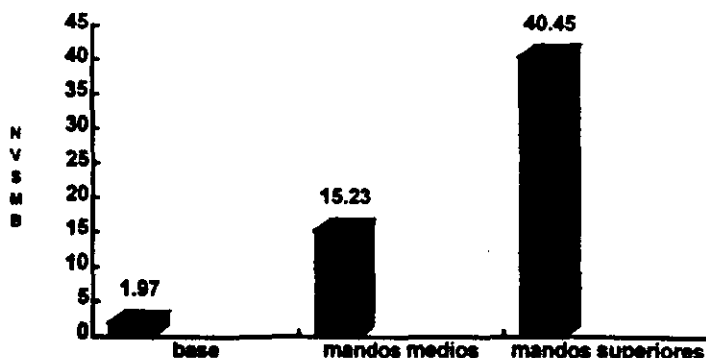
<sup>17</sup> Espinoza Valle, Victor Alejandro. Reforma del Estado y Empleo Público. INAP. p.86

<sup>18</sup> Zapata Schaffed, Francisco. El Sindicalismo mexicano frente a la restructuración. Colegio de México. 1995. p.66.

México, el papel de la FSTSE no se ha centrado tanto en la defensa de los intereses económicos de los burócratas como en el control clientelar de éste para los fines coyunturales del gobierno en turno. Además en la medida que el empleo estatal aumentó sistemáticamente durante ese periodo como reflejo del clientelismo ejercido por el Estado, una vez concluido el ciclo y cuestionada esa política, el sindicalismo burocrático deja de crecer y debilita su papel legitimador. El margen de maniobra sindical en el sector público decrece junto con el estancamiento de su afiliación.

El impacto de las políticas en el sector público, al igual que en el sector privado, cayeron sustancialmente en un marco de políticas de contención salarial\*, puesta en marcha a partir de 1982 hasta la actualidad. Así también el gobierno como empleador ha acudido a la disminución de los salarios reales como un mecanismo para lograr la disminución del gasto público. Además, el impacto a lo largo de la estructura ocupacional, ha provocado una mayor segmentación en los ingresos en los puestos por debajo del jefe de departamento.

**Carrera salarial de los servidores públicos  
(1992)**



NVSMB: número de veces el sueldo mínimo burocrático

Fuente: Armando Tiburcio Robles, en el cotidiano, No. 56 UAM-A. 1993.

\* véase el artículo Martínez H., "Contención salarial", publicado en el Trabajo, México, abril, 1993. (periódico).

En 1994, los trabajadores de las categorías más bajas, se les ha asignado niveles desde el N14 (tomándolo como el salario mínimo burocrático) o más altos del tabulador, incompatibles con sus funciones, sin ser actualizados, lo que los puestos se convierten en categorías salariales, además la diferencia salarial es menos visible en la medida en que la diferencia entre una y otra categoría se encuentra en un rango de entre 70 y 100 nuevos pesos quincenales y el rango de los salarios de personal de base es de 600 a 1 600 pesos aproximadamente. Lo que muestra la compactación tabular en estos últimos períodos, promovida por el gobierno para disminuir las percepciones de los empleados de base y ensachar el rango salarial de los empleados de confianza, disminuyendo proporcionalmente a futuro el número de empleados sindicalizados.

El salario de los funcionarios en 1994, según nómina, sin considerar bonos ni premios compensatorios ni aguinaldos fuera de nómina, a un director general de cualquier dependencia gubernamental se encuentra en un rango de 16 mil a 33 mil nuevos pesos mensuales, Coordinador general el mínimo es de 16 mil y como máximo 20 mil, Jefe de Unidad de 18 mil a 23 mil, Oficial mayor de 24 mil a 26 mil, Subsecretario de Estado de 24 mil a 26 mil Secretario de Estado 35 mil, Presidente de la República 50 mil nuevos pesos. Los diputados y senadores 18 mil aproximadamente.

Paralelamente a esta segmentación en el sector público, se ha iniciado un proceso de reducción de la ocupación. Así a partir de 1985 hasta la fecha, se anunció un congelamiento en plazas de base y la cancelación de puestos de confianza, se instrumentó el programa de "retiro voluntario." Esto en alguna medida se ha traducido en la contratación

de personal por honorarios y a la prolongación indefinida de los interinatos (primer apartado). Al igual, no se ha actualizado o modificado la clasificación de las zonas de carestía de vida, tomando en cuenta que el costo aumentó en forma diferencial según regiones.

Otro aspecto causado por la reducción del salario y el empleo y la insuficiencia presupuestal y los efectos inflacionarios sobre insumos y medicamentos y, los malos manejos en el ISSSTE, así como la adopción de la reforma del Estado; se encaminan iniciativas para las modificaciones a la ley del ISSSTE, principalmente en el aumento de cotizaciones, en el proceso de indemnización por vejez cesantía muerte, así como la privatización de algunos servicios como las pensiones, guarderías, tiendas, entre otros.

La teoría sociopolítica de la educación postula que la estructura de salarios y del empleo está determinada por variables exógenas al individuo, tales como el poder de los sindicatos en la negociación salarial y del empleo, las políticas gubernamentales diseñadas en este aspecto.

## 2. VINCULACION ESCUELA-EMPLEO

En el primer capítulo se analizó las relaciones laborales, donde se puede ver que las mismas tienden a la desreglamentación de las condiciones de trabajo, en su marco jurídico, seguridad social, en el salario, en el empleo y la falta de un sistema de carrera laboral, de tal suerte que el trabajo se coloca en condiciones poco favorables para la profesionalización de los trabajadores.

### 2.1 Profesionalización de los trabajadores

Para ubicar la temática del presente capítulo, en este apartado, analizaremos la vinculación escuela-empleo, desde la teoría sociopolítica de la educación que es un referente, no el único, pero sí fundamental para el estudio de la vinculación educación mercado de trabajo.

La situación del empleo en México durante el periodo 1982-1994, se caracteriza por un desempleo de grandes proporciones y una caída vertical del salario, esto debido a la crisis producida por la política económica adoptada por el gobierno durante ese periodo. La economía disminuye el ritmo de creación de nuevos puestos de trabajo, aumenta la competencia de los trabajadores por tener acceso a los mismos, sube la tasa de desempleo en la economía y con ello se propicia que la tasa de salarios permanezca baja o que disminuya.

Por otra parte, durante la época de crisis los gastos en educación se vuelvan onerosos para el trabajador, deprimiendo la defensa del derecho a la educación formal. Primero, porque aumenta los precios de

los bienes y servicios relacionados con el proceso de profesionalización; segundo, porque se reduce el poder adquisitivo de los salarios.

El desfase que parece existir entre el discurso oficial que le atribuye a la educación superior la posibilidad de ascenso social, así como el desarrollo de la economía es contrario a la situación laboral que se contrapone con esa posibilidad en la que, se tiende a ocupar en menor medida el egreso profesional.

"Los educadores profesionales son propensos a una igualmente mala interpretación de la economía. La noción de que el desempleo se debe al desequilibrio entre trabajadores y empleos y que, por consiguiente, puede ser solucionado preparando a los trabajadores para aquellas tareas que efectivamente existen, desconocen el hecho de que el nivel de empleo depende de la salud total de la economía."<sup>19</sup>

La crisis y las políticas de ajuste al gasto público, ocasionaron una reducción en la formación de capital humano. Este fenómeno tiene consecuencias serias sobre el futuro de los trabajadores en la sociedad, ya que refuerza las barreras sociales, políticas y culturales que impide que el trabajador desarrolle su potencial humano y laboral, sin embargo la formación educativa no es una garantía para los mejores empleos, si existe una alta correlación entre nivel de escolaridad y nivel de ingresos, pero como se analizó no es el único elemento.

---

<sup>19</sup>Biasutto, Carlos, Educación y clase obrera, Ed. Nueva imagen, México, 1978 p. 39

Con base en los anteriormente expuesto, plantearemos que la ocupación es un producto de un proceso complejo y que depende no sólo exclusivamente de los requerimientos de las calificaciones necesarias y correspondientes a las técnicas de producción sino además de la forma de organización de las actividad económica.

"La ocupación es producto también de una serie de intereses de distintas fuerzas sociales que en un momento determinado se expresan tanto en el mercado de trabajo como en las instancias encargadas de su formación." <sup>20</sup>

En la teoría sociopolítica de la educación se establece:

"Aunque es el sistema educativo el que provee las calificaciones necesarias para la selección ocupacional, éste es determinado por mecanismos exógenos a lo educativo. En primer lugar, es evidente que no es el sistema educativo lo que determina el volumen del global del empleo generado en la economía, ni su distribución sectorial, ni los requisitos de calificación, ni los términos en que se efectúa la selección de personal. En segundo lugar la desigualdad educativa no es la causa de la desigualdad económica, aunque puede establecerse una alta correlación nivel de escolaridad nivel de ingreso, y el acceso a las mejores ocupaciones." <sup>21</sup>

Esta teoría muestra, que la obtención de un empleo profesional no depende directamente del título, sino que:

"Esta perspectiva lleva a adoptar, un punto de vista histórico sobre el desarrollo de la profesión en un contexto específico. Esta perspectiva

---

<sup>20</sup>Valle Flores, Angeles. El egreso profesional y el empleo en la crisis: algunos planteamientos, en Angel Díaz Barriga (coordinadores). Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones. Cuadernos del Cesu. UNAM. p.45.

<sup>21</sup>Gómez, Víctor M...op. cit. p. 22.

histórica permite ilustrar la forma cómo, en un ejercicio profesional y en la concepción misma de la profesión, se entrecruzan conflictos e intereses antagónicos de las diversas clases que componen la sociedad, de esta manera, la profesión no es universal abstracto, vinculado directamente al conocimiento de una o varias disciplinas, sino es una acción específica en beneficio de los grupos de poder en una sociedad."<sup>22</sup>

La educación formal sólo aumenta la probabilidad de acceso a determinadas ocupaciones, a cada una de las cuales se les ha asignado cierto nivel de ingreso. Por ello la acreditación aparece falsamente como determinante del ingreso personal. Desde esta perspectiva, las grandes diferencias de remuneración, de personal operativo, mandos medios y superiores, corresponden a razones culturales, sociales, económicas y políticas.

También se ha señalado que el problema de la articulación-mercado de trabajo tiene que ver con la estructura del empleo: "... la educación no puede seguirse enfocando como lineal, simple unívoca; de causa-efecto, de ajuste, de funcionalidad o disfuncionalidad entre dos variables fácilmente conceptualizadas y relativamente estables... (insiste) en abandonar el concepto de mercado de trabajo como homogéneo... puesto que las estructuras dependientes de América Latina lo han consolidado como: heterogéneo, desigual y combinado... (reconoce explícitamente que el tipo de desarrollo capitalista dependiente de la región provoca que los espacios laborales se orienten a la acumulación de capital... (y) que ofrezcan

---

<sup>22</sup>Díaz Barriga, Angel, LA profesión ¿un referente?, en Angel Díaz Barriga (coordinador), Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones. Cuadernos de Cesu, UNAM, p. 67



en realidad muy pocas oportunidades de empleo en relación con la población económicamente activa."<sup>23</sup>

La acumulación de capital no se da en el sector público de la administración central, es un medio para acumulación de capital, pues a la burocracia no se le considera productiva, sino que brinda servicios necesarios. Si antes de 1982 el Estado era un gran empleador de profesionales, ahora con la opción del neoliberalismo, como expresión del capitalismo. Asumida a partir de la crisis económica de 1982 se ha convertido en un lugar frecuente juzgar el número de empleados al servicio del Estado, así también el juzgar los resultados de la educación superior a partir de una serie de indicadores ligados a los postulados descritos de la economía de la educación. Ahora, las dificultades para obtener un empleo profesional son vistas como una deficiencia en la formación educativa, como una expresión de la desarticulación escuela-aparato productivo y como una deficiencia en los sistemas internos de trabajo de las instituciones de educación superior.

Evidentemente que las valoraciones que existen sobre el ejercicio profesional dependen de una situación cultural y es independiente del conjunto de conocimiento que su ejercicio específico demande. Esto explicará:

"Por qué no puede existir un ejercicio universal de la profesión, sino que éste siempre se encuentra ligado a situaciones sociales específicas."<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 67

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 68

"La independencia real que existe entre conocimientos técnicos-profesionales y conocimientos disciplinares. Independencia que marca una separación tajante entre intereses cognitivos."<sup>25</sup>

"Una conclusión que se derivaría de esta precisión es que resulta insuficiente para el desarrollo de algunas disciplinas el atender sólo a los requisitos de ejecución que demanda el mercado ocupacional, en tanto éstos se encuentran circunscritos solamente a habilidades técnico-profesionales y a las necesarias actitudes que implican."<sup>26</sup>

Otras perspectivas de estudio sobre las diferentes posibilidades de empleo profesional de acuerdo a ciertos rasgos constitutivos de cada profesión. Díaz Barriga afirma: "...que el profesional se pueda desempeñar laboralmente en una actividad propia de la formación adquirida. Esto es, que exista una relación directa entre exigencias ocupacionales y formación profesional. ... que el profesional pueda promover en forma individual y asociada su empleo a partir de su propia formación."<sup>27</sup>

Finalmente, es necesario tener presente, en el estudio sobre la vinculación educación-empleo, en particular en el sector público en sus relaciones laborales no toman en cuenta la carrera laboral, pues a lo que se ha llamado servicio civil de carrera es inexistente, pero además las propuestas del SCC, son a nivel administrativo, no de relación laboral marcada en la LFTSE, o en un contrato colectivo la relación administrativa es en detrimento de las condiciones de

---

<sup>25</sup> *Ibidem*, p.67

<sup>26</sup> *Ibidem*, p.67

<sup>27</sup> *Ibidem*, p.70

trabajo, sino se estipula en un contrato colectivo, donde se tome en cuenta la profesionalización del trabajador y, se ligue a profesiones ad hoc al sector público.

El desfase entre egreso profesional y creación de empleos de este nivel, tendría que observar el modelo económico adoptado por el país, y para que no existiera tal desfase la escuela tendría que tener un papel más activo en la definición de modelos económico social.

Este modelo tendría que partir de la necesidad de crecimiento económico sobre la base de una restructuración de la actividad productiva y de la ampliación del Estado. Este modelo necesitaría incluir la definición de una política permanente de renovación de procesos de trabajo eficientes y la creación de empleos y de mejoramiento de la condiciones de trabajo.

La desvaloración social de las profesiones en el país en parte podría aminorarse si se hace uso del sistema de capacitación, donde facilite la actualización y los ajustes en el medio laboral, con recursos humanos, donde ya se cuente con una formación de nivel superior, la capacitación sería más relevante.

"Esta capacitación tendría que dirigirse a la actividad de proporcionar los elementos necesarios que permitan a estos profesionales la resolución de problemas generados tanto por las necesidades específicas de la propia empresa, como los derivados de la dinámica de producción de los diferentes sectores y ramas productivas."<sup>28</sup>

"Lo anterior podría ser una manera de evitar que la formación tenga que cuestionarse y redefinirse en aras de su adecuación a demandas muy específicas y conyunturales del mercado de trabajo, sin el riesgo de la fragmentación y caducidad del conocimiento."<sup>29</sup> Además el interés por vincular la escuela con el aparato productivo, no genera una formación científico humanista.

La formación a nivel profesional podría entonces irse orientando a resolver no sólo problemas de formación en "habilidades técnico-profesionales", sino también la noción científico disciplinar.

## 2.2 Antecedentes del Instituto Nacional tecnológico y de Capacitación Integral

El Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral-FSTSE, depende directamente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Este hecho le da un carácter particular como institución educativa.

En este apartado, revisaremos de manera breve, los antecedentes de la FSTSE; sin la pretensión de analizar su componente corporativo o su vida interna. Posteriormente incluiremos los antecedentes del Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral.

Durante el régimen del gobierno del General Lázaro Cárdenas del Río, las organizaciones de trabajadores encontraron un fuerte apoyo oficial, convirtiéndose en base del Estado posrevolucionario. En este contexto en 1936, la Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FNTE), nace como el antecedente más directo de la Actual Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Para tal concreción, fue indispensable que los Trabajadores al Servicio del Estado, por falta de ordenamientos legales en materia laboral que legitimaran su organización, tuvieran que recurrir a la formación de sociedades mutualistas, apareciendo la primera en el año de 1875 bajo el nombre de "Asociación mutualista de empleados públicos". La transformación de estas agrupaciones en organismos como sindicatos (amparados por la Constitución de 1917), prolifera a partir de 1922, en la que son fundados sindicatos de profesores veracruzanos y el sindicato de trabajos de limpia de la Ciudad de México. Cuando

estas organizaciones adquieren cierta fuerza y presencia, realizan su primer intento unificador a través de "La alianza de trabajadores del Estado", la que en el primer congreso, celebrado en la Ciudad de México, al 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936, deciden formar la (FNTE). La FNTE, se integró con las siguientes organizaciones: "(...) Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado, Alianza de Telegrafistas Mexicanos, Frente Único de Trabajadores de Caminos, Sociedad Nacional de Empleados Postales, Sindicato Unico de Trabajadores Federales S.C.O.P., Unión Nacional de Empleados de Gobierno, a la Izquierda de Empleados Federales, Unión de Trabajadores de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda, Sindicato Unico de trabajadores de la Secretaría de Gobernación y Frente Unico de Trabajadores Oficinistas del Departamento Central."<sup>30</sup>

"Es necesario hacer notar dos hechos sobresalientes en la fundación de esta organización: en cuanto a su estructura organizativa, los estatutos de la FNTE clasifican a sus organizaciones aconstitutivas en sindicatos federales, estatales y municipales. En cuanto su lema, es el mismo de la C.T.M.: "por una sociedad sin clases" ya que estaría vinculada a ella hasta que el cardenismo fracciona a la central obrera más fuerte cuantitativamente en esta época."<sup>31</sup>

La FNTE, estuvo unida con la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Manteniendo en ésta las organizaciones obreras, campesinas y burocráticas. Estas se convierten en la base de apoyo del gobierno cardenista, el que promueve poco después, la creación de

<sup>30</sup>Robledo, Edgar. Apuntes para la historia de la FSTSE 1936-1970. México, 1970. FSTSE. p. 9.

<sup>31</sup>Freyre, Javier. Las organizaciones sindicales, obreras, burocráticas contemporáneas. Universidad Autónoma de México. p. 101.

organizaciones diferenciadas para encuadrar a campesinos y burócratas. Para tal efecto, y por conducto de la Secretaría de Gobernación, se convoca a los Sindicatos burocráticos a un Congreso Constituyente que se celebró del 29 de octubre al 2 de noviembre de 1938, en el Palacio de Bellas Artes de la Ciudad de México, en el que formalmente quedó constituida la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) como central única. Los sindicatos fundadores fueron los siguientes:

Los Sindicatos de Agricultura; Asistencia Social; Comunicaciones y Obras Públicas; Educación Pública; Hacienda; Economía Nacional; Gobernación; Relaciones Exteriores; Departamento del Distrito Federal; Salubridad; Departamento del Trabajo; Departamento de Educación Física; Departamento Forestal y de Caza y Pesca; Departamento Agrario; Procuraduría del Distrito y Territorios Federales; Procuraduría General de la República; Poder Judicial de la Federación; Contaduría Mayor de Hacienda; Poder Legislativo Federal; Presidencia de la República; Poder Judicial del Distrito y Territorios Federales; Tribunal Fiscal de la Federación, entre otros.

Formalizada la organización de los trabajadores al Servicio del Estado, el 5 de diciembre de 1938 entra en vigor el estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión.

"De su Declaración de los Principios originales destaca el punto tercero y el vigésimo tercero, respectivamente, en donde se dice que: "inspirada en los ideales de la Revolución Mexicana la F.S.T.S.E. pone su fuerza organizada al servicio de la lucha permanente por la realización de los principios de la democracia, considerándola no

solamente como estructura jurídica y un régimen político sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.<sup>32</sup>

El Presidente Cárdenas facilitó el surgimiento del entonces llamado Tribunal de Conciliación, así como de las juntas de arbitraje por cada dependencia.

"El General Manuel Avila Camacho logró que se modificara el Estatuto jurídico al suprimir las cláusulas de exclusión y exclusividad, así como la reelección sindical; las causas y motivos de la huelga reducidos a términos ambiguos; desaparecieron las juntas de arbitraje y se creó el Tribunal Federal..."<sup>33</sup>

EL 28 de diciembre de 1963, el Presidente Adolfo López Mateos, incorpora gran parte del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, como Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, y así se promulga la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En este marco de acontecimientos sindicales, en 1976, se fundó el Instituto Nacional de Capacitación Político, Sindical y Administrativa, depende de la FSTSE, donde a través de conferencias, cursos y talleres, se introdujeron a elementos básicos de la ciencias sociales, políticas y administrativas, como sustento a la formación de líderes sindicales.

---

<sup>32</sup>Robledo, Edgar. op. cit. p. 39.

<sup>33</sup>Ramírez, Braulio. Las Condiciones Generales de Trabajo y los Servidores de la Federación. En Dévalo, José. Cuestiones Laborales. (Coordinador). UNAM. 1988. p. 342.



El estatuto en el programa de acción en el apartado octavo afirma: "Fomentar la capacitación Política, Sindical y Administrativa con la ampliación de sus funciones a todo el país". Esto sólo quedó en los documentos básicos.

En 1987 como producto del trabajo interdisciplinario, de servidores públicos profesionales, se inicia el proyecto de la Licenciatura en Derecho Burocrático.

"Internamente se crea el denominado Centro de Educación Profesional, dependiente del mencionado Instituto. Con reconocimiento y validez oficial en Acuerdo número 871638 del día 2 de diciembre de 1987, el Presidente de la República, firma el día 5 de diciembre del mismo año en el "Palacio de las Bellas Artes", el "Protocolo de Honor", signo de este documento histórico, también, el Secretario de Educación Pública en turno y el Secretario General de la FSTSE."<sup>34</sup>

Asimismo, en 1993, el estatuto dentro de sus principios esta "(...) La FSTSE, se pronuncia por el mejoramiento profesional de todos sus miembros porque estima que la mayor eficiencia genera mayores derechos. En tal virtud pugnará por el establecimiento de instituciones que tiendan a elevar el nivel cultural de los trabajadores al Servicio del Estado."<sup>35</sup>

Nuevamente rebasado en denominación y programa, en 1993, se cambia de nombre por el de: Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral-FSTSE.

---

<sup>34</sup> Documentos Básicos. FSTSE. México, 1989, p. 39.

<sup>35</sup> Reglamento General Académico. INTCI, México, 1994, p. 1.

En el IV Congreso Nacional Extraordinario de julio de 1993, en la "modernización" del Estatuto Jurídico de la FSTSE, se aprueba por la asamblea plenaria el nombre de Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral-FSTSE, el cual queda debida y jurídicamente instituido.

Según el estatuto, la FSTSE, se compromete con dos intenciones la de apoyar con recursos a la consolidación del Instituto, con la ampliación de sus funciones en todo el país.

El INTCI-FSTSE, por su naturaleza estatutaria, jurídica y social, es una institución orientada al beneficio de los trabajadores al servicio del Estado.

Tiene entre sus objetivos los siguientes:

1. Impartir educación superior para formar profesionales de nivel académico, útiles al Estado y a la Sociedad.
2. Coadyuvar a la profesionalización de los trabajadores al servicio del estado.
3. Instrumentar bachillerato tecnológico.
4. Instrumentar la capacitación integral de cuadros sindicales.
5. Contribuir a elevar el nivel de vida de los trabajadores organizados al servicio del Estado, en el aspecto jurídico, económico y cultural.
6. Fomentar la capacitación integral de los trabajadores al servicio del estado.
7. Promover permanentemente la investigación, en beneficio del país y de los trabajadores al servicio del Estado.

8. Preservar, difundir e incrementar la cultura integral por medio de conferencias, publicaciones y otras actividades científicas y académicas.

Con respecto a sus objetivos, en realidad el instituto no ha podido cumplir en una forma integral su objetivo de coadyuvar a la profesionalización de los trabajadores al servicio del estado. El instituto no cuenta con mecanismos oficiales para vincular a los egresados del instituto particularmente a los de la licenciatura en Derecho Burocrático dentro de la administración pública.

En los cursos para cuadros sindicales se han llevado a cabo en un sentido meramente inmediatista; es decir sin contar con una filosofía del deber ser del sindicalismo; hubo intentos sin concluirlos (anexo No. 1).

### 2.3 Plan de Estudios de la Licenciatura en Derecho Burocrático

A continuación haremos una descripción del plan de estudios y, una posible propuesta de análisis para la actualización del mismo la organización administrativa de la institución; sin la pretensión de realizar un análisis curricular.

La descripción del plan de estudios de la licenciatura en Derecho Burocrático; presenta la siguiente estructura: I. Identificación del plan de estudios. II. Programa de asignaturas por trimestre. III Créditos por trimestre. IV. Plan de estudios. V. Análisis de la estructura académica del plan de estudios: por tipo de disciplina; por contenido metodológico; por nivel taxonómico; relación analítica por contenido metodológico/nivel taxonómico. VI. Programa analítico por asignatura.

La Identificación del plan de estudios, presenta lo siguiente:

1. Carrera: Licenciatura en Derecho Burocrático
2. Dependencia: Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral-FSTSE.
3. Título que se otorga: Licenciado en Derecho Burocrático
4. Número de materias: 60 (sesenta) obligatorias
5. Número de créditos globales : 303 (trescientos tres créditos).  
Duración del plan: 12 (doce) trimestres y observar las disposiciones señaladas por el reglamento general académico, el cual es de cuatro años académicos divididos en doce trimestres.
6. Créditos que permiten cursar al alumno por trimestre: máximo 28 créditos, así también el reglamento general académico del INTCI-FSTSE; marca que en un período escolar se podrán cursar asignaturas

equivalentes a 18 créditos como mínimo y 28, como máximo; exceptuando los casos de recursamiento de asignaturas en que podrán cubrirse hasta 34 créditos.

7. Requisitos de ingreso: haber terminado los estudios de bachillerato o equivalente. Observar lo señalado para el efecto en el reglamento, donde se marca la licenciatura está dirigida a trabajadores al servicio del Estado que hayan acreditado conocimientos a nivel bachillerato y que tengan interés en la administración pública en su conjunto.

Requisitos de permanencia: cumplir con los requisitos (seriación y otros) que los programas de cada materia señalan. Observar las disposiciones señaladas en el reglamento del INTCI-FSTSE. En este punto marca: las asignaturas podrán ser acreditadas mediante las siguientes posibilidades: Un examen ordinario, dos exámenes extraordinarios; un recursamiento. Los alumnos tiene derecho con carácter de ordinario en las siguientes condiciones: estar inscritos en la asignatura correspondiente, a presentar; asistir como mínimo al 75% a las sesiones, cumplir por lo menos con el 80% con trabajos, ejercicios y demás actividades obligatorias del curso, y la presentación del examen final.

El derecho a examen extraordinario se dará, siempre y cuando hayan asistido a un mínimo del 40% de las sesiones realizadas. La presentación de exámenes extraordinarios es de sólo dos por trimestre.

Unicamente podrán acreditar hasta 20 materias en exámenes extraordinarios durante los estudios de licenciatura.

Los alumnos que no acrediten la asignatura correspondiente en el segundo extraordinario, tendrán derecho a recursarlo por una sola vez y, podrán recursar hasta dos materias en un mismo trimestre lectivo si están inscritos en algún trimestre cursando materias con carácter ordinario, entonces podrán inscribirse a recursamiento hasta en cinco materias, siempre que no transgreda la seriación de aquellas asignaturas que la tienen establecida.

De las bajas el reglamento hace incapie en: la suspensión temporal o definitiva de un alumno en su proceso educativo escolarizado se interpreta como baja.

La baja temporal se otorgará por un período máximo de tres trimestres lectivos, cuando un alumno lo solicite, sin perder derecho a inscripciones futuras.

La baja definitiva se aplicará a un alumno cuando:

- a) No acredite una asignatura en vías de ordinario, después de haberla recursado
- b) En un mismo trimestre repruebe más de tres materias en ordinario
- c) No logre concluir sus estudios en el tiempo resultante de sumar la duración regular de la licenciatura más el 50% de ese tiempo a partir de su primera inscripción al Instituto
- d) Repruebe una asignatura en ordinario, habiendo acreditado hasta 20 extraordinarios en la Licenciatura.
- e) Incurra en alguna falta a los artículos de este reglamento y la gravedad de ésta, así lo amerite, previa evaluación del Consejo Académico.

f) La ausencia de un alumno en la institución, sin previo aviso a la Secretaría de Administración escolar, será considerada baja temporal en un primer trimestre, después de éste se entenderá dicha ausencia como baja definitiva.

El reglamento general académico plantea que el plan de estudios de la licenciatura exige como requisitos de titulación:

- La acreditación de 303 créditos
- La acreditación del servicio social

La realización de tesis mediante opción convencional o

La realización de tesis o tesina vía seminario de titulación

La presentación de examen profesional

La descripción del programa de asignaturas por trimestre, se presenta un cuadro, donde se especifica el trimestre y el nombre de la materia.

En el punto III. Créditos por trimestre, se destaca un cuadro (anexo no. ), con indicadores: número de asignaturas, créditos número porcentaje de los mismos.

Objetivos del plan de estudios:

Formar profesionales en Derecho con especialidad en Derecho Burocrático, los cuales dominen los conocimientos teórico-metodológico y técnico, específicos de la profesión, y que posean una visión crítica de la realidad social en la cual van a incidir, para el mejoramiento de la misma.

Proporcionar al estudiante, los conocimientos teóricos explicativos de los problemas jurídicos, desde la perspectiva del Derecho con apoyo de la administración pública, de la economía, la ciencia política y la psicología social.

Desarrollar en el estudiante, un marco de pensamiento plural que le permita formar sólidos criterios para poner en práctica procesos de investigación, litigios profesionales, planeación administrativa, asesoría sindical, así como la elaboración de proyectos que contribuyan al mejoramiento jurídico, desde una perspectiva amplia.

Proporcionar al estudiante, la formación de un criterio propio que le permita adoptar una posición con relación a los problemas que enfrenta en su práctica profesional cotidiana.

#### Estructura del Plan de estudios

El plan de estudios de la Licenciatura en Derecho Burocrático, está estructurada por asignaturas, y se integra por dos áreas de enseñanza-aprendizaje, el área sustantiva y el área de apoyo (V. anexo no. )

#### 1. AREA SUSTANTIVA

- 1.1 Jurídica.
- 1.2 Administración Pública.
- 1.3 Metodologías generales.
- 1.4 Metodologías Administrativas.

#### 2. AREA DE APOYO

- 2.1 Política.



- 2.2 Sociología.
- 2.3 Economía.
- 2.4 Psicología Social.

Las asignaturas podrán ser acreditadas mediante las siguientes posibilidades:

- Un examen ordinario.
- Dos exámenes extraordinarios.
- Un recursamiento.

En el caso de que un alumno agote las posibilidades de acreditar una materia, será dado de baja del Instituto definitivamente.

La escala de calificaciones finales será de NP-No Presentó y de 5 (cinco) a 10 (diez) considerándose el 6 (seis) como la mínima aprobatoria.

Las calificaciones de los exámenes se expresan mediante los números 5,6,7,8,9 y 10 cuyas equivalencias son:

5	de	0	a	5.90
6	de	6.00	a	6.49
7	de	6.50	a	7.49
8	de	7.50	a	8.49
9	de	8.50	a	9.49
10	de	9.50	a	10.00

Los alumnos tienen derecho con carácter de ordinario en las siguientes condiciones:

- Estar inscritos en la asignatura correspondiente, a presentar.
- Asistir como mínimo al 75% a las sesiones, cumplir por lo menos con el 80% con trabajos, ejercicios y demás actividades obligatorias del curso, y la presentación del examen final.

Según el reglamento, se sugiere a los profesores que se asigne al examen final un porcentaje no menor de 40% y no mayor de 60%. Se recomienda también que el peso de los exámenes parciales no sea menor al 30% ni exceda del 50%.

Las materias de carácter práctico, como talleres y seminarios, serán evaluadas de acuerdo a sus propias características, destacando el trabajo y los reportes presentados por los alumnos a lo largo del trimestre y los resultados finales del mismo.

Se recomienda considerar para exentar, un promedio mínimo de 9, además del 80% de asistencias por lo menos. Los márgenes anteriores pueden elevarse según considere el docente, pero en ningún caso podrán ser inferiores.

El derecho a examen extraordinario se dará, siempre y cuando hayan asistido a un mínimo del 40% de las sesiones realizadas. La presentación de exámenes extraordinarios es de sólo dos por trimestre.

Únicamente podrán acreditar hasta 20 materias en exámenes extraordinarios durante los estudios de licenciatura.

Los alumnos que no acrediten la asignatura correspondiente en el segundo extraordinario, tendrán derecho a recursarlo por una sola vez y, podrán recursar hasta dos materias en un mismo trimestre lectivo si está inscrito en algún trimestre cursando materias con carácter ordinario en algún trimestre, entonces podrán inscribirse a recursamiento hasta en cinco materias, siempre que no transgreda la seriación de aquellas materias que la tienen establecida.

La duración normal del programa es de cuatro años académicos divididos en doce trimestres. En cada trimestre se cursan asignaturas equivalentes a 18 créditos como mínimo y 28 como máximo; exceptuando los casos de recursamiento de asignaturas en que podrán cubrirse hasta 34 créditos, los alumnos con dictamen de equivalencias emitidos por la SEP (Licenciaturas en Ciencias Sociales) podrán cubrir hasta 40 créditos. La estructura del plan de estudios tiene dos niveles estrechamente interrelacionados. Uno se refiere a los elementos teórico metodológicos y técnicos que se organizan en el área sustantiva en el área de apoyo y, otro, en los resultados que el estudiante va generando en el desarrollo entre el conocimiento adquirido y su vinculación con la realidad, es factor importante que se realiza mediante trabajos e investigaciones a partir del 8o. trimestre. Desde el 10o. trimestre de la Licenciatura, los alumnos cursan seminarios y talleres con la posibilidad de tener avances significativos del trabajo de tesis.

Perfil del Candidato.

El programa de Licenciatura está dirigido, principalmente a trabajadores al servicio del Estado; en un segundo término a hijos de trabajadores al servicio del Estado. Estos últimos no deben exceder del 5% del total de alumnos inscritos al ciclo correspondiente.

Los aspirantes, hijos de trabajadores al Servicio del Estado, podrán ser admitidos en el Instituto si su promedio de bachillerato es superior a 8 (OCHO); siempre y cuando demuestren identificación con los objetivos de Licenciatura y hayan acreditado el curso propedéutico.

Mercado de Trabajo.

La Licenciatura en Derecho Burocrático cultivará en el alumno la formación teórica, técnico-instrumental y filosófica necesaria para formar profesionistas con el grado de Licenciado en Derecho con especialidad en Derecho Burocrático.

El campo de acción.

- a) La administración pública en los diversos niveles de gobierno: Federal, Estatal y Municipal.
- b) Las organizaciones sociales y políticas, tales como sindicatos, Partidos Políticos, Organizaciones Obreras y Campesinas.
- c) Los Poderes de la Unión: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.
- d) Las organizaciones, cuyas actividades están relacionadas con el desarrollo jurídico social.

Características de la planta docente

La estructura de la planta docente es interdisciplinaria, cuenta con treinta docentes; dos cursan el doctorado, siete tienen maestría, tres cuentan con una especialidad, los demás cuentan con la licenciatura. Esta conformación se logró por la identidad que muestran algunos maestros con el programa dirigido a trabajadores, otro pequeña porción lo hace por ampliar sus relaciones político sindicales, pues las autoridades de la institución (Director, Secretario Académico y Administrador) son designadas por el Secretario General de la FSTSE, lo que necesariamente no garantiza una labor profesional.

La planta docente es contratada por horas, sin ninguna prestación, por asignatura, lo que la hace una planta docente no permanente.

"La organización por asignaturas resulta funcional para una institución educativa que evita tener profesores de tiempo completo. La contratación de un docente para una asignatura se resuelve a partir de la información que éste posea sobre la materia que le corresponde impartir. De esta manera, el plan de estudios puede ser remplazado por una planta de maestros amplia, los cuales pueden ser remplazados sin afectar seriamente el desarrollo formal de dicho plan que está hecho para lograr una eficiencia administrativa,..."<sup>36</sup>

Este problema se resuelve tomando el plan no desde un enfoque técnico, sino pedagógico. Lo cual no es continuo, pues depende de las autoridades de la institución que cambian cada tres años.

---

<sup>36</sup>Díaz Barriga, Angel. Ensayo sobre la problemática curricular. Trillas. México, 1990, p. 31

"Habitualmente se considera que la estructuración del plan de estudios es independiente de la organización de la estructura administrativa de una institución educativa."<sup>37</sup>

En la práctica lo que observamos es que la organización administrativa influye en el ámbito académico, así como el tipo de contratación del docente.

#### Características del alumnado

El alumnado en un 98.6%, se conforma de trabajadores al servicio del Estado, 97% es casado y sus edades fluctúan entre 25 y 43 años, el salario fluctúa de 850 a 1200 pesos mensuales. Lo que habla de estudiantes con compromisos mayores y que requieren becas de tiempo que podrían marcarse en las condiciones de trabajo de cada Dependencia donde prestan sus servicios. Esto ayudaría a responsabilizarse en el compromiso del ser estudiante, pues en muchos de los casos reproducen vicios, como retrasos en la entrega de trabajos.

#### Instalaciones

El edificio se localiza en la calle de Antonio Caso, colonia Tabacalera. El edificio estructuralmente es adecuado para la función de escuela. Cuenta con auditorio, biblioteca, salón para maestros, sala de usos múltiples, seis oficinas, área de servicios escolares.

#### Reglamento General Académico

---

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 22.

El reglamento académico se elaboró con el fin de apoyar a la infraestructura de la institución y se tomó como base los requisitos marcados por la Dirección General de Educación Superior de la SEP (anexo No. 3), así como las características de la propia institución como: plan de estudios, la población estudiantil, la planta docente, el personal directivo y administrativo.

El contenido es el siguiente: Primer capítulo: antecedentes del INTCI-FSTSE, segundo capítulo: de la Institución, tercer capítulo: de la organización y del funcionamiento, capítulo cuarto: del consejo académico, capítulo quinto: de los planes de estudio, capítulo sexto: del personal académico, capítulo séptimo: de los alumnos, capítulo octavo: de los exámenes, capítulo noveno: del servicio social, capítulo décimo: de la titulación, capítulo décimo primero: de los seminarios de titulación, capítulo décimo segundo: de las becas que ofrece la Institución, capítulo décimo tercero: servicio bibliotecario, capítulo décimo cuarto: de la extensión académica.

Un reglamento no resuelve por si solo los problemas que se subiten en el ámbito académico; lo que ayudaría es la necesidad de una actuación académica, tanto de docentes como de autoridades.

Biblioteca.

La biblioteca "Maestro Antonio Caso" fue inaugurada el 23 de marzo de 1995, cuyo contenido resuelve las necesidades del plan de estudios de la licenciatura en Derecho Burocrático, también para trabajos de tesis e investigaciones, además de las actividades de extensión académica:

diplomados, cursos, talleres. El Mobiliario es moderno y especializado para bibliotecas, no cuenta con equipo de cómputo.

El plan de estudios de la licenciatura en Derecho Burocrático, presenta en sus inicios las características de sus programas escolares, donde menciona que su estructura pertenece a programas analíticos.

Con respecto a su estructura el programa (anexo No. 2) presenta los siguientes puntos:

- a) asignatura
- b) ciclo y clave
- c) seriación y créditos
- d) objetivos
- e) temas y subtemas
- f) objetivos de los temas
- g) experiencia de aprendizaje
- h) bibliografía y otros recursos didácticos
- i) evaluación del curso

Es necesario hacer notar que, en su lógica interna, más que un programa analítico es una carta descriptiva (anexo No. 2). El cual presenta una elaboración técnica de objetivos conductuales; se observa como el programa, no omite la relación que éste guarda con el plan de estudios, pero de forma muy limitada.

"Esta propuesta conserva la lógica interna del esquema de Popham y Baker, los componentes básicos objetivos, enseñanza y evaluación, y centra la problemática en los objetivos y en la coherencia que guardan



con los demás elementos. Cuando este esquema es utilizado como un programa escolar, esto es, cuando en un sistema educativo, en vez de programas escolares entregan cartas descriptivas a los docentes, se olvida que en un grupo escolar todo proceso de aprendizaje, asume particularidades específicas. Una programación tan rígida no es sino la tecnificación del acto de instrucción...<sup>38</sup>

Es necesario hacer notar que este formato de programa escolar fue requerido por la Dirección General de Educación Superior-SEP. Sin embargo merece las observaciones del caso.

El aprendizaje que se promueve en la gran mayoría de los programas de la licenciatura es fragmentado, esto es no son aprendizajes integrales en los diferentes niveles de conductas sean observables o no.

El programa escolar es una propuesta de aprendizajes, es una propuesta a los aprendizajes curriculares mínimos de un asignatura, dado que se relaciona con el plan de estudios del que forma parte.

En cuanto los contenidos de los programas de la licenciatura, Es importante hacer mención de la coherencia que debe existir en los contenidos, en su lógica interna, con la revisión tanto horizontal como vertical de los contenidos del plan de estudios.

Díaz Barriga, propone primero la necesidad de que los contenidos se presenten a los estudiantes integrados de tal manera que posibiliten la percepción de la unidad y la totalidad que guardan los fenómenos entre sí.

---

<sup>38</sup>Díaz Barriga, Ángel. Didáctica y currículum. Ed. Nueva. México. 1984. p. 55.

Podemos afirmar que los programas de esta licenciatura, son cartas descriptivas. No como lo marca su plan de estudios donde menciona que se conforma de programas analíticos.

El programa analítico, que podría ser una propuesta para la actualización de la licenciatura, opera como una propuesta de aprendizajes mínimos que la institución educativa presenta a sus docentes y alumnos.

"Este programa, en términos generales, puede constar de cuatro partes: la presentación general que explica el significado del programa y las articulaciones que establece con el plan de estudios; la presentación de una propuesta de acreditación en términos de resultados de aprendizaje, la estructuración del contenido en alguna forma posible: unidades, bloques de información, problemas, etcétera, y el señalamiento de una bibliografía mínima."<sup>39</sup>

Dado que esta licenciatura, la función de los egresados, sobre todo se ubica en el sector estatal, mismo que proporciona los servicios públicos y con ello constituye el fundamento material de la ciudadanía, pues todos los ciudadanos desde Yucatán hasta Baja California tienen el mismo derecho a disponer de dichos servicios y estos son administrados por el personal estatal; se hace necesario estudiar la función del Gobierno, el Estado, que políticas internacionales y nacionales están determinados para los mismos.

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 76.

Dentro del modelo educativo del Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral se destaca que sus objetivos se han cumplido de manera parcial. Se hace necesario la evaluación y reestructuración de su modelo curricular que actualmente se ejecuta, implica una confrontación entre la propuesta original lo realizado hasta la fecha, y una valoración prospectiva ante desafíos, a partir del presupuesto de que los planes de estudio requieren una actualización permanente. La propuesta es que se contemple un tronco común específico como: Derecho, Ciencias Políticas, Economía y Administración Pública, que forme a los estudiantes a los docentes en una educación centrada en plantearse problemas y soluciones en este caso que se generen en el Estado, Gobierno y Administración Pública y la relación que se establece entre ellos y la sociedad. Con el planteamiento que las cinco carreras los analice con el enfoque problemático de cada disciplina en lo específico.

### 3. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN DERECHO BUROCRÁTICO

Una de las técnicas utilizada, para el desarrollo del trabajo es el estudio de seguimiento de egresados. En el que presentaremos objetivo del estudio, resultados y principales conclusiones. Es importante aclarar que la encuesta se elaboro con el fin de conocer datos de los egresados, par organizar seminarios de titulación; la encuesta según sus rubros, posteriormente se estudio que podía utilizarse para el presente trabajo.

#### 3.1 Objetivo del estudio

El objetivo del estudio de seguimiento de egresados fue analizar la situación del empleo y el salario de los egresados en su mercado de trabajo.

Caben algunas aclaraciones, comunmente el seguimiento de egresados, es apoyado por concepciones eficientistas, dando valor a los estudios de seguimiento con la investigación curricular, o la evaluación institucional, fundamentalmente en su pretensión de determinar si la formación profesional, fue óptima para posibilitar un desempeño profesional."... Aunque todo mundo sabe que la lógica del capital, que la inversión del país y que la misma creación de empleos no camina a la par de la expansión universitaria."<sup>40</sup>

En este trabajo sólo pretendemos analizar la situación del empleo y del salario de los egresados de la licenciatura en Derecho Burocrático, en realidad las conclusiones principales a las que se

---

<sup>40</sup>Díaz Barriga y Teresa Pacheco. La profesión, ¿ un referente en la construcción curricular?

llegó desmistifican un conjunto de afirmaciones con respecto a la formación profesional de trabajadores del sector público.

Se determinó aplicar un cuestionario para llevar a cabo el seguimiento de egresados (v. anexo No. 2 ), de la primera a la cuarta generación egresados de mayo de 1992 a julio de 1994.

"Se considera como una estrategia el seguimiento de egresados, porque el alumno egresado es el producto de las ramas terminales de un sistema educativo en particular, y que como tal es el vínculo posible entre el proceso educativo del cual es producto, y el contexto social en el que se encuentra incerto este proceso, así como del mercado de trabajo al cual se incorpora quien egresa, para dar respuesta a ciertas demandas y necesidades sociales."<sup>41</sup>

La aplicación de la encuesta de seguimiento de egresados fue determinado a partir de la información proporcionada, que el segundo trimestre de 1994, indicaba un total de 158 egresados y se decidió encuestarlos a todos sabiendo, que por diversas razones, a partir de una convocatoria a inscribirse a seminarios de titulación vía personal o telefónica, la respuesta sólo fue del 80 por ciento, para dar información general sobre la titulación y el llenado de la encuesta.

---

<sup>41</sup>Avarado Rodríguez, Ma. Eugenia. El Seguimiento de Egresados de estudios profesionales. inédito, CISE, UNAM. 1990.

### 3.2 Informe sintético de la aplicación de la encuesta

El objetivo básico de la encuesta es la de conocer el comportamiento del salario y el empleo de los egresados una vez fuera de la institución y para ello nos planteamos diversos temas.

#### A. Datos generales.

En este rubro se unen varias interrogantes, tales como edad, estado civil, domicilio, etcetera.

#### B. Situación Laboral.

En este aspecto, se puso énfasis si los egresados laboran o no, y qué salario perciben; tipo de trabajo que desempeñan, en qué instituciones; las prestaciones sociales, el tiempo que tienen laborando en su actual trabajo, el tiempo que ha laborado o laboró en el sector público, si han ascendido por haber cursado la licenciatura. Se les preguntó que materias empleaban y consideraban necesarias cursar para el mejor desempeño de su función y qué materias del plan de estudios de la licenciatura aplicaban más en su función profesional.

Sobre el desempleo; las preguntas básicas eran si se encontraban desempleados y buscaban trabajo, y cuánto tiempo llevaban en esta situación, qué dificultades han tenido para conseguir empleo.

#### C. Desarrollo académico.

En este rubro las interrogantes: si tienen alguna otra licenciatura o especialidad terminada o trunca y lugar dónde la realización, así también sobre cursos de capacitación.

D. Opiniones sobre la titulación.

Este aspecto fue importante, ya que implicaba conocer el motivo por el que no se habían titulado, en qué modalidades les gustaría titularse y qué trabajos de tesis les gustaría desarrollar.

### 3.3 Principales conclusiones

Los resultados que se presentan destacan como principales conclusiones las siguientes:

Hacia el último trimestre de 1994, el lapso en el que se recogió la información sobre los egresados, las edades en que fluctúan los egresados es de 28 a 42 años, del estado civil el 98 por ciento son casados o en uniones libres con 2 6 3 hijos.

Los resultados del salario no se muestran a partir de salario mínimo burocrático (SMB), pues no queda claro en la bibliografía consultada como se determina SMB, se habla de SMB, que es partir del N 14, también en la bibliografía consultada no se determina la zona. Por lo que en este estudio sólo se marcan rangos de salarios.

Los egresados laboran en un 98.6 por ciento en el sector público. El tiempo que tienen laborando en el sector es de más de ocho años. Sobre las prestaciones sociales manifestaron que éstas son las de el ISSSTE.

Después de haber egresado han ascendido de dos a tres niveles de puesto lo que económicamente es mínimo, estos egresados representan el 44 por ciento, percibiendo incrementos de 200 a 300 pesos más mensuales, en salarios que fluctúan de 800 a 1200 pesos; en un 6.1 por ciento han ascendido a puestos de mandos medios (jefes de departamento). Estos últimos casos no lo han logrado por una evaluación previa, sino por sus relaciones "sociales y políticas." En un 16 por ciento no han tenido mejores niveles en sus empleos, por ser personal interino o de honorarios. En un 11.2 por ciento han



logrado los incrementos de los primeros por ser personal de base y así lo estipulan sus condiciones de trabajo de sus dependencias, a la vez de que litigan a la par que trabajan en el sector. En un 10 por ciento están comisionados en sus sindicatos, y perciben una pequeña compensación mensual. De todos los encuestados en un 18.4 por ciento, ha podido cambiar de áreas de trabajo en funciones jurídico laborales y jurídico administrativo, los encuestados, lo lograron por demasiada insistencia de su cambio, pues los jefes argumentan que el permitir ésto les reduce su poder político, por tener menos número de empleados a su cargo. Al igual de todos los encuestados en un 12.9 por ciento al ingresar a la licenciatura, ya se encontraban laborando en área jurídico-administrativas. Sus expectativas de ascender al concluir la licenciatura eran relativamente mayores, pues depende de las actitudes hacia sus jefes, para contar con un puesto de mayor responsabilidad.

En la encuesta sobre el punto de las materias que más aplican en su función 63.3 por ciento de los egresados informaron emplear en sus actividades de trabajo algunas materias como: Derecho Administrativo, Derecho Laboral Burocrático, Derecho Civil, Derecho Fiscal, Administración Pública y Economía. Así también manifestaron la necesidad de que el plan de estudios contemple por lo menos dos trimestre más de Derecho Civil, Derecho Agrario, Derecho Internacional y reducir a un trimestre la asignatura de Seguridad Social. Fuera de la encuesta aproximadamente el 11 por ciento, argumentan que sus funciones no han cambiado significativamente, después de su egreso.

Sobre el desempleo, en menos del 2.6 por ciento, se encontraban desempleados: argumentaron que por medio de los "programas de retiro

voluntario" se quedaron sin empleo, pues no esperaban progresar en el trabajo. Otros que apenas estaban haciendo su servicio social, y por medio de éste se pensaban colocar en la Dependencia. El tiempo que llevaban sin empleo, no era más de un año.

Desarrollo Académico, en un 1.2 por ciento cuenta con otra licenciatura y en un 4.3 cuentan con otra licenciatura trunca, en un 2 por ciento cuentan, con un Diplomado Universitarios. Sobre los cursos de capacitación todos cuentan por lo menos con uno, impartido en su Dependencia, estos cursos de capacitación no han significados ascensos laborales.

Sobre la titulación, de los alumnos la primera generación cuando ellos egresaron en mayo de 1992, no se contaba con reconocimiento ante la dirección de Profesiones y ello los desmotivaba a la titulación. Esto se solucionó realizando el trámite. A la fecha no había titulados. De las demás generaciones, pensaban que era importante otras modalidades de titulación, que no se contaba con biblioteca y un centro de cómputo para facilitar la elaboración de la tesis.

Estas respuestas ayudaron para organizar programas permanentes de titulación, en esas fechas y organizó un nuevo seminario de titulación con cuatro profesores, la coordinación de un maestro de Derecho, los otros miembros fueron un maestro en Administración Pública, un maestro en Economía, y un maestro en Sociología en el Trabajo. En un seminario anterior de 27 inscritos 21 concluyeron sus trabajos de tesis.

## Consideraciones finales.

Si se toma en cuenta que ésta es una licenciatura de reciente creación y que el mismo término de Derecho Burocrático conlleva una concepción peyorativa, por la falta de precisión del término como profesión y que otras instituciones a nivel superior en el área de ciencias sociales la inserción de los egresados en el mercado laboral en los últimos años (1982-1994) es muy incierto, podemos señalar que ha tenido un "relativo éxito" en la vinculación de los egresados con el mercado laboral. Relativo, porque, por un lado, en su gran mayoría los estudiantes y egresados son trabajadores al servicio del estado de las diversas dependencias del sector público, es decir que contaban con un empleo previo a su ingreso a la licenciatura y que en época de crisis económica y política el hecho de tener un trabajo se vuelve muy afortunado, y por otro lado, la movilidad e ingreso de los egresados que en su gran mayoría son puestos de base, es decir sindicalizados, es limitada, por las características de la Administración Pública, donde se conjuga las funciones y obligaciones de la administración con la política e intereses de grupo, ésto a veces está determinado por una ideología, una de sus manifestaciones es la inserción a puestos de mandos medios y superiores, que se manejan y distribuyen a partir de criterios de relaciones "personales, culturales, sociales o políticas," antes que por la demostración de una formación profesional.

El impacto que han tenido las políticas de recorte al gasto público, se reflejan en las relaciones laborales del sector público (primer capítulo). Esto disminuye las posibilidades de movilidad y ascenso de estos egresados. Alguno de los cuales, los menos, han optado por

recurrir a los mecanismos informales de tipo político para el ascenso a los puestos de mandos medios, saturados en algunas dependencias por la reducción de personal en este nivel. Lo importante es que las organizaciones de los trabajadores en este caso FSTSE, pugne por una carrera laboral dentro de un contrato colectivo, esto ocurre en alguna medida con la carrera magisterial.

"El impacto de la educación en la productividad y empleabilidad de los recursos humanos no es lineal, directo, homogéneo ni estable; ya que está mediatizado por una compleja red de factores de muy diversa índole. En efecto, dicho impacto varía en función de determinadas características de los sujetos, así como de los sectores sociales y de las regiones en que se imparte la educación; y tiende a ser de menor magnitud cuando la expansión escolar es más rápida que el crecimiento de la demanda laboral"<sup>42</sup>

Encontramos entonces en este estudio de caso, "... que las relaciones entre la educación y el desarrollo económico de un país, no son lineales ni armónicas como lo plantea la Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación, la cual ha dejado de tener validez en los debates teóricos actuales en torno a este tema. Asimismo, la complejidad de analizar las implicaciones que tiene en el mejoramiento de las condiciones de vida de una sociedad, la existencia de más servicios educativos y la adquisición individual de grados escolares, se esboza en los planteamientos de la Teoría Sociopolítica de la Educación para la cual el punto central del debate gira en torno al cuestionamiento del funcionamiento del mercado de trabajo; ... y sus mecanismos de control para la clase trabajadora cuyas características

---

<sup>42</sup>Gómez Campo, Víctor M.. Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional, en revista de educación superior. no. 45, ANUIES. 1983 p.15

escolares heterogéneas no son las únicas determinantes para la estabilidad en el empleo y la remuneración justa."<sup>43</sup>

La desigualdad educativa no es la única causa de la desigualdad económica, aunque puede establecerse una correlación entre nivel de escolaridad, nivel de ingresos y el acceso a mejores ocupaciones, pero además el proceso laboral mejora y como consecuencia la función de servidores público que redundan en servicios a la sociedad. "La calificación o acreditación educativa no asegura ni garantiza ni el empleo ni la calidad del mismo. Tampoco el aumento en el nivel de calificación del individuo garantiza su promoción ocupacional."<sup>44</sup>

La acreditación educativa sólo aumenta la probabilidad de acceso a determinados niveles de la jerarquía ocupacional, en este caso se acentúa por relaciones "políticas de no muy alto nivel", que parece se explica por su condición de trabajadores de base, y ello los coloca en un nivel cultural, ideológico y político diferente.

---

<sup>43</sup>López Soria, Asunción, Relación Escuela-Comunidad, Tesis profesional, Colegio de Pedagogía, UNAM, 1960. p. 64.

<sup>44</sup>Gómez Campo, Víctor M., op. cit. p. 22.

## Conclusiones

Las relaciones laborales en el sector público, donde podemos apreciar que las mismas tienden a al desreglamentación de las condiciones de trabajo, en su marco jurídico, la seguridad social, en el salario, en el empleo; así como la falta de un sistema de carrera laboral, de tal suerte que el trabajo se coloca en condiciones poco favorables para la profesionalización de los trabajadores.

El servicio civil de carrera, es prácticamente inexistente, debido a las características del sistema de ascenso en escala ocupacional del sector central de la administración pública, donde puestos de mandos medios y superiores son distribuidos por "relaciones sociales, políticas o de grupo ideológico" más que por el mérito.

Lo dicho en los discursos oficiales acerca del SCC, no puede valer el hecho de que hasta ahora lo que se ha promovido en esta materia es la diferenciación salarial y la introducción de formas de salarios no relacionados al salario base, sino que se dan en forma de becas y de bonos que no influyen sobre las prestaciones y pensiones y que en muchos casos sirven para cubrir la reducción del salario base.

A partir de los dos últimos sexenios 1982-1994, en el sector central de la administración pública, ocurre que la política económica dentro de el sector es mantener la contención salarial y la reducción del empleo, ya que estos rubros son parte del gasto público.

La estructura de salarios y del empleo está determinada por variables exógenas al individuo, tales como el poder de los sindicatos en la

negociación salarial y del empleo, las políticas gubernamentales diseñadas en este aspecto.

El impacto de las políticas en el sector público, cayeron sustancialmente en un marco de políticas de contención salarial, puesta en marcha a partir de 1982 hasta la actualidad. Así también el gobierno como empleador ha acudido a la disminución del gasto público. Además, el impacto a lo largo de la estructura ocupacional, ha provocado una mayor segmentación en los ingresos en los puestos por debajo del Jefe de Departamento.

La crisis y las políticas de ajuste al gasto público, ocasionaron consecuencias serias sobre el futuro de los trabajadores en la sociedad, ya que refuerza las barreras sociales, políticas y culturales que impide que el trabajador desarrolle su potencial humano y laboral, sin embargo la formación educativa no es garantía para los mejores empleos, si existe una correlación entre nivel de escolaridad y nivel de ingresos, pero como se analizó no es el único elemento.

Planteamos que la ocupación es un producto de un proceso mucho más complejo, como que también es producto de una serie de intereses de distintas fuerzas sociales que en un momento determinado se expresan tanto en el mercado de trabajo como en las instancias encargadas de su formación; y que no depende exclusivamente de los requerimientos de las calificaciones necesarias y correspondientes a las técnicas de producción y formas de organización.

La educación formal sólo aumenta la probabilidad de acceso a determinadas ocupaciones, a cada una de las cuales se las ha asignado

cierto nivel de ingreso. Por ello la acreditación aparece falsamente como determinante del ingreso personal. Desde esta perspectiva, las grandes diferencias de remuneraciones se deben a razones culturales, sociales, económicas y políticas.

Las dificultades para obtener un empleo profesional son vistas como una deficiencia en la formación educativa, como una expresión de la desarticulación escuela-empleo y como una deficiencia en los sistemas internos de trabajo de las instituciones de educación superior y no por el grado de salud total de la economía.

La desigualdad educativa no es la única causa de la desigualdad económica, aunque puede establecerse una correlación, entre nivel de escolaridad, nivel de ingresos y el acceso a mejores ocupaciones, pero además el proceso laboral mejora y como consecuencia la función de servidores públicos que redundará en bienes y servicios a la sociedad.

Afirmamos que los programas de esta licenciatura, son cartas descriptivas, no como lo marca su plan de estudios donde menciona que se conforma de programas analíticos. El programa analítico, que podría ser una propuesta para la actualización de la licenciatura y la creación de tres carreras más.

Dado que la función de los egresados, sobre todo se ubica en el sector estatal, mismo que proporciona los servicios públicos y con ello constituye el fundamento material de la ciudadanía, pues todos los ciudadanos desde Yucatán hasta Baja California tienen el mismo derecho a disponer de dichos servicios y estos administrados por el personal estatal. Se hace necesario estudiar la función del Gobierno, el



Estado, que políticas internacionales y nacionales están determinados para los mismos.

Dentro del modelo educativo del Instituto Nacional Tecnológico y de Capacitación Integral se destaca que sus objetivos se han cumplido de manera parcial. Se hace necesario la evaluación y reestructuración de su modelo curricular que actualmente se ejecuta, implica una confrontación entre la propuesta original, lo realizado hasta la fecha y una valoración prospectiva ante desafíos a partir del presupuesto de que los planes de estudio requieren de un modelo flexible para su actualización. La propuesta es que se contemple un tronco común de cuatro específicos: Derecho, Ciencias Políticas, Economía y Administración Pública; que forme a los estudiantes a los docentes en una educación centrada en plantearse problemas y soluciones en este caso que se generan en el Estado, Gobierno y la Administración Pública y la relación que se establece entre ellos y la sociedad. Con el planteamiento que las cinco carreras los analice con el enfoque problemático de cada disciplina en lo específico.



(322)

# INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIAL

## POLITICA Y SINDICAL

### SUBDIRECCION DE PROGRAMACION, PRESUPUESTACION Y EVALUACION

Formato 2.

1. ASIGNATURA SEMINARIO DE ADMINISTRACION APLICADA AL SECTOR PUBLICO

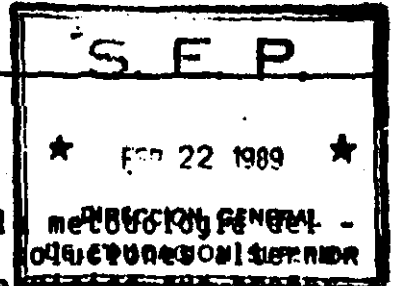
2. CICLO DECIMO SEGUNDO TRIMESTRE      3. CLAVE I259

4. SERIACION I153      5.

H.T.S.	H.P.S.	T.H.S.	C
2	4	6	4

6. TOTAL HORAS-CLASE POR CURSO 72

7. OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA



Al finalizar el Seminario, el alumno aplicará el proceso de investigación científica formulando tesis originales que coadyuven a mejorar los servicios que presta la Administración Pública.

8. VINCULOS DE LA ASIGNATURA CON LOS OBJETIVOS GENERALES DEL CURRÍCULO.

Esta asignatura contribuye a desarrollar capacidades para asesorar e implementar los mecanismos necesarios a efecto de hacer congruente la Legislación Burocrática con la gestión de la administración pública, originando los cambios que exige la realidad del Derecho Burocrático.


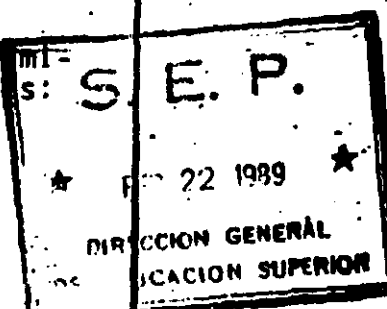
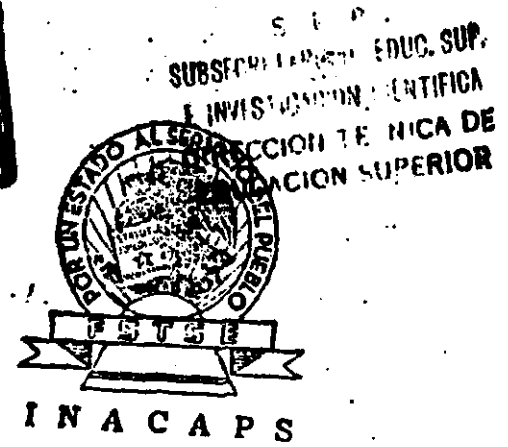


**I N A C A P S**

SUBDIRECCION DE PROGRAMACION, PRESUPUESTACION Y EVALUACION  
 DIRECCION TECNICA DE EDUCACION SUPERIOR

RESPONSABLE ACADEMICO

SUBDIRECCION DE PROGRAMACION, PRESUPUESTACION Y EVALUACION.

10. HORAS ESTIMADAS	11. TEMAS Y SUBTEMAS	12. OBJETIVOS DE LOS TEMAS
8	I. Introducción.	Finalizando cada tema el alumno: - Identificará los elementos teóricos acerca de la importancia de la metodología como integrante del proceso de investigación científica, así como el método de diversas perspectivas epistemológicas.
10	<p>II. Selección, planteamiento y diseño de la investigación.</p> <p>1. Aprovechamiento óptimo de la Administración Municipal. 1.1. Estudio de caso de un municipio en particular.</p> <p>2. Aprovechamiento óptimo de la Administración estatal, por sectores: 2.1 Agropecuario 2.2 Industrial 2.3 Educación 2.4 Salud 2.5 Seguridad social 2.6 Etcétera</p> <p>NOTA: Estudio de un caso de un Sector en particular, a nivel normativo.</p> <p>3. Aprovechamiento óptimo de la Administración Federal (Nacional) de cualquier dirección general a nivel normativo. 3.1 Estudio de caso de una de estas interrelaciones. 3.2 Fideicomisos 3.3 Bancos 3.4 Etcétera</p>	<p>- Diferenciará la importancia de la selección adecuada de la problemática a investigar; enfatizando la relevancia del adecuado planteamiento y diseño de la investigación.</p>   

## HOJA DE DATOS PERSONALES

Lea cuidadosamente cada pregunta, contestando con letras de molde o marcando con una "X", la respuesta que usted elija.

Todos los datos que se nos proporcionen tienen como objetivo el permitir tener un seguimiento sistemático de cada uno de los egresados.

### DATOS PERSONALES:

NOMBRE \_\_\_\_\_  
                  apellido paterno                  materno                  nombre(s)

DIRECCION ACTUAL: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

APARTADO POSTAL: \_\_\_\_\_ TELEFONO (S) \_\_\_\_\_

DIRECCION: \_\_\_\_\_  
                  Anote dos direcciones permanentes donde se le puede enviar información.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_  
                  actual

FECHA DE NACIMIENTO: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_

FECHA EN QUE EGRESO DEL INSTITUTO: \_\_\_\_\_  
  mes  año

SITUACION ACADEMICA EN EL INSTITUTO:

Irregular ( )

Regular ( )

¿ESTA USTED TRABAJANDO ACTUALMENTE? SI ( ) NO ( )

PARA LOS QUE CONTESTARON NEGATIVAMENTE, PASAR A LA PAGINA DE DESEMPLEO.

**DEL CENTRO DE TRABAJO DONDE LABORA.**

NOMBRE O RAZON SOCIAL \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DIRECCION \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TELEFONO \_\_\_\_\_

APARTADO POSTAL \_\_\_\_\_

PERTENECE A:

SECTOR ESTATAL ( )

SECTOR PRIVADO ( )

SECTOR PARAESTATAL ( )

SECTOR SINDICAL ( )

SU PROPIEDAD ( )

OTRO ESPECIFIQUE \_\_\_\_\_

¿QUE TIEMPO TIENE LABORANDO EN SU ACTUAL TRABAJO? \_\_\_\_\_

¿QUE TIEMPO LABORO EN EL SECTOR ESTATAL? \_\_\_\_\_

**DEL TRABAJO QUE USTED DESEMPEÑA**

1.- NOMBRE DEL PUESTO \_\_\_\_\_

2.- FUNCION \_\_\_\_\_  
(descrita brevemente)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SALARIO:

SU SALARIO NETO MENSUAL ES: \_\_\_\_\_

1.- ¿QUE TIPO DE PRESTACIONES TIENE?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.- ¿QUE OPINION LE MERECEN LAS PRESTACIONES EN LA ETAPA DE JUBILACION?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.- ¿QUE MATERIAS DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA, APLICA MAS EN SU FUNCION PROFESIONAL?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4.- ¿HA TENIDO ALGUN ASCENSO LABORAL POR HABER CURSADO LA LICENCIATURA?

SI ( ) NO ( )

¿POR QUE?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.- ¿TIENE INTERES DE TRABAJAR EN ALGUNA DEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA?

SI ( ) NO ( )

¿CUAL?

\_\_\_\_\_

**DESEMPLEO**

**PARA LOS QUE NO TRABAJAN, CONTESTAR ESTAS PREGUNTAS:**

1.           **¿CUANTO TIEMPO TIENE SIN TRABAJAR?**

(    ) DE 1 A 3 MESES.

(    ) DE 3 A 6 MESES.

(    ) DE 6 A 9 MESES.

(    ) DE 9 A 12 MESES.

(    ) MAS DE 12 MESES.

2.           **¿POR QUE NO ESTA TRABAJANDO?**

---

---

---

---

3.           **¿CUALES SON LAS DIFICULTADES QUE HA TENIDO PARA  
CONSEGUIR EMPLEO?**

---

---

---

---

4.           **¿ESTA BUSCANDO TRABAJO ACTUALMENTE?**

SI (    )

NO (    )

¿POR QUE? \_\_\_\_\_

**DESARROLLO ACADÉMICO**

1. ¿TIENE ALGUNA OTRA LICENCIATURA?

TERMINADA ( )

TRUNCA ( )

TITULADO ( )

NOMBRE DE LA LICENCIATURA \_\_\_\_\_

2. LUGAR DONDE LO REALIZO:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DURACION \_\_\_\_\_

3. CURSOS DE ESPECIALIDAD \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Materia, Area o Especialidad)

LUGAR DONDE REALIZO: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
DURACION \_\_\_\_\_

4. CURSOS DE CAPACITACION:

CURSO \_\_\_\_\_ DURACION \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ DURACION \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ DURACION \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ DURACION \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ DURACION \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ DURACION \_\_\_\_\_



LE INTERESA TITULARSE POR LA VIA DE POSGRADO.

SI ( )

NO ( )

AREA \_\_\_\_\_

¿LE INTERESA TITULARSE POR VIA DE SEMINARIO DE TITULACION?

SI ( )

NO ( )

¿POR QUE? \_\_\_\_\_

¿QUE TEMA DE TESIS TE GUSTARIA DESARROLLAR?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
NOMBRE

\_\_\_\_\_  
FIRMA

RELACION DE CURSOS Y TALLERES.

Curso de fundamentos del sindicalismo.

Curso de técnicas de negociación sindical

Curso de liderazgo sindical

Curso-taller de integración sindical

Curso de comunicación sindical

Curso de instrumentación y evaluación de programas de acción sindical

Taller de planeación estratégica para dirigencias sindicales

Curso de información y propaganda sindical

Taller el líder y la palabra

Curso "Naturaleza y técnicas de la negociación sindical"

Curso de integración de comités ejecutivos nacionales

Curso de relaciones laborales en el sector público

Curso de Seguridad Social en México

Curso sobre la ley del ISSSTE

Curso sobre el artículo 123 constitucional, apartado "B".

Curso sobre la nueva cultura laboral en el sector público

Curso de las tendencias actuales del sindicalismo mundial y nacional

Curso-taller para la construcción de un nuevo modelo sindical

Curso "Los convenios laborales de la OIT"

Curso "Los tratados de libre comercio y los sindicatos"

Curso "Las organizaciones internacionales de sindicatos"

Curso "Instrumentación de programas de acción sindical"

c) Informar al docente acerca de la eficiencia de su programa, en relación al nivel obtenido por los participantes.

Finalmente, una tercera evaluación que interesa es una evaluación de seguimiento, ya dentro de la actividad sindical del participante. El objetivo esencial es la de evaluar si un participante en su acción sindical aplica los conocimientos adquiridos en su formación.

Concretamente, la evaluación continua consistirá en realimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje que integre los conocimientos planteados en su formación para desarrollar en algunos casos propuestas político sindicales, fundamentadas en los conocimientos adquiridos y en concepciones alternativas para el sindicalismo.

En este sentido, se realizará la evaluación de acuerdo a la naturaleza del curso-taller y a las características de cada sindicato, privilegiando los trabajos grupales y propuestas presentadas en proyecto, así como ensayos con el desarrollo de alternativas de nuevas acciones sindicales. Las condiciones para desarrollar esta evaluación es la elaboración de fichas de lectura y tener una asistencia mínima del 90% a los programas.

## **METODOLOGÍA**

Desde la concepción constructivista del aprendizaje, el alumno-participante es el responsable último de su aprendizaje, el es el que construye, modifica, enriquece y diversifica sus estructuras cognitivas, atribuyéndole significado y sentido a los contenidos.

El expositor-coordinador es el que encausa, el que promueve que se dé en un mayor o menor grado de amplitud y profundidad los significados construidos en un determinada dirección.

Desde esta concepción el enfoque metodológico es guiar el proceso de construcción de conocimientos del participante, haciéndole participar en tareas y actividades que le permitan construir significados.

La metodología de los cursos propiciará el análisis sobre conceptos o ideas que con un enfoque interdisciplinario.

**En este sentido, se realizarán actividades de aprendizaje dentro y fuera del salón de clase, tales como:**

**Lecturas previas, fichas de trabajo de lectura, ensayos, proyectos, programas, informes, etc.**

### **PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE LOS CURSOS Y TALLERES.**

**Programa analítico que se compone de tres momentos básicos:**

- **construcción de un marco de referencia.**
- **elaboración de un programa analítico**
- **interpretación metodológica como un programa guía**

**INSTITUTO NACIONAL TECNOLÓGICO Y DE CAPACITACION INTEGRAL**

**DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION Y CAPACITACION**

**CURSO-TALLER "La palabra y el líder"**

**Duración: 50horas.**

**México, 1994. -"**

## INTRODUCCION

Los cambios estructurales que se están produciendo en México y en el resto del mundo han impuesto cambios en la economía, en los procesos de trabajo y por ende, en las relaciones laborales, lo que plantea un desafío a las organizaciones de los trabajadores de los sectores públicos, y de manera particular a los dirigentes sindicales.

Para afrontar esos cambios se requiere de parte de los dirigentes sindicales no sólo un conocimiento más preciso de los problemas de los afiliados y un acercamiento mayor a la base trabajadora, sino también un conocimiento fundamentado que le ayude a presentar propuestas de acción y construcción sindical.

En ese sentido el Instituto Tecnológico y de Capacitación Integral (INTCI) en sus objetivos, en materia de capacitación y formación sindical, hace énfasis en la formación de cuadros sindicales como motor de actualización y modernización del sindicato federado.

Bajo esta línea, el INTCI quiere contribuir al logro de este propósito mediante una estrategia de investigaciones, cursos, talleres, diplomados, seminarios, mesas de discusión y asesorías dirigidas a los sindicatos federados, con el objetivo de proporcionar un fundamento metodológico-instrumental, para un mejor ejercicio de la práctica y acción sindical.

El curso de "La palabra y el líder", forma parte de la propuesta del programa de actualización y formación sindical. El programa abarca los aspectos que consideramos básicos para poder realizar un ejercicio sindical con fundamentos interdisciplinarios en el área sindical, que permitan darle al dirigente sindical una formación teórico-práctico en los aspectos sindicales. Esto con la intención de lograr un nuevo sindicalismo.

## OBJETIVOS

Interpretar la complejidad, transcendencia e implicaciones del sindicato, a fin de rescatar su verdadero sentido y fortalecerlo.

Contar con nuevos elementos que permitan analizar el sindicalismo en México.

Discutir y analizar la construcción de un nuevo liderazgo sindical.

Analizar nuevas propuestas sobre el papel del sindicato federado.

#### CONTENIDO

1. Nociones sobre la crisis económica y política a nivel internacional y del país.
2. Impacto en los trabajadores y sus organizaciones sindicales
3. El sindicato como elemento fundamental de defensa del valor de la fuerza de trabajo.
4. Relaciones laborales
5. Construcción de un nuevo liderazgo sindical
6. La palabra y el líder

#### METODOLOGIA

La forma como se desarrollará el curso será mediante exposiciones por parte del expositor-coordinador y desde una perspectiva basada en el aprendizaje individual y grupal. Esto implica la responsabilidad de los participantes de trabajar tanto en el desarrollo de las mismas sesiones como fuera de ellas.

Recursos: rotafolio, fichas de lecturas, paquete bibliográfico de apoyo.

#### EVALUACION

Para acreditar el curso se requiere

- \* Cubrir por lo menos con el 90% de asistencia mínima
- \* Participar en las sesiones de trabajo grupal, de acuerdo al desarrollo de la bibliografía básica
- \* Elaboración de un ensayo de integración con elementos tratados en el curso y con una aportación en equipo no mayores de seis personas sobre una propuesta de modelo sindical.

## BIBLIOGRAFÍA

Alvarado Rodríguez, Ma. Eugenio. (1990). *El Seguimiento de Egresados de estudios profesionales*, inédito. CISE, UNAM. México.

Biasutto, Carlos. (1978). *Educación y clase obrera*. Ed. nueva imagen. México.

Díaz Barriga, Angel (1984). *Didáctica y Curriculum*. De. Nuevomar. México.

Díaz Barriga, Angel. (1990). *Ensayo sobre la problemática curricular*. Ed. Trillas. México.

Díaz Barriga, Angel y Pacheco, Teresa. (coordinadores). (1990). *Cinco aproximaciones al estudio de las profesiones, en cuadernos del CESU*. no. 21. UNAM. México.

Bouzas Ortiz, José Alfonso. (1994). *En busca de un nuevo marco jurídico laboral*, inédito. México.

Espinoza Valle, Víctor. (1995). *Reforma del Estado y Empleo Público*. INAP. México.

Freyre, Javier. (1990). *Las organizaciones sindicales, obreras, burocráticas contemporáneas*. UAM. México.

Gómez Campo, Víctor. (1982). *Relación entre Educación y Estructura Económica: dos grandes marcos de interpretación*, en revista de la educación superior. no. 41. ANUIES. México.

Gómez Campo, Víctor. (1983). *Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional, (Análisis comparativo de diversos estudios en México)*, en revista de la educación superior. no. 45. ANUIES. México.

López Soria, Asunción. (1990). *Relación Escuela- comunidad*, tesis profesional. Colegio de Pedagogía. UNAM. 1990.

Martínez Brizuela, Humberto. (1993). *Tecnología, Bienes y Servicios*. En Revista Ecoeconomía No. 34. I.P.N.-E.S.E. México.

Muñoz Izquierdo, Carlos. (1994). *La Contribución de la Educación al Cambio Social*. Universidad Iberoamericana. México.

Osorio, Saúl y Ramírez, Berenice. (1997). *La seguridad social en México* en Osorio, Saúl y Ramírez, Berenice. *Seguridad o Inseguridad Social: los riesgos de la Reforma*. UNAM, dgapa, IIE-UNAM.

Romero, Braulio. (1988). *Las condiciones generales de trabajo y los servidores de la Federación*. en Dávalos, José. *Cuestiones laborales*. UNAM. México.

Robledo, Edgar. (1970). *Apuntes para la historia de la FSTSE 1938-1970*. México.

Tiburcio Robles, Armando. (1992). *Relaciones laborales en el sector público*. Fundación Ebert. México.

Zapata Shaffed, Francisco. (1988). *Las relaciones laborales y negociaciones colectivas en el sector público*. México.

Zapata Shaffed, Francisco. (1995). *El sindicalismo mexicano frente a la restructuración*. Colegio de México. México.



Trueba Urbina, Alberto y Trueba B. Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. De. Porrúa. México.

Documentos Básicos. (1995). FSTSE. México  
Plan de Estudios de la Licenciatura en Derecho Burocrático.

Reglamento General Académico del INTCI. (1994).