



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ÁREA DE CONOCIMIENTO: TRABAJO SOCIAL

UN APORTE, DESDE LA PERSPECTIVA DE TRABAJO SOCIAL, AL ANALISIS
DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CALIDAD Y
EFICIENCIA DE LAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE BASE DE LA
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO.

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRA EN TRABAJO SOCIAL.

PRESENTA

ANGELINA FLORES CARRASCO

TUTOR

ENTS
MTRO. JAVIER NARANJO VELÁZQUEZ

COMITÉ TUTORIAL

MTRO. CARLOS ARTEAGA BASURTO
MTRA. LETICIA CANO SORIANO
MTRA. ROSA MARÍA HERNÁNDEZ BELMONT
MTRO. JOSÉ LUIS SANDOVAL DÁVILA

MÉXICO, D.F A 11 FEBRERO 2013



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.

INDICE

Introducción	6
--------------	---

CAPÍTULO I METODOLOGÍA

1.1	Planteamiento del Problema	15
1.2	Justificación de la Investigación	16
1.3	Objetivos de la Investigación	17
1.4	Hipótesis	18
1.4.1	Variables Dependiente e Independiente	21
1.5	Universo	21
1.6	Tipo de Estudio	22
1.7	Técnica	23
1.8	El Tipo de enfoque	24
1.9	Análisis e Interpretación de los Resultados	25

CAPÍTULO II MARCOS DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1	Marco de Referencia	27
2.2	Marco Conceptual	36
2.3	Marco Metodológico	44
2.4	Marco Jurídico	51

CAPÍTULO III

CONTEXTO LABORAL CON ENFOQUE DE TRABAJO SOCIAL

3.1.	Funciones del Trabajo Social vistas desde el mercado laboral	54
3.1.1	Marco contextual de las competencias laborales del trabajo social	57
3.1.2	Competencias específicas del Trabajador Social desde el mercado laboral en las diferentes áreas de intervención	57
3.2	El Trabajo Social en la Administración de recursos humanos	64
3.2.1	Perfil ocupacional particular del Trabajo Social	65
3.3	Perspectiva de género y Trabajo Social	66
3.4	Interculturalidad, género y Trabajo Social	67
3.5	Los sentidos de empoderamiento para el Trabajo Social ...	69
3.6	Contexto laboral de las mujeres y término de equidad de género en la UNAM.	70
3.7	Participación del Trabajo Social en Instituciones o Empresas con intervención social	72
3.8	Norma de Igualdad y Equidad de Género NMX-R-025-SCFI-2009	73

CAPÍTULO IV

CIUDADANÍA Y DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

4.1	Ciudadanía	76
-----	------------------	----

4.2	Ciudadanía Civil.....	81
4.3	Ciudadanía y Clase Social	88
4.4	Ciudadanía y Bienestar Social	91
4.5	Ciudadanía Política	93
4.6	Derechos Humanos.....	95
4.7	Derechos Humanos y Cuestiones laborales.....	106
4.8	Derechos de las Mujeres	109

CAPÍTULO V

ASPECTOS RELEVANTES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

5.1	Definición de los derechos de las Mujeres Trabajadoras....	113
5.2	Ley Federal del Trabajo en cuanto a los derechos de las mujeres	114
5.3	Derecho a la igualdad en los derechos laborales	116
5.4	Fundamento jurídico constitucional sobre disposiciones laborales	117
5.5	Oportunidad de Igualdad para las Mujeres Trabajadoras	123
5.6	Igualdad de Condiciones Laborales para las Mujeres	124
5.7	Condiciones Laborales de Igualdad en el pago.....	124
5.8	Ley Federal del Trabajo y Reglamentos en cuanto a condiciones de trabajo	124
5.9	Derechos y Protección a la Maternidad	125

CAPÍTULO VI
CONTEXTO LABORAL DE LAS MUJERES Y EL TÉRMINO EQUIDAD
DE GÉNERO EN LA UNAM

6.1	La Equidad de Género desde la perspectiva de la OIT	133
6.2	Situación de la Mujer Trabajadora en la UNAM-STUNAM ...	141
6.3	Cláusulas Importantes en cuanto a prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo 2010-2012, Sindicato de Trabajadores de la UNAM	155

CAPÍTULO VII
EL PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO
POR CALIDAD Y EFICIENCIA

7.1	Antecedentes del Programa por Complemento al Salario (Calidad y Eficiencia).....	163
7.2	Bases normativas y criterios establecidos según la Normatividad de Programa de Calidad y Eficiencia.....	165
7.3	Convocatoria y Requisitos de Inscripción al Programa de Calidad y Eficiencia (PCE)	182
7.3.1	Los Programas de Estímulos que beneficios aportan para Trabajadoras y los criterios que rigen la Evaluación en base	

	al procedimiento de evaluación de la calidad y eficiencia del personal administrativo de base enero-abril del 2012.....	189
7.4	Análisis del Programa establecimiento de los dos elementos Centrales I) Normatividad, II) Evaluación.....	200
7.5	El Programa de Calidad y Eficiencia de que manera apoya a los trabajadores y obligaciones del trabajador administrativo al inscribirse al Programa de Calidad y Eficiencia	205
7.6	El Programa de Calidad y Eficiencia en cuanto al Convenio ¿Qué propuestas hace?	210

CAPÍTULO VIII

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

8.1	Análisis y Procesamiento de Resultados	219
	(Tablas y gráficas)	

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

	Conclusiones	260
	Sugerencias	268
	Bibliografía.....	274
	Anexos.....	280

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analizó el proceso de evaluación del Programa de Calidad y Eficiencia, con la finalidad de cumplir con los objetivos contemplados mediante el razonamiento de supuestos lógicos y metodológicos, los cuales dieron sustento a los programas de evaluación de la calidad y eficiencia en el trabajo, revisando los criterios, normas y procedimientos por los que fueron contemplados para los trabajadores administrativos de base que trabajan en la UNAM, caso concreto en la Escuela Nacional de Trabajo Social, el programa se fundamenta en el modelo neoliberal el cual tiene como finalidad agravar las desigualdades, con mayor desventaja para las mujeres, la flexibilidad laboral, medidas de política laboral destinadas a anular los derechos laborales de la clase trabajadora; sin embargo, para fines de esta investigación, se retomó la teoría de la Ciudadanía y los Derechos Humanos.

En los Capítulos contemplados en esta investigación se profundizó en cada una de las ideas planteadas, propiciando nuevos paradigmas que enriquezcan y den nuevos aportes a otras investigaciones, analizando los aspectos favorables y desfavorables para las mujeres trabajadoras en cuanto a la aplicación de estos programas de calidad y eficiencia al desempeño laboral.

En el capítulo I, se abordan de manera general aquellos aspectos relacionados con la metodología, técnicas e instrumentos utilizados, en la investigación. Según Hernández Sampieri el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un

planteamiento del problema. Se aplica un enfoque cuantitativo, el cual puede responder a distintas preguntas de investigación de un planteamiento del problema.

En el capítulo II, se hace referencia a las teorías que sustentan la investigación, un marco conceptual con los conceptos que validan el trabajo de investigación, así como las fases que fundamentan este trabajo, un marco metodológico que lo respalda y un marco jurídico como son: las normas constitucionales, leyes, normatividades, procedimientos y reglamentos.

En el capítulo III, un marco contextual sobre las funciones, perfil e intervención desde el enfoque de Trabajo Social, en cuanto a los aspectos laborales, sociales y empresariales de los trabajadores sociales, dependiendo del área de intervención.

En el capítulo IV, se analizó el proceso de construcción de la ciudadanía. El análisis que aquí se presenta, parte de la necesidad de concebir a la ciudadanía como un proceso de construcción social e histórica que con sus continuidades y permanencias nos ilustran acerca de los campos que se producen a nivel social.

Existen importantes avances en cuanto al tema de la construcción de la ciudadanía. La teoría de la ciudadanía y el bienestar social, surge como una medida de protección para la clase trabajadora, impulsando programas sociales que la favorezcan, también sirven de marco para el diseño de una agenda donde se planten las necesidades que enfrenta para ser contempladas por el gobierno, reconociendo los amplios déficits en materia de derechos, políticos sociales, individuales y colectivos.

Profundizando sobre este aspecto, se pretende buscar una justicia social y equidad de los ciudadanos, en la conformación de lograr un desarrollo importante de las trabajadoras en diferentes facetas de su vida.

El reto de un nuevo modelo laboral concebido para el siglo XXI, es encontrar respuestas a las necesidades de protección frente a los diversos riesgos y a la creciente inseguridad que enfrentan los trabajadores tengan o no un empleo o salario generar incentivos para impulsar la competitividad de parte de una vía alta de desarrollo y crear nuevas reglas para asegurar una gobernabilidad democrática de los conflictos laborales tanto los de tipo redistributivo. Hace falta, un nuevo diseño que restituya a los trabajadores los instrumentos necesarios para defender sus derechos. Devolviendo a los trabajadores los derechos colectivos expropiados por los líderes y cerrando el paso a la discrecionalidad estatal (ciudadanía laboral).

La participación de la clase trabajadora puede resultar factible, haciendo uso de los recursos de poder que a lo largo del siglo XX desarrollaron y permitieron su mayor nivel de bienestar.

En el capítulo V, se dio un panorama general de los aspectos nacionales, que conforman un marco normativo y jurídico que reconoce los derechos de las mujeres en el espacio político, desde el ámbito nacional, así como un marco teórico referencial del cual se partió para analizar la situación de las mujeres en un contexto amplio sobre diversos aspectos laborales, retomando documentos y leyes que respaldan estas particularidades, como son: la Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos, Normas Internacionales y Nacionales, Instrumentos Internacionales, Ley Federal del Trabajo, Convenios Internacionales, Reglamentos aplicables a la maternidad, marcos normativos en donde se retomaron estos aspectos jurídicos.

En el capítulo VI, se hace referencia al contexto general de las mujeres con una perspectiva de género. Entendiendo que el género es una categoría utilizada para analizar, representar y simboliza las diferencias sexuales en una determinada sociedad, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

Las mujeres son más vulnerables frente a los efectos sociales negativos de la reestructuración y la recesión económica. Basado en los principios de productividad, flexibilidad, movilidad, sexismo laboral, conlleva a una profunda modificación a la Ley Federal de trabajadores al servicio del Estado para que las condiciones generales de trabajo sean favorables a sus derechos y prestaciones, actualización de un catálogo de puestos acorde a las necesidades de las mujeres con perspectiva de género.

En esta división, la vida pública refiere a la esfera en que se produce el reconocimiento y ejercicio de los derechos, la privada, al espacio donde se satisfacen los intereses particulares de las personas y las familias conforme a esta división, las mujeres quedamos excluidas de la esfera pública sin prerrogativas para participar en las decisiones del Estado y en los intercambios del mercado por derecho propio.

Género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico tomando como base la diferencia sexual a partir de ello, se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, las valoraciones y las relaciones entre hombres y mujeres.

Esta división ha fundamentado la asignación arbitraria de atributos y posibilidades que valoran lo masculino como superior y lo femenino como inferior. La desigualdad entre mujeres y hombres se han dado en el transcurso del tiempo. Así lo demuestran Tratados y Convenios Internacionales.

Las mujeres son más vulnerables frente a los efectos sociales negativos de la reestructuración y la recesión económica. Basado en los principios de productividad, flexibilidad, movilidad, polivalencia y sexismo laboral, conllevó una profunda modificación a la Ley Federal de trabajadores al

servicio del Estado a las condiciones generales de trabajo, catálogo de puestos, escalafón y tabuladores.

Política Laboral Neoliberal y repercusiones en los trabajadores. Frente a la crisis del capitalismo en su modalidad neoliberal los Estados y los gobernantes le apuestan a profundizar dicho modelo. Estas medidas conservan y reproducen la naturaleza sexista y patriarcal involucrada en el modelo neoliberal, al agravar las desigualdades ya existentes entre los sexos, siempre con una mayor desventaja para las mujeres. La flexibilidad laboral es la expresión del paradigma neoliberal en el mundo del trabajo y hace referencia a contra reformas jurídicas y medidas de política laboral destinadas a anular los derechos laborales.

La incorporación de la mujer al trabajo es indispensable, por lo que es necesario eliminar la discriminación, el hostigamiento y la falta de oportunidades, son fundamentales para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, como la protección de su salud, educación, desarrollo personal, laboral de capacitación maternidad, etc. Estos derechos derivan del derecho de igualdad, garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema, la Ley Federal del Trabajo y otros ordenamientos jurídicos

El capítulo VII, tiene como finalidad dar un panorama general del Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia, antecedentes, como surge el programa de calidad y eficiencia, bases normativas, criterios, requisitos, convocatoria, beneficios para los Trabajadores, y propuestas.

En el año de 1994, nuestra organización sindical emplazó a la Universidad Nacional Autónoma de México por revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo del Programa por lo que se firma de manera bilateral este convenio de Recuperación Salarial para los Trabajadores Administrativos de base. Que simultáneamente con el fortalecimiento de la capacitación, la revisión del Tabulador, la racionalización administrativa y el Convenio para Regular la Contratación del Personal de Confianza, logró elevar el nivel de

los servicios brindados por parte de los trabajadores al servicio de la UNAM, además de satisfacer la demanda del Sindicato en el sentido de mejorar sustancialmente la percepción económica de los trabajadores agremiados al STUNAM.

El Programa es el factor más eficiente para la promoción horizontal del tabulador y que tiene un impacto importante e imprescindible en las percepciones económicas, de los trabajadores, independientemente de los incrementos al salario obtenidos en las diversas revisiones salariales y/o contractuales.

El Convenio de Calidad y Eficiencia ha venido aplicando alternativas que protejan, la obtención y el pago del bono. Buscando de manera permanente su integración al Contrato Colectivo de Trabajo, lo cual nos permitirá la revisión periódica del Programa en cuestión, así como el resultado en todos los accesorios legales y contractuales.

En el capítulo VIII, se presenta el análisis, codificación de los resultados. De esta manera, se proporciona una información detallada acerca de cómo se realizó la investigación y los hallazgos encontrados en la misma.

Para el buen desarrollo de una institución es indispensable contar con el recurso humano capacitado y adecuado, con un equipo de personas competentes, se hace necesario desarrollar mecanismos capaces de reconocer, acompañar, orientar al recurso humano en el desarrollo laboral generando el logro de los objetivos, metas y en su conjunto los resultados requeridos. Promover un aprendizaje mutuo para el desarrollo de sus competencias en el mejoramiento de los procesos y logros en las instituciones.

La evaluación del desempeño es una estrategia administrativa que implica una serie de interacciones permanentes, diálogo continuo, lo cual permite al subalterno un papel en la planeación y desarrollo de su trabajo, asumiendo una mayor responsabilidad por sus resultados.

Para estar seguros de que quienes están al frente de una organización, institución o empresa la administren eficazmente, se requiere examinar la manera en que cumplen con cada una de las funciones administrativas: planeación estratégica, organización, integración, dirección y control. Por tanto, si en todo tipo de actividad comercial, educativa, servicios entre otros, se han de lograr los planes y objetivos con eficacia y eficiencia, es necesario diseñar e implantar procedimientos para evaluar el desempeño y mejorar así el recurso humano de la organización.

Es decir, la evaluación de los empleados consiste en evaluar la calidad de su desempeño, en la obtención de los resultados que son de su responsabilidad, es por ello que se hace necesario que gerentes, directores, coordinadores y supervisores entiendan de la importancia de la necesidad de evaluar el rendimiento (o desempeño) de los empleados; unos y otros necesitan de su retroalimentación sobre sus esfuerzos.

Lo que pretende esta tesis es lograr dar un diagnóstico sobre la situación actual de las mujeres trabajadoras administrativas de base que laboran en la Escuela Nacional de Trabajo Social en la UNAM, de cómo son evaluadas por este tipo de Programas de Calidad y Eficiencia en el Trabajo, con el fin de lograr un cambio de paradigmas y considerando aspectos como la aplicación conforme a un catálogo de puestos y perfiles profesionales, que la cédula de calidad y eficiencia sea menos rigurosa en su aplicación y más acorde con la realidad, que se cumpla con el objetivo por lo que fueron creados estos programas como es el de fortalecer, estimular, reconocer las capacidades y la aplicación del personal para aumentar la calidad y

eficiencia de los servicios que presta a la institución, con una nueva actitud y cultura laboral, así como el mejoramiento de sus percepciones económicas.

El programa de calidad y eficiencia para el personal administrativo de base tiene una estrecha vinculación con el plan de capacitación como elemento central para cursos de promoción, actualización que coadyuven en el desarrollo y ascenso escalafonario de las trabajadoras, permitiendo impulsar y reforzar las habilidades y destrezas en el ámbito laboral.

Para el buen desarrollo de una institución es indispensable contar con el recurso humano capacitado y adecuado, con un equipo de personas competentes, se hace necesario desarrollar mecanismos capaces de reconocer, acompañar , orientar al recurso humano en el desarrollo laboral generando el logro de los objetivos, metas y en su conjunto los resultados requeridos. Promover un aprendizaje mutuo para el desarrollo de sus competencias en el mejoramiento de los procesos y logros en las instituciones.

La evaluación del desempeño es una estrategia administrativa que implica una serie de interacciones permanentes, diálogo continuo, lo cual permite al subalterno un papel en la planeación y desarrollo de su trabajo, asumiendo una mayor responsabilidad por sus resultados.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA

1.1. Planteamiento del problema

En el presente capítulo se mostrará la manera en que la idea se desarrolla y se transforma en el planteamiento del problema de investigación científica. Es, decir el capítulo trata sobre cómo plantear un problema de investigación científica. Tres elementos resultan fundamentales para plantear un problema: objetivos de investigación, pregunta de investigación y justificación. En el capítulo se analizan estos elementos. Asimismo, se vincula el planteamiento del problema con los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto de la investigación (Sampieri, 2010).

¿Qué es plantear el problema de investigación?

Una vez que se ha concebido la idea de investigación y el científico, estudiante o experto ha profundizado en el tema en cuestión, se encuentran en condiciones de plantear el problema de investigación. En realidad, plantear el problema no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación. El paso de la idea al planteamiento del problema en ocasiones puede ser inmediato, casi automático, o bien llevar una considerable cantidad de tiempo; ello depende de cuán familiarizado esté el investigador con el tema a tratar, la complejidad misma de la idea, la existencia de estudios antecedentes, el empeño del investigador, el enfoque elegido (cuantitativo, cualitativo o mixto) y sus habilidades personales. Para seleccionar un tema o una idea no lo coloca inmediatamente en la posición de considerar qué información habrá de recolectar, con cuáles métodos y cómo analizará los datos que obtenga. Antes necesita formular el problema específico en términos concretos y explícitos (Sampieri, 2010).

Tres Elementos resultan fundamentales para plantear el problema de investigación y estos son:

- 1) Establecer objetivos de investigación.
- 2) Desarrollar las preguntas de investigación.
- 3) Justificar la investigación y analizar su viabilidad.

Nuestro planteamiento:

En este caso concreto se analiza cómo se llevó a cabo el programa de calidad y eficiencia para las trabajadoras administrativas de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM. Considerando si se aplica la Normatividad del programa de calidad y eficiencia vigente, ¿Qué conocen las trabajadoras de base?, acerca del programa de calidad, convocatoria, procedimientos, cédula del programa, y los criterios por las que son evaluadas.

Pregunta de Investigación

¿El proceso de evaluación del programa de calidad y eficiencia de las trabajadoras de base de la ENTS responde a la normatividad vigente, aplicándose con criterios de objetividad y equidad de género?

1.2. Justificación de la investigación

El Programa de Calidad y Eficiencia de la UNAM surge con el propósito de estimular las capacidades del personal administrativo de base, para mejorar los servicios que prestan a la institución, con nuevas actitudes y cultura laboral, así como el mejoramiento de las percepciones económicas de las trabajadoras y de los trabajadores.

La Investigación se realizó en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, tomando en cuenta al total de trabajadoras Administrativas de Base que conforman el padrón conformado por 60 trabajadoras, se analizó cómo se lleva a cabo el proceso de evaluación del Programa de Calidad y Eficiencia y cómo funcionan los Comités Técnicos de la misma.

La presente investigación se fundamenta en la perspectiva de género, dará un panorama general sobre la situación de la mujer trabajadora, los aspectos laborales, y las cuestiones jurídicas, su desarrollo dentro de la estructura sindical, así como de su condición de género.

Para Trabajo Social este estudio es de gran utilidad ya que se plantea la situación de la mujer trabajadora universitaria, y será un aporte en donde se dará a conocer la situación laboral real por la que atraviesa la mujer por su condición de sexo. El desempeño de los diferentes roles, y si es valorada en su justa dimensión y en los diferentes ámbitos en que se desarrolla retomando, la teoría de la ciudadanía y la perspectiva de género.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar el proceso de evaluación del Programa de Calidad y Eficiencia en las trabajadoras administrativas de base de la Escuela Nacional de trabajo social de la Universidad Autónoma de México, estableciendo su relación con criterios de obligatoriedad y equidad de género; así como su apego a la normatividad vigente en la materia.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de conocimiento del Programa de Calidad y Eficiencia por parte de las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Identificar la correlación del Programa de Calidad y Eficiencia con el marco jurídico vigente.
- Verificar si los criterios establecidos en la normatividad de calidad y eficiencia son aplicados en la evaluación de las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social.
- Verificar si los indicadores contemplados en la Cédula de Evaluación de Calidad y Eficiencia son evaluados objetivamente, en las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social.
- Medir si los indicadores contemplados en la Cédula de Evaluación de Calidad y Eficiencia son evaluados objetivamente, de acuerdo a la opinión, en las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social.
- Analizar los criterios establecidos en la normatividad de calidad y eficiencia para el otorgamiento del bono de calidad correspondiente al cuatrimestre que le corresponde a cada trabajadora de base por su desempeño laboral, de las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social.

1.4. Hipótesis

Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones. Las hipótesis no necesariamente

son verdaderas; pueden o no serlo, pueden o no comprobarse con hechos. Son explicaciones tentativas, no los hechos en sí. El investigador al formularlas no puede asegurar que vayan a comprobarse (Sampieri, 2010). Las hipótesis proponen tentativamente las respuestas a las preguntas de investigación, la relación entre ambas es directa e íntima. Las hipótesis relevan a los objetivos y preguntas de Investigación para guiar el estudio. Por ello, como se puntualizará más adelante, las hipótesis comúnmente surgen de los objetivos y preguntas de investigación, una vez que éstas han sido re evaluadas a raíz de la revisión de la literatura.

Las hipótesis deben referirse a una situación social real. Como argumenta (Sampieri, 2010) las hipótesis sólo pueden someterse a prueba en un universo y contexto bien definidos. Por ejemplo, La hipótesis “a mayor satisfacción laboral mayor productividad” es general y puede someterse a prueba en diversas realidades (países, ciudades, parques industriales o aun en una sola empresa; con directivos, secretarias u obreros, etc.; en empresas comerciales, industriales, de servicios o combinaciones de estos tipos de giros; etc.). En estos casos, al probar nuestra hipótesis contextualizada aportamos evidencia en favor de la hipótesis más general. Es obvio que los contextos o realidades pueden ser más o menos generales y normalmente han sido explicitados en el planteamiento del problema. Lo que hacemos al establecer la hipótesis o las hipótesis es volver a analizar si son los adecuados para nuestro estudio y si es posible tener.

Hipótesis

- Es una proposición o enunciado para responder tentativamente a las preguntas de investigación.
- Esta referida a las relaciones entre dos o más variables
- Tienen como soporte científico al marco teórico.

Tipos de Hipótesis

Hipótesis Causales: no sólo afirman las relaciones entre dos o más variables y cómo se dan esas relaciones, sino que además proponen un sentido de entendimiento entre ellas, todas estas establecen la causa-efecto. Ejemplo la desintegración familiar de los padres provoca baja autoestima en los hijos (Sampieri, 2010).

En cuanto a esta investigación del Programa de Calidad y Eficiencia la hipótesis entra en el tipo de las Nulas, entendida esta como de afirmar o de refutar.

Las hipótesis nulas: son en un sentido, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables solamente que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación (Sampieri, 2010).

Las Hipótesis Alternativas: Son posibilidades alternas ante la hipótesis y las hipótesis nulas. Sólo se formulan cuando hay otras posibilidades (Sampieri, 2010).

Las Hipótesis Correlacionales: Establecen asociación entre dos o más variables. Alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo. Ejemplo: a mayor autoestima y seguridad en sí mismo menor temor al fracaso (Sampieri, 2010).

Las Hipótesis Descriptivas: Son afirmaciones más generales y pueden involucrar una variable, dos o más variables. Ejemplo: El número de consultas en el IMSS va aumentar en un 50% en el año 2010 en el ámbito local (Sampieri, 2010).

Nuestra hipótesis queda de la siguiente forma:

- El programa de Calidad y Eficiencia no es aplicado conforme a lo que establece el Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo 2010-2012, la Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM. Por lo que la evaluación resulta relativa y sin equidad respecto a la condición por género.

1.4.1 Variables

Variable Dependiente

Programa de Calidad y Eficiencia.

Variable Independiente

Conocimiento de la normatividad jurídica vigente.

1.5 Universo

El universo está conformado por toda la población o conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio (Sampieri, 2010). Se determinó entrevistar a 60 mujeres, que es el total de la población de las trabajadoras de base en el momento que se realizó la investigación, además de ser las que se encuentran inscritas al Programa de Calidad y Eficiencia en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México.

1.6 Tipo de Estudio

Esta investigación es un estudio exploratorio (Sampieri, 2010) al no contar con investigaciones previas específicas sobre el conocimiento integral del Programa de Calidad y Eficiencia y su relación con los procedimientos y normatividad interna de las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM. Los Estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes.

De acuerdo al tipo de investigación exploratoria en este caso se identificó y analizó el contexto laboral que se da en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM de las mujeres trabajadoras administrativas de base, la infraestructura, desarrollo individual y laboral, y en particular; qué conocimiento se tiene del Programa de Calidad y Eficiencia, procedimientos, convocatoria, cédula de evaluación de como se lleva a cabo el proceso de evaluación y si se aplica la normatividad vigente.

Se analizó la relación entre jefe inmediato y trabajador, desarrollo organizacional y laboral que se presenta en el centro de trabajo, el ambiente de trabajo, las relaciones personales, conflictos, compromisos, obligaciones, motivación autonomía, liderazgo del jefe inmediato, planeación, organización de actividades y funciones, comunicación entre el jefe inmediato y las trabajadoras.

Por otro el lado, es importante saber el grado de conocimiento y fundamento jurídico que tienen las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, sobre la Normatividad del Programa de calidad y Eficiencia, sus procedimientos internos y en la evaluación de su desempeño y su productividad.

1.7 Técnica

Las técnicas de recolección de datos son las estrategias que utiliza el investigador para recolectar información sobre un hecho o fenómeno. Estas varían de acuerdo al tipo de investigación, pueden ser: encuestas, observación, análisis documental, entre otras. Los instrumentos son los medios para la aplicación de la estrategia de investigación a seguir, pueden ser presentadas en formatos, videos, fotografías, técnicas utilizadas para esta investigación fue la observación y el instrumento la aplicación de un cuestionario y el análisis de contenido (Sampieri, 2010).

Instrumento de evaluación

Se aplicó un cuestionario que está conformado de 150 Ítems, dividido en XI secciones, con la modalidad de opciones de respuesta de tipo cerrada, las cuales miden las variables operacionalizadas mediante una escala Likert, definida por (Hernández, 2010), “Como un conjunto de ítems presentado ante los cuales se mide al sujeto que exterioriza su postura eligiendo.” A cada una de las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México, acerca del Programa de Calidad y Eficiencia, de la Cédula de evaluación el cual entre otros aspectos, dividido en XI secciones como a continuación se describe:

- I. Datos personales.
- II. Infraestructura en el área de trabajo.
- III. Organización laboral.
- IV. Equipo de trabajo, compañeros en el lugar de trabajo, ambiente de trabajo.
- V. Estabilidad laboral.
- VI. Calidad de vida laboral; dimensiones e indicadores individuales.
- VII. Jefe inmediato.

- VIII. Programa de complemento al salario por calidad y eficiencia.
- IX. Cédula del programa de complemento al salario por calidad y eficiencia.
- X. Desarrollo personal y de capacitación en el trabajo para madres trabajadoras.
- XI. Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México 2010-2012.

Por medio de la aplicación de este instrumento se obtuvo información que permitió a la investigación conocer la opinión de las trabajadoras administrativas de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, en cuanto al Programa de Calidad y Eficiencia.

1.8 El Tipo de Enfoque

En esta investigación se utilizó un enfoque de corte cuantitativo que consistió en contextualizar y profundizar en el tema, permitiendo ser flexible para analizar, e interpretar los datos estadísticos, formulada con base en la medición numérica y el análisis estadístico, en este caso se siguieron los siguientes pasos (Sampieri, 2010).

- Se planteó el problema de investigación.
- Revisión de la literatura acerca de la investigación de tipo documental.
- Construcción del Marco teórico Referencial, Conceptual, Metodológico, y jurídico del tema de investigación.
- Hipótesis
- Variables
- Instrumento
- Análisis e interpretación Estadística
- Resultados de la Investigación

1.9 Análisis e Interpretación de los Resultados

Para analizar y comprender los datos recogidos en la investigación producto del cuestionario, se realizó la tabulación de los datos y se determinaron las frecuencias de cada ítem, procesados en el programa SPSS.

Con respecto a los datos recogidos del cuestionario, primero se depuró la información obtenida, verificando que estuviera completa y acorde con los objetivos de la investigación, luego se analizó de forma objetiva.

Los resultados obtenidos, se presentan con análisis de las preguntas que componen el cuestionario con el fin de visualizar de manera clara los resultados obtenidos para su mejor comprensión e interpretación, con la finalidad de obtener conclusiones, recomendaciones o sugerencias acerca del estudio realizado.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Marco de Referencia.

El presente trabajo de investigación se realiza en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México a las trabajadoras administrativas de base acerca del proceso del Programa de Calidad y Eficiencia, tomando como referencia la Teoría de la Ciudadanía de Marshall y los Derechos Humanos.

Marshall y Thompson: “La ciudadanía se expresa como la capacidad que tienen hombres y mujeres para decidir, elegir, escoger, para la toma de decisiones pero siempre con relación a los otros que son sus iguales en la sociedad; de ahí que muchas veces se descubra que la ciudadanía sigue un camino distinto al de la autonomía. Esta se centra en el individuo mientras que la ciudadanía tiene como referente al colectivo. La ciudadanía desde la perspectiva de género, implica un conjunto de prácticas en el espacio de lo público, de carácter social, político, civil y cultural en los asuntos de interés común, por lo que tiene una relación directa con la democracia” (Marshall, 1998).

El Trabajo Social es la disciplina de la que se deriva la actividad profesional del Trabajador Social, que tiene por objeto la intervención social ante las necesidades sociales para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad de la sociedad para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales y aplicando la metodología específica en la que se integra el trabajo social de caso, grupo y comunidad. El Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el Trabajo Social (Ander Egg, 1995).

El Trabajador Social se ha preocupado por trascender, es importante hacerlo con una visión realmente social que permita integrar los aspectos o factores culturales del trabajador con sus características y necesidades en la empresa.

Estas transformaciones, plantean nuevos desafíos al Trabajo Social, debido a que éste permanentemente está enfrentándose con problemas de diversa índole, generados como resultado de transformaciones en las ciencias en que se basa, cambios en la estructura de la sociedad y en la ideología que predomina en ella, lo que conduce a nuevas expectativas en relación con la profesión y al requerimiento, por parte de los trabajadores sociales, de las competencias laborales necesarias para hacer frente a las transformaciones (Ander Egg, 1995).

La Intervención Directa se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye una serie de actividades profesionales del trabajador social que, para el logro de sus objetivos, precisan de un contacto personal entre el profesional y la persona, familia o grupo de implicados, de tal forma que la relación que se establece entre el trabajador social y el sistema cliente (individuos, familia, grupo) es un elemento significativo en el cambio de situación (Moix, 1991).

La Intervención Indirecta se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye aquellas actividades del trabajador social de estudio, análisis, sistematización, planificación, evaluación, coordinación y supervisión. La Intervención Indirecta es de suma importancia en el Trabajo Social. Los Trabajadores Sociales realizan su actividad profesional (Moix, 1991) en diversas *áreas profesionales y ámbitos de desempeño* tanto en organismos internacionales, administración pública, universidades, empresa privada (por cuenta ajena o ejercicio libre de la profesión) y en el marco del Tercer

Sector (asociaciones, fundaciones, federaciones u otras organizaciones sociales).

El Trabajador Social es un profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano, que le capacita para: Intervenir en las situaciones (problemas) sociales (de malestar) que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y aplicando mediación (Gallart & Jacinto, 1995).

Participar en la formulación de las Políticas Sociales y contribuir a la ciudadanía activa mediante el empoderamiento y la garantía de los derechos sociales.

Todo ello con el fin último de contribuir junto con otros profesionales de la acción social ha:

- La integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades,
- La constitución de una sociedad cohesionada y
- El desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.

En la formación profesional del Trabajador Social, se les dota de conocimiento y habilidades que le permitan integrar aspectos culturales de los trabajadores y su desempeño en el trabajo, con las características y necesidades de la institución o empresa, de tal modo que pueda diseñar políticas y programas de capacitación enfocadas al desarrollo integral del individuo (Gallart & Jacinto, 1995).

En la actualidad se habla mucho acerca de una nueva cultura laboral que gira en torno a compromisos y criterios éticos que deben existir para los factores de producción contribuyan a la recuperación económica y el

bienestar social. El Trabajador Social es el elemento indispensable en la consolidación de la nueva cultura laboral, factor humano y su desempeño en el trabajo.

La presente investigación se fundamenta en la Teoría de la Ciudadanía y los Derechos Humanos, con ello se dará un panorama general sobre la situación de la mujer trabajadora, los aspectos laborales, y las cuestiones jurídicas dentro del sindicalismo, así como la condición de género de la mujer.

- Retomará para ello un marco teórico la Teoría de la ciudadanía, y los derechos humanos.
- Es importante contextualizar de manera general a las mujeres sindicalistas conocer si conocen sus derechos laborales de acuerdo a la normatividad vigente. Para ello se retomó el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente para el personal administrativo de base 2010-2012, la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Se analizó la normatividad del programa de calidad y eficiencia, convocatoria, procedimientos etc.

El Sindicato de Trabajadores Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) conector de los fines de la UNAM conviene en establecer de manera bilateral a favor de los trabajadores administrativos de base el Programa de Calidad y Eficiencia para el personal administrativo de base, de manera independiente a los estímulos previstos en la cláusula 69 del Contrato Colectivo de Trabajo 2010-2012. Este surge a partir del compromiso adquirido entre la UNAM el 17 de enero de 1994, relativo al Programa de recuperación salarial (PROGRESA).

Se hizo mención también al programa de complemento al salario, conocido como “El Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo”, antecedentes, como se inserta y los parámetros establecidos para evaluar a los trabajadores administrativos de la UNAM. Al mismo tiempo refiriéndose al desempeño laboral, en particular a la calidad y la eficiencia en el mismo. Con respecto a este tipo de programas como surgen para estimular a los trabajadores en cuanto al desempeño en sus actividades, funciones, capacidades, actitudes y aptitudes en un entorno.

El Objetivo del Programa de Complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo del personal administrativo de base de la UNA, es el de reconocer y estimular las capacidades y aplicación del personal para aumentar la calidad y eficiencia de los servicios que presta a la institución con una nueva actitud y cultura laboral, así como el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

La evaluación del desempeño es una tarea mucho más compleja y controvertida en el sector público más que en el ámbito privado, debido a que, independientemente de la forma en que midamos la generación de valor público, En efecto, la generación de valor público refiere a la satisfacción de necesidades humanas y, si hay algo de lo que no puede escapar cualquier herramienta que intente medir el bienestar, el desarrollo o la calidad de vida de las personas, es de la naturaleza normativa que encierra esta medición.

La participación de las mujeres en México es compleja debido a la diversidad de movimientos sociales, organizaciones, causas y estructuras políticas en las cuales se ven involucradas las mujeres, su participación política, su presencia en las esferas de poder político es aún muy marginal, porque los factores culturales, que impregnan las relaciones de género en

los espacios “públicos” y “privados”, marcan las condiciones, las formas y los medios de acceso de las mujeres a la vida política, su participación en los movimientos sociales. La mujer trabajadora por su condición de género tiene sobrecargas de trabajo y de responsabilidades que se ven reflejadas muchas veces en el trabajo que desempeñan.

La incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, ha traído la necesidad que las trabajadoras tanto sindicalizadas, como las no sindicalizadas, establezcan comunicación para analizar su condición social de mujer, más aún en tiempos de crisis económica del mercado laboral. Las mujeres sindicalistas son discriminadas por razones de género en los ascensos escalafonarios para alcanzar puestos claves dentro de la esfera política, laboral y social, en el acceso a la capacitación, las luchas por los aumentos salariales, así como otras prestaciones que por el hecho de ser mujer son negadas o condicionados por los que detentan el poder, a lo largo de las últimas décadas, la incorporación significativa de las mujeres al Mercado laboral, juega un papel importante en la composición del actual mundo del trabajo. La fuerza laboral femenina representa, sin duda un porcentaje importante de una población económicamente activa que genera la riqueza de nuestra nación incorporada en el proceso de globalización. Por lo que representamos una fuerza que empieza a incidir en las políticas del país y por lo tanto en el mundo del trabajo.

La formación sindical y laboral desde una perspectiva de género ha jugado un papel muy importante en la sensibilización de las direcciones sindicales, por lo que se hace necesario intervenir desde una perspectiva de género a fortalecer la participación democrática de las trabajadoras sindicalizadas, fortaleciendo el desarrollo de su organización sindical pugnando por la defensa de sus derechos humanos y laborales. Dada la falta de inequidad tanto en el hogar como en el ámbito laboral, las mujeres enfrentan exceso de trabajo, lo que no les permite educarse y obtener nuevos conocimientos para poder transformar su entorno laboral y mejorar su economía

Las Mujeres luchan por lograr el derecho a la participación equitativa en todas las esferas sociales; el derecho a la maternidad libremente asumida, a la protección a la salud, la legislación matrimonial, la legislación laboral, etc.

Las Mujeres han participado en el desarrollo económico de México de diversas formas, siendo las principales el trabajo doméstico y el empleo en actividades referidas al mercado laboral. Esta participación femenina ha estado condicionada por los cambios generales en ese desarrollo socioeconómico mexicano, en su propia condición de género (Lagarde M. , 2001).

La situación jurídica de la mujer fue analizada a la luz de cuatro grandes cuerpos legales: Constitución política, Código Civil, Código Penal y Código del Trabajo. Cada uno de estos textos contiene las disposiciones esenciales que consagran la igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres: derechos políticos; capacidad civil de la mujer y de las relaciones familiares y patrimoniales; reglamentación del trabajo femenino y protección a la madre trabajadora (Kurczyn Villalobos, 2000).

Por lo que se hace necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Promover una mayor participación de trabajadoras en la vida sindical.
- Qué organización sindical reconozca que las mujeres trabajadoras tienen una problemática específica y que ésta debe ser parte de la agenda de trabajo del sindicato.
- Promover la variación de una estructura propia de capacitación.
- Elaborar propuestas a los sindicatos para incluir en sus contratos colectivos de trabajo cláusulas que rompan con la segregación laboral y otras formas de discriminación.
- El impacto de las políticas económicas actuales en las condiciones de vida y sobre los derechos laborales de las trabajadoras y hacer propuestas al respecto.

Principio de equidad de género como el ejercicio de la libertad femenina, la justicia social con equidad de género, el trabajo de las mujeres como un derecho humano, la no-discriminación, un mundo laboral libre de violencia y la reproducción humana vista como un asunto de interés social y de responsabilidad colectiva, son elementos que no dejen faltar en la reforma laboral. Debido a la globalización, las mujeres de todo el orbe padecen casi los mismos problemas de discriminación en el trabajo. La pérdida de los derechos laborales es una constante. Su marginación a trabajos de poca calidad, mal pagados, desprotegidos, así como las subcontrataciones, es persistente (Kurczyn Villalobos, 2000).

El ejercicio maternal de las mujeres constituye un vínculo crucial entre la organización contemporánea de lo femenino y lo masculino y la organización de la producción. La forma en que está organizada la responsabilidad de madres y padres, deposita en la madre la casi total responsabilidad de la reproducción, educación y crianza de los hijos e hijas. Podemos decir que en cada uno de los ámbitos sociales, siguen marcando los modelos y referencias de la mujer y hombre utilizan para la construcción de su identidad.

Las condiciones de género que caracterizan esta incorporación; las políticas laborales de los últimos tres regímenes, la crisis económica y los cambios en las relaciones de trabajo, tornan a las trabajadoras un sector vulnerable, al no permitirles mejores condiciones de trabajo, salud e incrementar sus riesgos y exigencias laborales.

De acuerdo con la desigualdad que existe en el ámbito laboral por parte de una estructura patriarcal quien es la que determina quien tiene derecho a la capacitación y a la educación por su condición de género hacen necesarias intervenciones donde participen profesionales que tengan el perfil de la equidad de género. En teoría no deberían existir desigualdades en cuanto a la aplicación de la legislación laboral de acuerdo a lo que establece la Ley

Federal del Trabajo, sin embargo, en la práctica si se da esta desigualdad (Lagarde M, 2000).

La participación femenina en la actualidad económica ha sido producto tanto de los procesos de modernización como de la situación económica de las familias, el incremento en el nivel educativo de las mujeres ha ampliado las oportunidades laborales, el acceso a un mayor número de mujeres a que realicen continúan enfrentando una serie de obstáculos al insertarse en el mercado laboral. (Certificado de gravidez, despido por embarazo, acceso al cuidado infantil etc.

La forma en que está organizada la responsabilidad de madres y padres, deposita en la madre la casi total responsabilidad de la reproducción, educación y crianza de los hijos e hijas.

Podemos decir que en cada uno de los ámbitos sociales, siguen marcando los modelos y referencias de la mujer y hombre utilizan para la construcción de su identidad.

El esfuerzo que hemos visto realizar en las últimas décadas a muchas mujeres, bien con acciones individuales o bien desde diferentes grupos, necesita ser todavía mantenido para que las nuevas generaciones de jóvenes puedan encontrar menos obstáculos en razón del sexo.

La necesidad de establecer unas nuevas formas de relación social entre los sexos que están contribuyendo a modificar tanto la condición femenina como la masculina, por otra parte ha permitido socializar a unos principios que suponen reproducir las desigualdades (Lamas M. C, 1996.)

Esta investigación pretende dar una propuesta de intervención, abordando esta problemática y presentándose a las autoridades del STUNAM para su análisis y toma de decisiones en cuanto a los criterios que se llevan a cabo en la práctica en el programa.

2.2 Marco Conceptual.

En la presente investigación se expondrá el marco conceptual necesario para poder establecer bases firmes a partir de las cuales podamos definir cómo se da el procedimiento del Programa de Calidad y Eficiencia, construir y aportar en materia del desempeño laboral de las Trabajadoras administrativas de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México. Es indispensable dejar en claro el objeto de estudio. Es por ello que se definirán algunos conceptos fundamentales para enmarcar los aspectos teóricos conceptuales que definen dicha investigación y el marco normativo que lo conforma, así como las áreas de oportunidad que tienen los trabajadores sociales en cuanto a programas de evaluación al desempeño de las trabajadoras de base, y poder lograr correctas conclusiones y acertadas propuestas al finalizar el trabajo.

Dentro de la Evaluación al Programa de Calidad y Eficiencia se definen conceptos que sustentan este precepto.

Adiestramiento: Cursos que desarrollan, perfeccionan y especializan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño.

Calidad: El conjunto de propiedades de un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer necesidades. Grado en que el cliente aprecia los bienes y servicios que proporciona una organización. Puede definirse como el conjunto de características y atributos de un producto o servicio, que reflejan su habilidad para satisfacer las necesidades del consumidor. Un producto es mejor que otro si el consumidor lo prefiere, dados los mejores atributos que tiene para satisfacer sus necesidades (Chiavenato I. , 2000.)

Calidad: Este indicador se encuentra orientado exclusivamente a medir la capacidad de la institución o programa, para responder ante las necesidades de sus clientes, usuarios o población objetivo. Esta referido a las características y/o atributos de los bienes y servicios entregados, como la oportunidad, la accesibilidad, la continuidad, la cortesía en la atención, entre otros (Mahone, 1992).

Calidad de Vida Laboral: es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades. El concepto de *calidad de vida* representa un “término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida “objetivas” y un alto grado de bienestar “subjetivo”, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades“. Los principales factores que tiene en cuenta el estudio de la calidad de vida son:

- 1) Bienestar Emocional
- 2) Riqueza material y bienestar material
- 3) Salud
- 4) Trabajo y otras formas de actividad productiva
- 5) Relaciones Familiares y sociales
- 6) Seguridad
- 7) Integración con la comunidad.

Calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa (Levy y Anderson, 1980, p7)

Capacitación: es un proceso continuo de enseñanza aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. Puede ser interna o externa, de acuerdo a un programa permanente, aprobado y que pueda

brindar aportes a la institución. Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a laborar en la UNAM o para desempeñar un puesto de trabajo superior al que ocupa (Cohen & Franco,2003). Capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad.

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan (Contrato Colectivo 2010-2012).

Condiciones de Trabajo como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los trabajadores, grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (Chiavenato I., 2000.).

Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base: El documento firmado por la UNAM y el STUNAM, donde se determinan las funciones y características de cada puesto y que contiene: El Perfil del Puesto y sus categorías, integrado por una descripción de funciones; los requisitos para cubrir cada puesto y su tabulador respectivo (STUNAM,2007)

Contrato Colectivo de Trabajo. Contrato celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones (o uno o varios sindicatos de patrones), con objeto de establecer las condiciones conforme

a las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, según el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2010-2012).

Contrato de Trabajo.- Es aquel por el cual una persona denominada trabajador se compromete de forma voluntaria a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario. Convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2010-2012).

Contrato Individual de Trabajo.- Se da cuando una persona presta a otra un trabajo personal subordinado a través de un salario cualquiera que sea su forma o denominación (De Buen & Néstor, 2002).

Derecho Laboral.- Se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano. A diferencia de lo que sucede con muchos otros conjuntos de leyes, el derecho laboral podría decirse que no cuenta con una base anteriormente consuetudinaria o establecida en torno a costumbre previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX (De Buen & Néstor, 2002)

Desarrollo: Cursos y actividades no escolarizadas tendientes a formar integralmente a los trabajadores (STUNAM,2007).

Desempeño: conjunto de resultados laborales esperados que se reconocen por su calidad, costo y oportunidad. Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidas en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución o empresa, conducta cotidiana y generalizada del empleado en términos de resultados de la ejecución del trabajo (Albert M. J., 2007).

Eficacia: se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, en qué medida el área, o la institución como un todo, está cumpliendo con sus objetivos fundamentales, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello (Chiavenato, 1995).

Cuantifica el grado de cumplimiento de los objetivos o resultados de la institución, programa o proyecto sin considerar los recursos utilizados. Las medidas de eficacia serán útiles en la medida que los objetivos y/o resultados de la institución o programa se encuentren claramente determinados.

Mide el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos, a través de los productos o resultados obtenidos, sin referencia al costo de consecución de los mismos.

Eficiencia. Es definida como “virtud y facultad para lograr un efecto determinado la eficiencia es producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de los que se disponer o, alternativamente, alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible”. Un indicador de eficiencia es el costo unitario de producción o costo promedio; el mismo se obtiene relacionando el gasto ejecutado en la producción sobre el total de producto obtenido.

El concepto de eficiencia describe la relación entre dos magnitudes: la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Planteado en términos simples la eficiencia es producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de los que se dispone o, alternativamente, alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible (Chiavenato I, 2000.)

Eficiencia: Describe la relación entre dos magnitudes, la producción de un bien o servicio y los insumos (financieros, humanos o bienes) utilizados para su generación. Este tipo de indicador está referido a la producción de bienes o servicios, utilizando el mínimo de recursos disponibles (Cohen & Franco, 2003).

Con la evaluación se determina la calidad de los programas, el cumplimiento de las expectativas de los participantes, el grado de conocimientos adquiridos, el incremento de habilidades, los cambios de actitud y los resultados en la relación al costo-beneficio, entre otros, de tal modo que es posible precisar si deben mejorarse algunos aspectos del programa, modificarlo en su totalidad o simplemente continuarlo (Cohen & Franco, 2003). Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas.

Evaluación de desempeño: es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como

para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro. Evaluación de desempeño proceso mediante el cual se mide sistemática, periódica, continua y objetivamente "el desempeño del trabajador" (Chiavenato I, 2000.).

Evaluación del desempeño tiene algunas características como son:

- Proceso que mide el desempeño del empleado
- Identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones.
- Evaluación del pasado para orientarse al futuro.

Indicadores del Desempeño: Los indicadores de desempeño son instrumentos que proporcionan información cuantitativa sobre el desenvolvimiento y logros de una institución, programa, actividad o proyecto a favor de la población u objeto de su intervención, en el marco de sus objetivos estratégicos y su Misión. Los indicadores de desempeño establecen una relación entre dos o más variables, que al ser comparados con periodos anteriores, productos similares o metas establecidas, permiten realizar inferencias sobre los avances y logros de las instituciones y/o programas (Cohen, 2002.).

Ramas del Personal Administrativo, son las siguientes:

- a) Administración;
- b) Auxiliar de Administración;
- c) Profesional;
- d) Especializada Técnica;
- e) Especializada Obrera;
- f) Obrera; (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2010-2012)

Salario: Es la retribución que debe pagar la UNAM al trabajador por sus servicios. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, compensaciones, complementarios, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (Contrato 2010-2012)

Sindicato.- Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.

Trabajador.- Configura al trabajador como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección. Es una persona que proporciona su experiencia y trabajo mental y/o físico a un empleador o alguna otra persona. Esto incluye el concepto de “empleado,” el cual implica un contrato formal de empleo, y también a los trabajadores informales que proporcionan su trabajo y/o experiencia fuera de una relación formal.(Contrato, 2010-2012).

Trabajadores de Base:

Son los trabajadores al servicio de la Federación que no están incluidos como personal de confianza en lo dispuesto por el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o en las disposiciones legales que formalicen la creación de sus categorías o cargos. Un trabajador de base lo es en razón de la naturaleza de sus labores, en tanto que uno de confianza (planta) lo es en razón de la permanencia de sus labores. Son todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas establecidas (De Buen & Néstor, 2002).

Trabajo.- El trabajo es un derecho y deber social, no es mercancía; exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia y exige respeto para quien lo presta debiendo asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, no debe haber distinción entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social (Manuel, 2007)

2.3 Marco Metodológico.

Se trata de un estudio exploratorio, debido a que el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. (Sampieri Roberto, 2010.), pretende aumentar el grado de familiaridad con el fenómeno relativamente desconocido.

En la etapa descriptiva, busca indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (Sampieri, 2010). Al concluir se elegirán una serie de situaciones para evaluarlas en forma independiente, con la posibilidad de identificar predicciones, aún cuando estas sean rudimentarias.

La importancia de este aspecto de la Metodología en la propuesta de intervención es fundamental y da sustento a la investigación, en este caso hablar de la metodología, es hablar del proceso que lleva al logro de los objetivos de investigación.

La metodología implementada para la presente investigación, consta de seis Etapas las cuales se explicarán a continuación:

Primera etapa investigación

Se recopiló y revisó la información documental del Programa de Calidad y Eficiencia, convocatoria, procedimientos, de las teorías que lo conforman y

de los diferentes temas a tratar en el capitulo de la tesis. Además de la revisión de la literatura que será útil para los propósitos de esta investigación en libros, revistas, normatividades, Constitución, Leyes., Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de base 2010-2012, para determinar las variables e indicadores que se tomarán en cuenta para elaborar el instrumento.

En esta sección se propone una metodología para la definición y construcción de indicadores en el marco del proceso de planificación de indicadores permite monitorear y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas del Programa de calidad y Eficiencia para el personal administrativo de base de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Segunda etapa, diseño del instrumento

Una vez concluida la primera etapa se diseñará un instrumento para conocer la opinión de las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México acerca del proceso de calidad y eficiencia, y para identificar la situación actual de las mismas; el instrumento se dividirá en XI secciones distribuidas de la siguiente manera:

- I. Datos Generales
- II. Infraestructura en el área de Trabajo
- III. Organización Laboral
- IV. Equipo de Trabajo, Compañeros en el lugar de Trabajo, ambiente de trabajo.
- V. Estabilidad Laboral
- VI. Calidad de Vida Laboral: Dimensiones, Indicadores Individuales
- VII. Jefe Inmediato
- VIII. Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia

- IX. Cédula del Programa de Complemento al salario por Calidad y Eficiencia.
- X. Desarrollo Personal y de Capacitación en el Trabajo para Madres Trabajadoras
- XI. Clausulas del Contrato Colectivo de Trabajo para los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (2010-2012).

I. DATOS GENERALES

En esta sección van los datos generales de la trabajadora, entrevistada; como, edad, departamento, puesto, antigüedad, turno, escolaridad

II.- INFRAESTRUCTURA EN EL ÁREA DE TRABAJO.

Es conocer las condiciones del espacio de trabajo, iluminación, mobiliario, instalaciones, como se encuentran limpias o no, si existen medidas de seguridad en caso de un incendio ,si son las adecuadas para desempeñar sus actividades cotidianas, en cuanto al equipo si cuenta con el equipo necesario para realizar sus actividades porque la mayoría de las veces los equipos son obsoletos y no cumplen con los requerimientos para desempeñar las actividades encomendadas para los trabajadores, y la mayoría de las veces son estos los equipos que se le dan al personal de base los más actualizados son para el personal de confianza y con ese equipo obsoleto pretenden que realicen un trabajo de calidad, cuando al personal de confianza les proporcionan equipos nuevos, también se incluyo una pregunta de si los compañeros se apoyan a la hora de entregar resultados en el trabajo.

III. ORGANIZACIÓN LABORAL

En este apartado la información solicitada a las trabajadoras de base es si las autoridades y el jefe inmediato les avisan de los eventos y actividades de la Escuela nacional de Trabajo Social, y la relación que tienen los distintos departamentos o áreas y como se vinculan, si el jefe inmediato les informa de lo importante que es su trabajo y por consiguiente el cumplimiento del mismo, la responsabilidad que implica, utilidad, y si son apegadas las actividades al catálogo de puestos vigente para el personal administrativo de base de la UNAM, por lo regular los jefes inmediatos desconocen las actividades de sus subordinados, si se planean previamente las actividades y funciones que tiene el departamento o área o si al momento se les informa.

IV. EQUIPO DE TRABAJO, COMPAÑEROS EN EL LUGAR DE TRABAJO, AMBIENTE DE TRABAJO.

En esta sección se pretende saber cómo son los lazos de compañerismo, solidaridad, organización entre las trabajadoras de base y los compañeros que trabajan en la misma área, como es el ambiente laboral de armonía, respeto, si es tomado en cuenta por sus compañeros en la toma de decisiones, si están de acuerdo con las políticas de la Escuela y si las aceptan o no, si recibe reconocimiento por el desempeño de sus actividades en el departamento donde está y por la dependencia. Como se dan las vías de comunicación en general entre los compañeros de trabajo y jefe, como es el clima laboral.

V. ESTABILIDAD LABORAL.

La percepción de las trabajadoras sobre la estabilidad laboral, al tipo de contratación que es de base, las prestaciones que reciben, derechos laborales, oportunidades horarios, jornada laboral, convivencia con la familia, que les brinda el Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal Administrativo de base vigente, si recibe capacitación, escalafón,

reclasificaciones y promociones para acceder a puestos mejores a través de la capacitación y grado de estudios que tienen, logros académicos, desarrollo profesional, laboral y desarrollo familiar.

VI. CALIDAD DE VIDA LABORAL; DIMENSIONES INDICADORES INDIVIDUALES.

Este apartado se refiere a la satisfacción laboral, desarrollo profesional, familiar, percepciones económicas que recibe, toma de decisiones, reconocimiento y jefe inmediato.

VI. JEFE INMEDIATO

Esta sección está enfocada al jefe inmediato empezando con la relación que se establece con los subordinados, si es líder en la relación que se establece con su equipo de trabajo, como da las indicaciones, informa a su equipo de las actividades a desarrollar en el departamento, reconoce y estimula a sus trabajadores, supervisa y da retroalimentación, demuestra interés por el trabajador, como se dan los canales y vías de comunicación.

Es por ello que consideré darle mas peso a esta parte porque si el ambiente de trabajo es favorable pero en particular la relación con su jefe inmediato en cuanto a saber si las actividades son planeadas, organizadas, supervisadas, hay retroalimentación, y si además el jefe estimula y reconoce a las trabajadoras a la hora de ser evaluadas se va a reflejar en la evaluación en cuanto al desempeño de las trabajadoras.

VIII. PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA

La importancia de este punto es ver hasta donde las trabajadoras tienen información acerca del Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia, convocatoria, requisitos, procedimiento.

IX. CÉDULA DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA

En este apartado se dio a conocer la cédula de calidad y eficiencia con los 6 factores que se consideran para evaluar a los trabajadores en el Programa de Calidad y Eficiencia, además saber el conocimiento de las trabajadoras de base sobre los criterios y rubros por los que son calificadas y evaluadas.

X. DESARROLLO PERSONAL Y DE CAPACITACION EN TRABAJO PARA MADRES TRABAJADORAS.

En este rubro se pretende saber que tanta difusión tienen la secretaria de acción para la mujer, la secretaria de capacitación, y cuál es el conocimiento que tienen acerca de las prestaciones, y si son conocidos los programas y eventos que realizan ya que forman parte de la estructura del sindicato. Y los medios de comunicación en que se da esta difusión son los idóneos para cumplir con el cometido.

XI. CLÁUSULAS DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. (2010-2012).

Conocer el grado de conocimiento por parte de las trabajadoras de base acerca del contrato Colectivo de Trabajo vigente, utilidad y aplicación, ya que es en este cuerpo normativo, dónde están contempladas las

prestaciones sociales para los trabajadores de base que laboran para la UNAM.

Tercera etapa trabajo de campo

En esta etapa se aplicó el instrumento a las 60 trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo social de la Universidad Nacional Autónoma de México, que conforman el padrón, con la finalidad de conocer la opinión y la información proporcionada, para identificar fortalezas, debilidades, situación actual de las trabajadoras en cuanto a las relaciones que establece con el jefe inmediato, con sus compañeros de trabajo, las condiciones con su medio laboral, entorno, desempeño laboral, identificar la eficiencia en la asignación de recursos, etc.

Cuarta etapa, análisis e interpretación de los resultados

Concluida la etapa de la aplicación del instrumento de evaluación, se realizó el análisis e interpretación de la información recolectada en el trabajo de campo, utilizando para la interpretación de los datos cuantitativos el paquete estadístico SPSS, el cual permitió conocer la correlación que existe entre variables e indicadores que contiene el instrumento aplicado.

Procesamiento de datos

En la codificación de la información, para el análisis de respuestas del instrumento de medición, se diseñó una base de datos en formato Excel , y el procesamiento de variables a través del software estadístico SPSS.

Quinta fase, entrega de resultados

En esta etapa se presentan los resultados de la investigación relacionadas con el procedimiento del Programa de Calidad y Eficiencia, para la toma de decisiones y áreas de oportunidad de los Trabajadores Sociales.

Sexta fase

En esta se presentan las conclusiones y recomendaciones con base en los resultados obtenidos en la investigación, así como los aportes desde una perspectiva de trabajo social al proceso del Programa de Calidad y Eficiencia.

2.4 Marco Jurídico Institucional

Este paso consiste en analizar las leyes, decretos, y demás normatividades en la cual se fundamenta el Programa de Calidad y Eficiencia que se le aplica al personal Administrativo de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo
- Contrato Colectivo de Trabajo 2010-2012 Para Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo Para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- Procedimiento del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo Para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- Catálogo de Puestos para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.
- Cédula de entrevista que se aplica para evaluar el Programa de Calidad y Eficiencia para el Personal Administrativo de Base.
- Ley sobre Equidad de Género a nivel Internacional y Nacional.

La Fundamentación Jurídica en cuanto a la capacitación el art. 123 constitucional nos dice: “El trabajo socialmente útil, bases generales para la regulación del empleo, cuestiones relativas al trabajo.

Ley Federal del Trabajo En su art. 1º. La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el art. 123, apartado A y B de la Constitución.

Ley Federal del Trabajo: En el Capítulo III Bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

El Art. 153: Señala lineamientos específicos sobre capacitación y adiestramiento.

Art. 153 A. “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social”.

Los criterios generales sobre la implementación del proceso de capacitación y Adiestramiento en los centros de trabajo contienen los siguientes lineamientos:

- Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- Diseño de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- Otorgar constancia de habilidades laborales.

CAPÍTULO III

CONTEXTO LABORAL CON ENFOQUE DE TRABAJO SOCIAL.

3.1 Funciones del Trabajo Social vistas desde el mercado laboral.

La sociedad se encuentra en constante evolución por lo que el papel sustancial del Trabajo Social es el de apoyar e incentivar todo avance social que favorezca el desarrollo del individuo y el logro de su bienestar general permitiéndole, tomar decisiones y actuar en forma independiente, sostener interacciones maduras y equilibradas, y ser crítico con su situación.

En el caso de la intervención del Trabajo Social en los Departamentos de Recursos Humanos, el profesional debe comprometerse con los intereses del sujeto de intervención; y a la vez, ser lo suficientemente realista como para reconocer que el individuo es contratado por la Administración para ejecutar una labor, siendo una facultad patronal el determinar las condiciones en que esta se llevará a cabo lo cual debe ser respetado. Por lo tanto, la búsqueda de acuerdos en medio de las contradicciones (obrero-patrono, capital-trabajo), sobre las cuales pueda trabajar el profesional comprometido con el sujeto de intervención, es uno de los mayores desafíos que enfrenta la práctica profesional en instituciones públicas (Kisneman, 1992).

Este artículo plantea algunas reflexiones en torno a un perfil profesional específico del Trabajo Social en la Administración de Recursos Humanos, reflejando esa búsqueda por puntos de acuerdo que permiten la intervención profesional en favor del individuo, respetando la lealtad que merece la institución que contrata los servicios del profesional. El Trabajo Social como agente de cambio ubicado en los Departamentos de Recursos Humanos, tiene una oportunidad coyuntural para actuar en pro del bienestar del individuo, en tanto este nuevo enfoque tiene una repercusión directa sobre la calidad de vida del trabajador y su bienestar socio-laboral.

El propósito fundamental que persigue el Trabajo Social es el fomento de la calidad de vida del trabajador, de su grupo o equipo de trabajo y de la organización en su totalidad, promoviendo la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, la consecución de metas y el ajuste (o funcionamiento social) del trabajador dentro de la Institución para la cual labora. La atención que presta el Trabajo Social a su sujeto de intervención es de tipo individual, grupal y familiar en aquellos casos o situaciones socio-laborales, que así lo demanden (más adelante se plantean algunas funciones).

El Trabajador y Trabajadora Social puede desempeñar una amplia gama de funciones que le permiten ser un agente de cambio en la organización, que impulsa el avance social a favor del individuo. Ejecuta diferentes labores tendientes a la consecución del personal idóneo para la organización, la orientación del trabajador en el desempeño de sus funciones, vela porque el individuo mantenga interacciones sociales armoniosas, se desempeñe en un ambiente laboral satisfactorio y observe una conducta adecuada según los objetivos de la Institución o Empresa para la cual labora (Robbins, 2006).

El marco conceptual que se presenta, como soporte (Maldonado, 2006), está enfocado a las competencias laborales concebidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT; por medio de un estudio descriptivo, a partir de la entrevista estructurada a los jefes inmediatos del Trabajador social; la muestra estuvo conformada por 134 instituciones de las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación. Los resultados que se presentan, están fundamentados en conocer la estructura general de cada una de las áreas describiendo el perfil del cargo, las competencias básicas, genéricas y específicas. Lo anterior se constituye en una fuente para adecuar la formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo; orientar la oferta educativa hacia el logro de las expectativas y resultados que las

empresas desean tener de la educación. La sociedad se encuentra en constante evolución por lo que el papel sustancial del Trabajo Social es el de apoyar e incentivar todo avance social que favorezca el desarrollo del individuo y el logro de su bienestar general permitiéndole, tomar decisiones y actuar en forma independiente, sostener interacciones maduras y equilibradas, y ser crítico con su situación.

En el caso de la intervención del Trabajo Social en los Departamentos de Recursos Humanos, el profesional debe comprometerse con los intereses del sujeto de intervención; y a la vez, ser lo suficientemente realista como para reconocer que el individuo es contratado por la Administración para ejecutar una labor, siendo una facultad patronal el determinar las condiciones en que esta se llevará a cabo lo cual debe ser respetado. Por lo tanto, la búsqueda de acuerdos en medio de las contradicciones (obrero-patrono, capital-trabajo), sobre las cuales pueda trabajar el profesional comprometido con el sujeto de intervención, es uno de los mayores desafíos que enfrenta la práctica profesional en instituciones públicas (Chiavenato I,1995).

Este artículo plantea algunas reflexiones en torno a un perfil profesional específico del Trabajo Social en la Administración de Recursos Humanos, reflejando esa búsqueda por puntos de acuerdo que permiten la intervención profesional en favor del individuo, respetando la lealtad que merece la institución que contrata los servicios del profesional.

El Trabajo Social como agente de cambio ubicado en los Departamentos de Recursos Humanos, tiene una oportunidad coyuntural para actuar en pro del bienestar del individuo, en tanto este nuevo enfoque tiene una repercusión directa sobre la calidad de vida del trabajador y su bienestar socio-laboral.

3.1.1 Marco contextual de las competencias laborales del trabajo social

En un mundo de acelerados cambios y profundas transformaciones económicas, políticas y sociales, caracterizado por la globalización de la economía, la competitividad internacional y el desarrollo, basado cada vez más en el conocimiento y las innovaciones tecnológicas, han cuestionado y vuelto obsoletos los instrumentos, técnicas de análisis y sistematización del trabajo. Ello tiene consecuencias en la gestión organizacional tanto a nivel productivo como de recursos humanos, así como en la implementación de políticas de empleo, en las relaciones y negociaciones entre trabajadores y empresarios y entre instituciones educativas y empresas. Si bien el sector productivo desarrolló por su cuenta fórmulas que le permitieron por un tiempo resolver las insuficiencias en la preparación de recursos humanos para el trabajo, lo que en buena parte motivo su alejamiento de las instituciones educativas, es cierto que éstas tampoco se preocuparon por establecer y desarrollar la relación con el sector de la producción. Este distanciamiento provocó que el mundo del trabajo y el de la educación actuaran cada uno por su lado, lo que evidentemente trajo, además de falta de complementariedad en esfuerzos y recursos, diversidad de planes y programas con distintos grados de calidad y pertinencia respecto a los requerimientos, y la ausencia de un marco que permitiera articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas (López, 2006).

3.1.2 Competencias específicas del trabajador social desde el mercado laboral en las diferentes áreas de intervención

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas con las funciones laborales, se tuvo como referente la descripción de las funciones en cada una de las áreas con sus respectivas

acciones a alcanzar; con el ánimo de complementar esta información se presentan una relación de los conocimientos teóricos que deben poseer los profesionales, los saberes metodológicos, la política social y el marco legal requeridos en cada una de las áreas del estudio (Profesional, 2003).

a. Área de intervención en salud

El trabajador social en el área de salud encuentra un importante campo de acción, en este sentido el profesional debe poseer una amplia formación que le permita asesorar, gestionar, identificar, promover, educar, entre otras acciones en pro del usuario y de la institución, por lo que su quehacer se orienta a funciones de investigación, educativas y de participación social, gestión y administración de servicios.

Para el caso de las competencias específicas se describe teniendo en cuenta la función y las acciones en la intervención del trabajador social. A continuación sus desarrollos:

Función	Acciones
Investigativas	<ul style="list-style-type: none"> • Participar con el equipo interdisciplinario en proyectos de investigación sobre la salud integral de la población y sobre los factores de riesgo del ambiente socio-económico. • Participar en estudios que aporten en la solución de problemas de salud de la comunidad. • Estudiar las características socio económicas de la población atendida. • Estudiar, analizar y actualizar la información sobre las necesidades, expectativas y percepciones de los usuarios y de la comunidad del sector donde se encuentre ubicada la institución como base para la programación. • Investigar analizar e interpretar las políticas sociales, enmarcadas en la dinámica del contexto socio-cultura, con el

	<p>objetivo de desarrollar la capacidad crítica reflexiva frente a las decisiones y medidas de ley que se legitiman por parte del sector salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el impacto de las medidas de ley y proponer alternativas de atención y prevención de individuo, la familia y la comunidad más acordes con su realidad (aborto, divorcio, menor trabajador, aparición y agudización de enfermedades crónicas, desprotección • Participar en el análisis de la información de oferta y demanda de servicios de salud del área de influencia que permita proponer alternativas de solución.
Función	Acciones
Educativas y de participación social	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar actividades de educación social en la promoción de la participación de las familias, en el conocimiento, de detección y manejo de factores de riesgo. • Promover la participación social y organizacional de la comunidad, por medio de procesos socio – educativos, a través de la metodología no formal de educación para adultos, en los que se divulguen y discutan los derechos y deberes de las personas y la familia frente a la prevención, promoción y mantenimiento de la salud, de tal manera que puedan intervenir en la planificación, ejecución y evaluación de los programas. • Promover procesos de sensibilización y de capacitación intra e interinstitucional, orientados a cualificar la atención al usuario dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
Función	Acciones
Gestión y administración de los servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Participar con el equipo de salud en la programación de actividades con base en el perfil epidemiológico y características socioeconómicas y culturales de la población beneficiaria del centro de atención. • Evaluar los programas diseñados y ejecutados por el trabajador social y los realizados conjuntamente con las demás unidades funcionales del centro de atención. • Elaborar el presupuesto para proveer los recursos del área de trabajo social • Diseñar y evaluar permanentemente los procedimientos de

	<p>atención al usuario, especialmente en lo que se refiere a la oportunidad y calidad de las respuestas dadas a los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar la referencia y contrarreferencia cuando se requiera, dentro de la estrategia de redes de servicios de salud. • Establecer coordinación a nivel interinstitucional e intersectorial para complementar la atención requerida por el usuario. • Realizar remisión a usuarios de acuerdo a la problemática social. • Promover y orientar los procesos de organización comunitaria que impulsen la participación de la comunidad de los servicios de salud.
Función	Acciones
Administración del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener actualizado el registro y control de Talento Humano disponible en la institución. • Tramitar lo relacionado con comisiones, vacaciones, renunciaciones y licencias para su verificación y autorización. • Dirigir, planear, orientar y coordinar los programas de incentivos, bienestar social y capacitación de los funcionarios de la institución.
Función	Acciones
Preventivas y de atención al usuario	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar planes de tratamiento conjuntamente con el usuario y el equipo interdisciplinario para resolver los problemas o deficiencias del individuo o la familia. • Informar a los usuarios sobre sus deberes y derechos. • Informar a los usuarios de los mecanismos para acceder al sistema General de Seguridad Social en Salud. • Realizar actividades encaminadas a eliminar o disminuir los riesgos de enfermedad, o las consecuencias que se pueden derivar de la enfermedad.

Como se puede observar la intervención de trabajo social se enmarca dentro de aspectos relacionados con los procesos de participación social, la educación, la administración y gestión de servicios, la investigación el

desarrollo del talento humano en las instituciones de salud, la atención al usuario, en este contexto para el desarrollo de dichas funciones y acciones es pertinente traer a colación y en el ámbito de las competencias los conocimientos conceptuales propios del área, de investigación, política social y el marco legal que debe poseer el profesional para el desempeño en esta área.

b. Área de intervención en lo laboral.

En este aparte se explicará lo relacionado con las competencias laborales del trabajador social en las empresas, en este ámbito el profesional centra su intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones humanas, apuntando hacia el aumento de la productividad dentro de un clima organizacional propicio y satisfactorio. La acción del trabajador social en las empresas parte de los niveles organizativos de las mismas, es importante que el profesional conozca el contexto para que su intervención sea de impacto y sus decisiones sean tomadas en cuenta por la alta dirección. A continuación se hace una descripción de las competencias específicas requeridas para el ejercicio profesional.

Función	Acciones
Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, en coordinación con el subdirector y los jefes de otras dependencias, los programas de bienestar social, capacitación y salud ocupacional, que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios del Departamento. • Evaluar y proponer las actividades relacionadas con el reclutamiento, selección, capacitación,

	<p>remuneración, control y desarrollo del personal de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestionar la afiliación del personal a la seguridad social (Administradora de Riesgos Profesionales -ARP-, Empresa Promotora de Salud – EPS-, Administradoras de Fondo de Pensiones –AFP- • Realizar las visitas domiciliarias y su respectivo informe de las personas que se encuentren en proceso de selección con el fin de complementar los datos sociales y familiares de cada trabajador • Realizar las inducciones generales a todas las personas que ingresen a la empresa • Elaborar el presupuesto fijo de Trabajo Social de acuerdo con las normas y políticas establecidas. • Elaborar informes socio-económicos y registros sobre el bienestar del personal. • Verificar las referencias del candidato que se encuentra en proceso de selección. • Participar en el proceso de elaboración de la nómina (vacaciones, incapacidades y registros).
<p>Bienestar laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la unidad familiar a través de espacios formativos y recreativos con el fin de que el empleado logre un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. • Trabajar el área recreativa, lúdica y artística con los hijos de los empleados que faciliten su desarrollo y acercamiento con la empresa • Participar en el diseño, organización, ejecución y control de planes, programas y proyectos de bienestar social para empleados y pensionados de acuerdo con las normas vigentes. • Planear, dirigir y coordinar las actividades sociales, artísticas, deportivas, y culturales para los empleados y su familia. • Generar espacios de apoyo y asesoría a nivel social, económico y personal para mejorar la calidad

	de vida del empleado y su familia.
Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con la ARP el levantamiento del panorama de riesgos y el diseño del programa de salud ocupacional. • Realizar actividades orientadas a la prevención y control de riesgos profesionales. • Participar en la coordinación de las actividades relacionadas con: seguridad e higiene industrial, medicina preventiva y del trabajo y el comité de emergencias. • Realizar los trámites ante la EPS y la ARP en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y coordinar talleres, seminarios, conferencias orientados a tratar temas familiares, personales y de superación, dirigidas a los colaboradores • Coordinar con la EPS las charlas de promoción y prevención en salud. • Coordinar jornadas de capacitación para dar a conocer los servicios de la caja de compensación familiar. • Realizar junto con el área de psicología talleres y círculos de prevención de salud mental. • Coordinar con la ARP la programación de las capacitaciones dirigidas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
Asesoría individual	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar orientación profesional frente a situaciones de dificultad como: crisis personales, conflictos con la pareja, duelos, pautas para la orientación de los hijos, entre otros. • Hacer seguimiento a los empleados de la empresa en lo relacionado a situaciones laborales o

	<p>personales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atender en forma personal y telefónica los requerimientos e inquietudes del pensionado y resolver en forma ágil y oportuna • Intervenir a nivel de caso y familia según los problemas identificados • Realizar la remisión de los casos que no son de la competencia profesional a las instancias pertinentes
<p>Responsabilidad social empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en actividades que contribuyen al bienestar y desarrollo de la comunidad y a la creación de un entorno favorable para el crecimiento de la empresa. • Buscar alianzas estratégicas entre sectores económicos de la sociedad. • Participar en programas de acción social a través de los productos y servicios de la empresa. • Apoyar proyectos de infraestructura para mejorar caminos y parques de la comunidad, mejorar la escuela de la zona apoyando con libros y materiales, proteger el medio ambiente, apoyar proyectos comunitarios, e inclusive poner a disposición de las organizaciones comunitarias su capacidad de gestión, su potencial administrativo y su disponibilidad de recursos humanos

3.2 El Trabajo Social en la administración de recursos humanos.

Mucho se ha dicho con respecto a la posición contradictoria del Trabajo Social en las Instituciones, en la mayoría de estos análisis se ha utilizado un enfoque marxista que ha dado como resultado la crítica a cualquier acción profesional que no tienda al cuestionamiento y cambio radical de las relaciones sociales de producción capitalista en el contexto de la lucha de clases (Gutiérrez & E, 2006).

Sin embargo, un enfoque menos idealista y más viable, sugiere otro camino. La sociedad se encuentra en constante evolución por lo que el papel sustancial del Trabajo Social es el de apoyar e incentivar todo avance social que favorezca el desarrollo del individuo y el logro de su bienestar general permitiéndole, tomar decisiones y actuar en forma independiente, sostener interacciones maduras y equilibradas, y ser crítico con su situación.

En el caso de la intervención del Trabajo Social en los Departamentos de Recursos Humanos de los Ministerios del Estado, el profesional debe comprometerse con los intereses del sujeto de intervención; y a la vez, ser lo suficientemente realista para reconocer que el individuo es contratado por la Administración para ejecutar una labor, siendo una facultad patronal el determinar las condiciones en que esta se llevará a cabo lo cual debe ser respetado. Por lo tanto, la búsqueda de acuerdos en medio de las contradicciones (obrero-patrono, capital-trabajo), sobre las cuales pueda trabajar el profesional comprometido con el sujeto de intervención, es uno de los mayores desafíos que enfrenta la práctica profesional en instituciones públicas y privadas (Maldonado M, 2002).

3.2.1. Perfil ocupacional particular del Trabajo Social.

El principio de respeto a la dignidad de la persona, fundamento del Trabajo Social, subyace en toda actividad dentro de la Administración de Recursos Humanos. El trabajo de la persona se ejecuta bajo condiciones que garantizan el respeto a la dignidad de la persona y el respeto a los valores humanos, lo cual es de interés para el Trabajo Social, ello crea condiciones que repercuten positivamente en la productividad laboral del trabajador, lo cual es de interés para la Administración Pública (Maldonado M, 2002).

Los nuevos conceptos filosóficos gerenciales, marcan un avance social y ético en la forma como se interpreta y visualiza la participación del ser

humano en el trabajo; la actual coyuntura histórica debe ser aprovechada por los Trabajadores y Trabajadoras Sociales "... a fin de convertir los objetivos de producción en oportunidades de desarrollo y promoción de las personas y de la sociedad" (Kisneman, 1992). El ejercicio del Trabajo Social dentro de los Departamentos de Recursos Humanos, se ubica dentro de la práctica directa el sujeto de intervención lo constituye: su interacción con otros trabajadores y con el ambiente laboral en que se encuentra, siempre que su bienestar socio-laboral se vea afectado o amenazado.

El propósito fundamental que persigue el Trabajo Social es el fomento de la calidad de vida del trabajador, de su grupo o equipo de trabajo y de la organización en su totalidad, promoviendo la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, la consecución de metas y el ajuste (o funcionamiento social) del trabajador dentro de la Institución para la cual labora.

3.3 Perspectiva de género y Trabajo Social.

La complejidad de las relaciones interculturales en nuestras sociedades ratifica por una parte el carácter determinante del género en la estructuración de problemas sociales y por otra el anacronismo de concebir la perspectiva de género con un significado unívoco. Es por ello, que esta comunicación procura dar cuenta de la importancia de precisar en forma contextual los contenidos dinámicos y polisémicos del género en el marco de las intervenciones de los/as trabajadores/as sociales. En este sentido se pretende: 1) avanzar en un modelo de intervención social que comprenda el género desde los principios de la transversalidad; 2) analizar los alcances y sentidos del empoderamiento de género como estrategia metodológica en trabajo social; 3) reflexionar acerca de las razones que se sitúan en la base de un uso muy reducido de la cuestión de género en trabajo social en nuestro país y las implicaciones que ello sugiere (Benería & Roldán Martha, 1992.)

3.4 Interculturalidad, género y Trabajo Social

Se considera en primer lugar lo multicultural o lo pluricultural, de manera indistinta, como elemento definitivo de nuestras sociedades, en segundo, el multiculturalismo se concibe como una política que se sitúa más allá de lo institucional o estatal, y que afecta a todo el aspecto político: salud, educación, desarrollo, medio ambiente, bienestar, etc; y en tercer lugar lo intercultural se entiende como un conjunto de relaciones sociales que ponen en interacción a los sujetos a partir del reconocimiento recíproco de las diferencias culturales. Se sostiene que *“lo multicultural es un hecho, el multiculturalismo una intención política y lo intercultural una relación social”*. (Maldonado, 2006).

Las relaciones de género son relaciones interculturales, en tanto que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales.

Resolver por la idea de perspectivas de género responde a varias cuestiones, de un lado no puede generalizarse en la actualidad el enfoque de género predominante a la realidad sociocultural de todos y cada uno de los colectivos de mujeres que viven en este país, es un enfoque que privilegia la opción de una cultura de clase, que se sostiene en una concepción igualitaria proveniente del liberalismo político, es decir, maneja con dificultad el tratamiento de la diferencia étnica, social y cultural, y por último, como sabemos, el término mujer está vacío de contenido si no especificamos a que mujer o mujeres estamos haciendo referencia y cuáles son las particularidades que las define, es más, todavía no queda claro si reflexionar acerca de la expresión políticas de género reviste idéntico contenido que el de políticas destinadas a las mujeres (Lagarde M, 1992).

El Trabajo Social que se oriente a concebir las relaciones de género como interculturales propende a una intervención profesional que diferencia e incorpora, por ejemplo, que las realidades socio-culturales de las mujeres

de 60 años son distintas a las que experimentan las de 21, o que la intervención con mujeres inmigrantes procedentes de diversas nacionalidades y grupos de edad, que se dan cita en una dinámica participativa, constituyen situaciones empíricas que obligan a diversificar y contextualizar la noción sobre aquello que se va a conceptuar por perspectiva de género.

El Trabajo Social con base en perspectivas de género fundamenta una práctica pluralista, que tiene en si misma intención política, la de reconocer como hecho social la diversidad.

El reconocimiento del otro es un fenómeno social, psicológico, cultural de aproximación a lo diferente, a un otro que puede ser tanto interno, como externo, generando disposiciones nuevas hacia nosotros mismos, funciona como una relación social emancipatoria, histórica, cambiante y cargada de memorias complejas.

Puntualizar que la acción de reconocer no tiene por qué gestarse en igualdad de condiciones de unos sujetos respecto de otros y que los valores que guíen tal acción están en el centro de aquello que desde el Trabajo Social es ineludible someter a análisis. En cualquier caso los procesos de reconocimientos están impregnados de dificultad, es precisamente esa dificultad y sus límites el campo de acción profesional más necesitado, a mi juicio, de constituir objeto de intervención, en esta lógica que se describe. Entre otros, porque afecta a aquello que se viene denominando como problemas de gobernabilidad política de lo cultural (Lorente & Belén, 2000).

La intención es, por tanto, innovar un horizonte amplio en la construcción de relaciones interculturales propiciando una interacción equitativa y consensuada, lo que desde este trabajo no significa enarbolar la bandera de la tolerancia, más bien queda muy lejos de su planteamiento.

3.5 Los sentidos del empoderamiento para el Trabajo Social

El empoderamiento tiene como objetivo la reorganización de las relaciones de poder que producen formas de opresión sostenidas en el tiempo en diversos colectivos sociales y culturales. La redistribución del poder constituye, por tanto, un horizonte de transformación social que apunta a cambios estructurales. La toma de conciencia de las formas de opresión a las que está sometida una persona o sujeto colectivo, y la adquisición de recursos y habilidades con la finalidad de potenciar la capacidad de transformación que cada individuo o colectividad posee, conforman dos metas sucesivas de intervención social bajo el enfoque del empoderamiento. La acción de empoderar se dirige a 1) democratizar los procedimientos de participación pública, 2) a incluir necesariamente, las voces y decisiones de los otros distintos a la mayoría hegemónica, con la intención de generar visiones de la vida comunitaria que tiendan a una nueva concepción de ciudadanía política, 3) a incidir con ello en la re significación de ámbitos de la vida cotidiana que articulen nuevos sentidos de la existencia. La lógica del empoderamiento exige la conexión y comprensión de prácticas culturales y sociales distintas, no para relativizar las posiciones de poder, sino más bien para manifestar las desigualdades en el acceso a éste por el hecho de ser distinto. Puede pensarse además de en las mujeres, en las minorías étnicas, en las personas con discapacidad, en los inmigrantes o en los colectivos de mayores (Lorente M, 2006).

Desde el Trabajo Social puede pensarse en la importancia de desempeñarnos, respondiendo literalmente a una amplia gama de funciones que acaban definiendo nuevas profesiones, como por ejemplo la mediación cultural, sino como profesionales, con historia y con arraigo, que disponen de saberes estratégicos para comprender la importancia de trabajar hoy en el fomento y dinamización de procesos de reconocimiento del “otro”, es desde ahí que se vincula el espacio comunitario y familiar en

un mundo que se orienta a la fragmentación y a desvirtuar los valores que necesitamos en las relaciones cotidianas (Lorente & Belén, 2000).

3.6 contexto laboral de las mujeres y término de equidad de género en la UNAM.

Durante el Siglo XX la lucha por abatir las diferencias sociales han generado investigaciones específicas sobre la mujer, las acciones tomadas en pro de las mujeres han logrado ocupar espacios en el mundo público, como los laborales, los políticos, los familiares y de muy diversa índole cierto es que las estructuras sociales se van transformando pero aun la mujer no ha logrado impactar en todos los ámbitos de desarrollo.

Ser mujer es mantenerse en la lucha constante por lograr propósitos personales y sociales que la mantengan satisfecha de la labor que realiza, como mujer y como integrante de una sociedad que reclama su participación activa y consciente por alcanzar un mejor nivel de vida.

Todo ello contribuye a favorecer un clima de aceptación y reconocimiento de las mujeres. Así, contribuimos a poblar la cultura, la conciencia colectiva, las representaciones sociales, los análisis, la historia y la memoria, los hechos de las mujeres, las innovaciones, los descubrimientos y todo aquello que las mujeres hemos conservado para beneficio personal y social. De la autoestima de género personal a la estima del género como categoría social no hay ni un paso. De manera dialéctica, al ir de la autoestima personal a la estima de género, contribuimos a la estima social de las mujeres como legítimas habitantes de esta tierra que valoramos las muy diversas maneras de vivir y ser mujeres (Carrasco, 2000).

Lo fundamental desde la Perspectiva de género es fortalecer la autoestima consiste en lograr el *empoderamiento* personal y colectivo de las mujeres, y potenciar nuestra capacidad para enfrentar los problemas que tenemos que enfrentar en el mundo.

El objetivo de las agendas políticas de mujeres es actuar a favor de diversas causas, es lograr el empoderamiento de las mujeres al modificar las pautas políticas que coartan la vida personal y colectiva al crear condiciones para eliminar los poderes personales y sociales que oprimen a las mujeres. El empoderamiento se concreta, al mismo tiempo, lograr que cada mujer consolide los poderes personales que ya tiene, y cada día se haga de más y los enlace de manera integral (Lagarde M, 2001).

En México, el interés de los sindicatos por los aspectos de la producción que afectan a los trabajadores se reduce a vigilar el incumplimiento de lo estipulado sobre las condiciones de trabajo. Ha sido excepcional una participación propositiva para generar cambios tecnológicos o de organización. Así, el sindicalismo nacional a lo largo de las últimas cuatro décadas ha adoptado una actitud defensiva.

Los primeros intentos de flexibilización de los contratos colectivos de trabajo en México se dieron en las plantas automotrices del norte, donde los contratos nacieron flexibles, diseñados especialmente para las nuevas necesidades de las empresas, es decir, se diseñaron para una nueva fuerza de trabajo, en zonas de escasa tradición sindical y contractual, que no presentaba resistencia. Después de 1982, se inicia el proceso flexibilizador en los contratos de las principales empresas del país, con el modelo de la maquila del norte: contratos mínimos, amplia unilateralidad empresarial en las decisiones productivas y de empleo y una virtual ausencia del sindicato. Diez años después ya se plantea la creación de un nuevo sindicalismo que atendiera las necesidades del mundo neoliberal, inicialmente con ajustes al

salario de los trabajadores en función al comportamiento de la productividad de cada empresa. En 1996, el acuerdo por una nueva cultura laboral, planteaba “Dar por finalizada la lucha de clases, puesto que el enemigo común de los empresarios y trabajadores se encontraba ahora en la competencia en el mercado.” De esta manera, el concepto de flexibilidad ocultó, la derrota de las organizaciones de los trabajadores, la cual observamos en la inseguridad en el empleo y el salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de las instituciones reguladoras y de la fuerza de los sindicatos (Noriega, 2008).

La ofensiva patronal y gubernamental sigue y ahora pretende modificar la Constitución y la Ley Federal del Trabajo para avalar lo que ya se practica en todo el país: trabajo por horas; salario individualizado en función de la productividad; flexibilidad en la contratación; escalafón por desempeño; revisión de los tribunales de trabajo para suprimir su función tutelar del trabajo, de la seguridad social, del derecho a huelga y de la contratación colectiva (Noriega, 2008). Asimismo, establecer contratos a prueba y de aprendizaje, revisar formas de terminación de las relaciones laborales, así como las indemnizaciones por despido y los días de descanso obligatorio, entre otros.

3.7 Participación del Trabajo Social en Instituciones o Empresa como intervención Social.

El Trabajo Social en las Instituciones o Empresas. El trabajo Social se dirige al bienestar del trabajador y su familia y a la solución de problemas personales que se pudieran plantear, la finalidad es conseguir el bienestar de los trabajadores, un buen ambiente laboral.

El mundo laboral está sujeto actualmente a grandes transformaciones que influyen en la naturaleza del trabajador social en las instituciones o Empresas. Hay que mencionar los cambios en la política de empleo y

legislación laboral, que ha traído consigo la precarización del empleo a través de los contratos temporales, actuaciones, y ejercen una presión a la baja en las demandas salariales y sociales (Soto, 1995).

Por otra parte la aparición de nuevas tecnologías exige de las empresas gran competencia técnica y profesional. Estas coordenadas han modificado la actitud de los patrones o empresarios y de los trabajadores, estableciendo un tipo de relación más contractual; las instituciones dejan de ser el ámbito donde se desarrolla gran parte de la vida del trabajador, pasando a ser un lugar, en ocasiones por un corto espacio de tiempo, donde se presta un servicio a cambio de un salario.

Los factores descritos han influido en los cambios operados en Trabajo Social en las instituciones o empresas, son parte fundamental, sobre todo en la política social, no hay que olvidar que las instituciones y las empresas es un sistema complejo, donde todos sus elementos deben de estar integrados y, por lo que respecta al elemento humano, tiene que proporcionarle la mayor cuota de desarrollo profesional y de bienestar social.

Este sería el principal ámbito de actuación del trabajador social en las instituciones o empresas. Este profesional sigue una tendencia a la profesionalización integrándose a equipos interdisciplinarios que se ocupan de las áreas de bienestar social, y de las relaciones humanas.

3.8 Norma de Igualdad y Equidad de Género NMX-R-025-SCFI-2009.

Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual,

estado civil o cualquier otra característica o condición análoga (STPS, 2009).

Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

La Dirección General de Normas de la Secretaría de Economía aprobó la norma, cuya declaratoria de vigencia fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2009.

Marco Jurídico de la Norma de Igualdad y Equidad de Género.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1 prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4to establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

CAPÍTULO IV

CIUDADANIA, DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

4.1 Ciudadanía

El análisis de la situación de las mujeres en el ámbito de la participación política ha sido abordada desde muy distintos enfoques y perspectivas, considerando el contexto o entorno sociopolítico, partiendo del desarrollo histórico de la democracia de cada país o de la región, refiriéndose al ámbito del enfoque del ejercicio de los derechos humanos, particularmente de los civiles y políticos, que tienen como referencia en todos los casos el concepto de ciudadanía.

La ciudadanía se expresa como la capacidad que tienen hombres y mujeres para decidir, elegir, escoger, para la toma de decisiones pero siempre con relación a los otros que son sus iguales en la sociedad; de ahí que muchas veces se descubra que la ciudadanía sigue un camino distinto al de la autonomía. Esta se centra en el individuo mientras que la ciudadanía tiene como referente al colectivo. La ciudadanía desde la perspectiva de género, implica un conjunto de prácticas en el espacio de lo público, de carácter social, político, civil y cultural en los asuntos de interés común, por lo que tiene una relación directa con la democracia.

Algunos teóricos han elaborado un concepto de ciudadanía que tiene como objetivo alcanzar la igualdad de derechos de los ciudadanos frente al Estado. Esta concepción resguarda este significado de ciudadanía que implica el acceso a los derechos políticos. Esta tradición tiene sus raíces en la antigua filosofía griega, que separaba lo público de lo privado, y que dio origen a dos tipos distintos de leyes las que se refieren al derecho público y las que se refieren al derecho de familia.

La perspectiva que desarrollare se basa en la idea de la ciudadanía y en la promoción activa y simultánea de los derechos de las mujeres en los distintos escenarios de la vida cotidiana en este sentido, se articula: la

especificación de derechos, la perspectiva de interdependencia de derechos (la relación entre las categorías de derechos civiles y políticos con los derechos económicos, sociales y culturales de las personas).

El análisis de la situación de las mujeres en el ámbito de la participación política en especial la participación ciudadana ha sido abordada desde muy distintos enfoques y perspectivas, considerando el contexto o entorno sociopolítico; partiendo del desarrollo histórico, de cada país el enfoque del ejercicio de los derechos humanos, particularmente de los civiles y políticos, que tienen como referencia en todos los casos el concepto de ciudadanía.

La idea de ciudadanía plena no sólo tiene como requisitos la existencia de derechos y capacidades para ejercerlos en los distintos ámbitos: político, social, económico. También es imposible pensar en una ciudadanía plena y en su producto colectivo, la democracia, sin que, al menos, una proporción significativa de las personas ejerzan efectivamente su ciudadanía de manera trascendente.

La ciudadanía le fue negada a las mujeres durante siglos, en nuestros países latinoamericanos tuvieron que esperar hasta la mitad del siglo XX para poder ejercerla, para poder votar y en teoría para ser electas para algún cargo de representación popular. En la actualidad esta situación ha cambiado considerablemente, las mujeres ocupan espacios públicos, existe reconocimiento a su labor sin embargo esto aún no es tan significativo como quisiéramos, todavía existe una gran brecha por recorrer, y una labor ardua para posesionarnos en los diferentes ámbitos de intervención, y poder incidir de una manera más significativa, y para poder ejercer nuestra ciudadanía y poner en práctica la conquista de nuestros derechos, ejerciéndolos con plena conciencia.

A lo largo del tiempo y hasta la actualidad, un patrón femenino prácticamente universal muestra la presencia y acciones colectivas de las mujeres dentro del espacio local, asociadas a la vida cotidiana en la esfera de la familia y las tareas domésticas. Es necesario recalcar que de acuerdo a lo que expresa Marshall, en cuanto a este término del ejercicio de la ciudadanía como la capacidad que tiene el ser humano de crear, modificar, participar en la toma de decisiones, modificando su entorno y su realidad, ese nuevo orden social en cooperación con otros. En este marco surge la participación como el medio por el cual se construye la democracia y exige de los ciudadanos y ciudadanas compartir las decisiones que afectan su vida particular y la vida de la comunidad donde se vive (Marshall T. H., 2004).

El modelo de ciudadanía universal planteado por Marshall es, más que una extensión de los derechos de ciudadanía en Gran Bretaña, una respuesta a los problemas de las sociedades liberales, concretamente a las tensiones entre los principios igualitarios del sistema político democrático y las desigualdades inherentes a las estructuras económicas del sistema económico capitalista. Estas ideas fueron planteadas inicialmente en su famoso ensayo *Ciudadanía y Clase Social*, donde, apoyándose en la historia como herramienta que permite dar a su modelo una coherencia temporal, divide a la ciudadanía moderna en tres partes o elementos, civil, político y social, asignando a cada uno de ellos un periodo formativo: los derechos civiles, el siglo XVIII; los políticos, el XIX; y los sociales el XX (Marshall T. H, 1998).

La compleja y profunda construcción en su contexto histórico la ciudadanía es fundamentalmente pedagógica ya que opera sobre la conformación del imaginario y de los hábitos y actitudes que expresan distintos roles y posiciones dentro del sistema político y la sociedad civil. Estas acciones se despliegan en el ámbito de la educación informal, pero fundamentalmente

en el de la educación formal y sistemática. Uno de los grandes retos de la democracia actual es suscitar, en mujeres y hombres procesos de participación e incidencia política que los lleven a constituirse en sujetos que conocen, exigen y defienden sus derechos. En cuanto a la ciudadanía es un proceso en construcción y en el caso de las mujeres se ha visto nutrida por dos grandes movimientos sociales, nacionales e internacionales: el de derechos humanos y el feminismo. La ciudadanía de las mujeres se construye en movimiento, en la práctica social, en la concreción de derechos, en asumirse las mujeres como sujetos de derechos.

La ciudadanía es un proceso histórico en construcción, dialéctico, heterogéneo, que alude a los derechos y responsabilidades de las mujeres y los hombres, es la posibilidad que tienen los ciudadanos de contribuir en la vida pública de su comunidad, mediante la participación política. Sobre la construcción de la ciudadanía resulta central el marco de la crisis política, social, económica y cultural que afecta con especial énfasis a los países con una economía débil, para ello es necesario contemplar los distintos escenarios y actores involucrados que intervienen, como agentes directos asumiendo nuevos roles e identidades. Se plantea la necesidad de pensar en un nuevo sujeto ciudadano, para lo cual se hace imprescindible mirar primero hacia el pasado a fin de reconocerse desde las concepciones que se gestaron históricamente y de las que hoy se sostiene, de discriminar los valores, representaciones y estereotipos implicados en estas concepciones y en el conjunto de prácticas sociales que en ellas se fundan y de valorar el papel que las instituciones juegan en este desarrollo.

En la perspectiva de modificar la condición del trabajo en la sociedad contemporánea, es importante dejar constancia de la capacidad que tiene la clases trabajadoras, para ejercer una ciudadanía activa que pueda modificar la correlación de fuerzas y re direccionar un orden económico,

social, político y cultural depredador que ha concentrado como nunca el ingreso y polarizado a la sociedad en su conjunto.

Georgina Murray menciona que es necesario ir más allá del concepto tradicional de ciudadanía de Marshall que se enfoca principalmente al trabajo asalariado. Se trata de desarrollar un concepto de ciudadanía que tenga un mejor sentido para los trabajadores en su diversa condición actual caracterizada por la precarización y la flexibilización unilateral de las condiciones laborales. Plantea como prioridad para expandir el sentido de ciudadanía reconocer la globalización del trabajo, cuya muestra más palpable es la creciente migración y las nuevas consecuencias de la transnacionalización, es decir de una ciudadanía global.

Con respecto al término, ciudadanía se refiere a la intervención activa de las mujeres y los hombres en la vida pública, se materializa en la participación, propuesta y construcción de nuevos derechos, a la vez que exige condiciones y recursos para ejercerlos ya que ha sido una conquistas históricamente lograda Esta ciudadanía activa, presenta diversos ámbitos de expresión en los escenarios políticos: en lo individual se manifiesta como participación; en el ámbito social, como responsabilidad, solidaridad, cooperación en la esfera público-social; y en el ámbito político, como exigencia, fiscalización y rendición de cuentas de lo público-político, pero además como propuesta, intervención, creación de leyes y de políticas públicas que beneficien a la comunidad.

Tal concepción de ciudadanía se articula con la perspectiva de género, la cual nos permite comprender y explicar cómo en los escenarios políticos, nacionales e internacionales, los derechos humanos han tenido diferentes formas y espacios de expresión y desarrollo. La perspectiva de género como una postura teórica conceptual nos permite explicar, que la relación de las mujeres establecen con su ciudadanía se sustenta en un

reconocimiento parcial de derechos merecidos y en una débil conciencia del derecho a tener derechos; que la práctica de la igualdad como el lema central de los derechos humanos y del ejercicio de la ciudadanía es todavía, en nuestro país, una situación pendiente para las mujeres; que el ejercicio de la ciudadanía femenina históricamente ha estado asociado a las restricciones impuestas. La construcción de la ciudadanía de las mexicanas, como se manifiesta en el derecho al voto junto con el acceso a educación, a mercados de trabajo y al uso de anticonceptivos, propiciaron con más fuerza la conciencia ciudadana de muchas mujeres en las grandes urbes.

En el Estado Social de Derecho los individuos se erigen como ciudadanos con la responsabilidad de participar activamente en el destino histórico de la nación, convirtiendo a la democracia en uno de sus elementos fundamentales para que los ciudadanos a través de los espacios de participación ejerzan influjo permanente en las decisiones públicas. Las personas convertidas en ciudadanos ya no pueden ser percibidas como objeto pasivo frente al Estado; se convierten en sujetos de derechos y se constituyen en el fundamento de las normas jurídicas a partir de las cuales el Estado debe proteger y garantizar su desarrollo (Marshall T. H, 2004)

4.2 Ciudadanía Civil

La ciudadanía civil se refiere a los derechos de primera generación, casi siempre de orden individual como el derecho a la vida a la libertad, a la igualdad y oportunidad, a la personalidad jurídica, a la intimidad personal y familiar, al libre desarrollo de su personalidad, a la libertad de conciencia, a circular libremente por el territorio nacional, al trabajo en su doble dimensión del derecho y de obligación social.

Muestra los derechos sociales, el elemento que completa la ciudadanía, la realización plena del ideal ciudadano sólo será posible en el momento en que el Estado garantice su dimensión social, atribuyendo a los derechos sociales la misma legitimidad que a los civiles y los políticos. Para Marshall, el elemento social de la ciudadanía “abarca desde el derecho a la seguridad y un mínimo de bienestar económico al de compartir plenamente la herencia social y vivir la vida de un ser civilizado conforme a los estándares predominantes en la sociedad (Marshall T. H,1998).

Directamente relacionadas con este derecho son el parlamento y las juntas del gobierno local. Su periodo de formación data del siglo XIX, “cuando los derechos civiles vinculados al estatus de libertad habían ganado ya la sustancia suficiente para hablar de un estatus general de ciudadanía”, pero no pasarán a integrarse en la ciudadanía hasta el siglo XX, con la universalización del sufragio masculino, que supone el traslado de la base de los derechos políticos de lo económico al estatus personal. El ejercicio de los derechos políticos deja de ser en ese momento un monopolio cerrado del grupo de los propietarios, para convertirse en un derecho de todos los ciudadanos con independencia de su condición social (Marshall T. H, 2004).

El camino que recorre Marshall es el de la integración plena de los ciudadanos en la comunidad a la que pertenecen, y cada una de las dimensiones de la ciudadanía desempeña una tarea que permite al modelo seguir evolucionando hasta completarse. La dimensión civil de la ciudadanía crea una comunidad de hombres libres, dotados de derechos y protegidos por un derecho común; la política se encarga de reconocer las aspiraciones políticas de todos los ciudadanos, eliminando definitivamente la desigualdad formal entre pudientes y no pudientes; y la social cubre las necesidades básicas de los ciudadanos para que su integración y el ejercicio de sus derechos sean realmente efectivos. La ciudadanía moderna

es posible si y sólo si cada una de estas dimensiones es reconocida y garantizada al mismo nivel que el resto, de forma que sus beneficiarios, los ciudadanos de una comunidad, sean absolutamente iguales en cuanto a derechos y obligaciones. Una vez reconocidos y garantizados, los derechos fundamentales asociados al estatus de ciudadanía servirán para resolver, o al menos contener, los efectos más negativos de la tensión democracia-capitalismo, es decir, de la igualdad política formal y la desigualdad económica y social real.

Del análisis de Marshall debemos distinguir dos tipos de derechos civiles.

Los primeros son los “derechos legales”, que incluirían los derechos de libertad de expresión, de pensamiento y religión; y los segundos los derechos asociados a la institución de la propiedad. La diferencia estriba en que los primeros, los derechos legales, dotan a las personas de capacidades cuyo ejercicio no depende, o no debería depender, de su situación particular dentro del sistema social, sino única y exclusivamente de su estatus: una vez un grupo social reconoce a una persona el estatus de miembro de pleno derecho, ésta sabe lo que puede y no puede hacer, esto es, qué capacidades tiene, y el grupo reconoce sus expectativas no sólo como razonables, sino también como legítimas. Por su parte, los derechos de propiedad no confieren capacidades, sino oportunidades para luchar por las cosas que se querrían poseer sin garantizar la posesión de ninguna de ellas: “Un derecho de propiedad no es un derecho a poseer la propiedad, sino un derecho a adquirirla cuando se puede, y a protegerla cuando se tiene”. Poseerla o no depende no sólo de la voluntad, sino de la posición particular del ciudadano dentro del grupo respecto de la distribución de los recursos materiales, el poder o el interés.

Marshall señala que por medio del ejercicio de los derechos civiles los no poderosos pueden retar determinados aspectos del capitalismo, y

cuestionar de esta manera la distribución de los recursos materiales en la sociedad. Los derechos civiles, su ejercicio, es para Marshall la principal fuente de poder social, por encima de los derechos políticos, y pueden funcionar como una plataforma que impulse el cambio social.

Uno de los aspectos más complejos y controvertidos del modelo de Marshall es precisamente el del ejercicio colectivo de los derechos civiles. Si antes distinguíamos dos tipos de derechos civiles, los legales y los asociados a la propiedad, debemos añadir ahora un tercero, el de las libertades de asamblea y asociación: “No obstante profundamente individuales en su naturaleza, los derechos civiles son utilizados para crear grupos, asociaciones, corporaciones y movimientos de todo tipo (Marshall T. H., 2004). El ejercicio colectivo de los derechos civiles dio origen, como ya señalamos, a lo que Marshall denomina “sistema secundario de ciudadanía industrial.”

Los derechos asociados a la ciudadanía industrial son los derechos a sindicarse, a la negociación colectiva y a la huelga, y su reconocimiento “no fue una mera ampliación de los derechos civiles, porque representó la transferencia de un importante proceso desde la esfera política de la ciudadanía a su esfera civil,” sino más bien una anomalía en el proceso de desarrollo de la ciudadanía moderna (Marshall T. H, 2004).

Para Marshall, y con ello entramos en la segunda cuestión, la ciudadanía industrial no está a la altura de la civil. Se trata como apuntamos de un “sistema secundario”, complementario de la ciudadanía política. Al igual que los derechos políticos, su naturaleza es instrumental, orientada al reconocimiento de los derechos sociales. Y además transitoria. Una vez que se hace efectiva la ciudadanía social, los derechos industriales pierden la justificación de su existencia. No tiene ningún sentido negociar un salario

mínimo o un derecho a la asistencia sanitaria en una sociedad que ya los reconoce como derechos a todos los efectos (Barbalet, 2005).

La ciudadanía está constituida por la conjunción de tres elementos: *posesión de derechos, pertenencia a una nación y participación social*. Los derechos que incluyen el ejercicio de la ciudadanía pueden ser civiles, sociales y políticos. En los últimos años la sociedad civil organizada se ha expresado a través de la propuesta de la Cuarta Generación de Derechos Humanos, vinculados con los derechos ecológicos, de las etnias y en el caso de las mujeres, los derechos sexuales y reproductivos han tenido un papel preponderante. La ciudadanía a la que nos referimos tiene relevancia en los movimientos sociales; en la exigencia de las mujeres en los espacios de decisión; en la posibilidad de que las mujeres decidan sobre su cuerpo. Se traduce también en la elaboración y difusión de la agenda política de género que propone políticas públicas de bienestar y desarrollo humano para las mujeres y los hombres.

El papel de los sindicatos, que en otras épocas tuvieron que hacer valer los derechos sociales “desde fuera del sistema donde residía el poder”, es ahora el de defender los intereses de los trabajadores desde dentro, en colaboración con el gobierno. Marshall sugiere que con la incorporación de los líderes sindicales al sistema político (“la intervención gubernamental en las disputas industriales había tenido su contrapartida en la intervención de los sindicatos en las tareas de gobierno, un desarrollo importante y positivo.” (Marshall T. H,1998), la ciudadanía industrial deja de ser suplementaria a la política y se vuelve redundante a ésta.

Una postura, la de negar el valor de la ciudadanía industrial una vez conseguida la social, que reafirma en el *Afterthought a Reflections on Power*. Marshall considera que la mediación sindical, y el asociacionismo en general, no añaden más que confusión al funcionamiento normal de la

representación parlamentaria, ya que están diseñados para enmendar o invalidar las decisiones políticas que el electorado ha autorizado por medio del ejercicio de sus derechos políticos. El pluralismo, concluye, “es algo que la que la democracia puede aceptar, o incluso acoger con agrado”. Pero un choque entre los derechos civiles, en este caso los de ejercicio colectivo, y los derechos políticos se trata de un “fenómeno molesto” para el desarrollo y el progreso de la sociedad (Marshall T,H,2004).

Desde el punto de vista de Marshall los derechos ejercidos o reclamados por los sindicatos no encajan con dentro de concepción liberal de la ciudadanía desde el momento en que califica su aparición como una anomalía en el desarrollo de la ciudadanía y considera que su ejercicio ya no está justificado porque entorpecen el correcto funcionamiento de las instituciones de representación política. Los sindicatos y las asociaciones olvidan, dice, que cuando se invoca la ciudadanía en defensa de los derechos no se pueden ignorar las obligaciones correspondientes. Tratando el derecho a la huelga escribe: “Las obligaciones pueden depender tanto del estatus como del contrato (Marshall T.H, 2004).

Por lo general, las huelgas implican una ruptura del contrato o un repudio de los acuerdos, y se apela a un principio pretendidamente superior. Si se rechazan las obligaciones de un contrato en nombre de los derechos de ciudadanía, también deberán aceptarse las obligaciones que ésta conlleva”. Parece como si Marshall viese los derechos sindicales, y por extensión a todos los derechos colectivos, como una especie de agresión a los derechos civiles y a la institución del contrato. La ciudadanía de Marshall es un conjunto de derechos adjuntados a los individuos, y es escéptico respecto de los derechos colectivos, en cuyo ejercicio ve detrás intereses particulares, egoístas, que van en contra del espíritu altruista que debe caracterizar las decisiones políticas en materia de bienestar, y que pueden fomentar la conflictividad social. (Marshall T. H,2004).

La aportación principal de Marshall fue la ciudadanía social como alternativa y ampliación a la tradicional ciudadanía individual del liberalismo, una versión que “considera necesario no reducir la ciudadanía al ámbito estricto de la individualidad, sino ampliarla al conjunto de exigencias y necesidades de la persona en el desarrollo de su existencia como miembro de la colectividad”.

Marshall describe los derechos sociales como universales, y por tanto al mismo nivel que los civiles y políticos. Pero cuando los trata en detalle, demuestra que su postura es que los derechos sociales están lejos de ser universales. Es esta una primera contradicción en su modelo. Así, refiriéndose a los subsidios que el ciudadano recibe en forma de servicios dice: “Los derechos del ciudadano no pueden definirse con precisión porque el elemento cualitativo es inacabable. Se puede garantizar un pequeño cuerpo de derechos ejecutables, pero lo vital para el ciudadano es la superestructura de las aspiraciones legítimas” (Marshall T. H,1998). La ciudadanía es el derecho a participar en una comunidad nacional, y los derechos sociales hacen posible esa participación.

Desde el punto de vista de Marshall los derechos ejercidos o reclamados por los sindicatos no encajan con dentro de concepción liberal de la ciudadanía desde el momento en que califica su aparición como una anomalía en el desarrollo de la ciudadanía y considera que su ejercicio ya no está justificado porque entorpecen el correcto funcionamiento de las instituciones de representación política. Los sindicatos y las asociaciones olvidan, dice, que cuando se invoca la ciudadanía en defensa de los derechos no se pueden ignorar las obligaciones correspondientes (Marshall T. H,1998).

Tratando el derecho a la huelga escribe: “Las obligaciones pueden depender tanto del estatus como del contrato. Los organizadores de las

huelgas salvajes son responsables de rechazar los dos. Por lo general, las huelgas implican una ruptura del contrato o un repudio de los acuerdos, y se apela a un principio pretendidamente superior. Si se rechazan las obligaciones de un contrato en nombre de los derechos de ciudadanía, también deberán aceptarse las obligaciones que ésta conlleva". Parece como si Marshall viese los derechos sindicales, y por extensión a todos los derechos colectivos, como una especie de agresión a los derechos civiles y a la institución del contrato. La ciudadanía de Marshall es un conjunto de derechos adjuntados a los individuos, y es escéptico respecto de los derechos colectivos, en cuyo ejercicio ve detrás intereses particulares, egoístas, que van en contra del espíritu altruista que debe caracterizar las decisiones políticas en materia de bienestar, y que pueden fomentar la conflictividad social (Marshall T.H,2004).

4.3 Ciudadanía y Clase Social

La tesis central de Marshall, planteada en *Ciudadanía y Clase Social* y desarrollada en *The Right to Welfare and other essays*, es que la existencia de un mercado libre es una condición indispensable para la creación y sustento de la democracia y del bienestar social. Marshall sostiene que los fines colectivos pueden realizarse. En lo que respecta a la problemática sobre el capitalismo, el adelgazamiento del Estado, la seguridad social, el tener la capacidad de decisión de cómo son las reglas de este grupo social (Marshall T. H, 1998).

En una sociedad que acepte que todos sus miembros son iguales como ciudadanos, aunque puedan ser desiguales en cuanto a capacidades y recursos disponibles. Su argumento es que la igualdad formal y la desigualdad real pueden coexistir, y permitir así el progreso social, dentro de una economía mixta en la que la intervención del Estado en la economía

garantice la provisión de un mínimo de bienestar para todos los ciudadanos, pero sin que esto implique el sacrificio de las libertades económicas del capitalismo privado. El límite de las desigualdades derivadas del mercado es el respeto y garantía de los derechos de ciudadanía, sobre los cuales descansa el contrato social por el que una comunidad reconoce su obligación de proveer bienestar a todos y cada uno de sus miembros (Marshall T. H,1998).

Ciudadanía y Clase Social muestra los derechos sociales como el elemento que completa la ciudadanía. La realización plena del ideal ciudadano sólo será posible en el momento en el Estado garantice su dimensión social, atribuyendo a los derechos sociales la misma legitimidad que a los civiles y los políticos. Para Marshall, el elemento social de la ciudadanía “abarca (todo el Los derechos sociales proporcionan una igualdad de acceso a servicios comunes (redistribución horizontal), teniendo con ello a reducir la desigualdad a un nivel que se legitima reforzando prácticas en las que los individuos experimentan una igualdad de estatus. Pero con ello no se elimina la diferencia de clases, sino que modifica el modelo de desigualdad capitalista en su dimensión cualitativa (eliminación de diferencias públicas entre clases, entre ricos y pobres, entre elegibles y no elegibles), y no en la cuantitativa (Marshall T. H,1998).

El ejercicio de los derechos sociales hace que, más que de derechos, pueda hablarse de la legislación social como “una declaración general de principios que se espera realizar algún día”. La ciudadanía, principalmente su dimensión social, se paga con el deber de los ciudadanos de trabajar y de dar parte de sus ganancias al Estado. En sus últimos textos, Marshall se encarga de revisar su modelo de ciudadanía social, despojado ya de la intención de construir un modelo de ciudadanía totalmente coherente. Escribe: “Hace veinte años el estado de bienestar era una novedad, y fue mucho lo que se dijo sobre la génesis y la naturaleza de los derechos a los

que dio origen. Hoy que se da por sentado resulta más sencillo analizar en profundidad los detalles de la fotografía” (Marshall T.H,1998) Una de las primeras preguntas que trata de responder es cuál es la verdadera naturaleza de los derechos sociales. Y la respuesta a la que llegará es que son menos derechos que los civiles y políticos.

El Estado liberal debe garantizar que las tres dimensiones de la ciudadanía, la civil, la política y la social, sean respetadas, para lo cual debe, y ésta es la idea principal que nos deja el “primer Marshall”, elevar los derechos sociales al mismo nivel de legitimidad de los derechos civiles y los políticos, derechos sobre los que se fundamenta el liberalismo político. Los derechos asociados al bienestar son por lo tanto tan derechos como los de libertad y participación (Marshall T. H, 1998).

Marshall es sin duda uno de los autores de referencia. El modelo de ciudadanía integrada y universal planteado en *Ciudadanía y Clase Social*, sirvió durante las décadas de los setenta y ochenta del siglo pasado para dar un nuevo impulso a la sociología de la ciudadanía en general, y a su dimensión social en particular. Además, y a pesar de los cambios que han tenido lugar en el contexto social durante las últimas décadas (multiculturalismo, globalización, derechos humanos, feminismo, medio ambiente), esta obra ha continuado siendo una referencia insalvable para las nuevas perspectivas de análisis sobre el rol de la ciudadanía en la sociedad contemporánea, hasta el punto de que, como ha apuntado Barbalet, sea prácticamente imposible leer algo sobre la materia sin encontrar al menos una referencia a *Ciudadanía y Clase Social* (Marshall T. H,1998).

Marshall no parece proponer una teoría universal (en el sentido de válida para todo tipo de sociedad) de la ciudadanía. Así, afirma que no existe un principio universal que determine cuáles son los derechos y obligaciones de

los ciudadanos, el reconocimiento explícito por parte de Marshall de que el entendimiento de la ciudadanía sólo es posible atendiendo a los derechos que implica y al contexto institucional en el que estos derechos se desarrollan, es un claro avance respecto a la idea de que los derechos están intrínsecamente agregados a las personas por propia naturaleza humana, y que el concepto de “derechos humanos” puede proporcionar un entendimiento global del significado y contenido de los derechos de la ciudadanía. La cuestión que aquí nos interesa plantear es si Marshall propone un modelo general de ciudadanía para las sociedades liberales (Marshall T.H, 2004).

4.4 Ciudadanía y Bienestar Social

La ciudadanía social contempla por su parte toda la gama de derechos económicos, sociales y culturales como la protección a la familia, con su doble responsabilidad por parte del Estado y de la sociedad a la seguridad social, a la vivienda, a la recreación y el deporte, a la educación, y a la cultura, el derecho a un ambiente sano, a los recursos naturales y al espacio público.

El Estado de Bienestar de Marshall, liberal, comprometido con el individuo y el respeto de las diferencias, debe distribuir un servicio lo más individualizado posible, y alentar el libre desarrollo de la personalidad. Si esto no es posible, el Estado habrá fallado y su identidad se habrá perdido (Marshall T.H,2004). El bienestar deberá de encontrar otro camino y este será el del libre mercado, en la propuesta de Marshall una clara formulación de un modelo liberal-universal de ciudadanía le exigía elevar los derechos sociales al nivel de los civiles y los políticos. Cuando ya no trata de aclarar, sino de examinar la realidad, considera que tal equiparación no es posible; que la ciudadanía social tiene otro fundamento, distinto al de la civil y la política.

La universalización de los derechos políticos supone la eliminación definitiva de la desigualdad formal entre los ricos y los pobres y la apertura de un camino que conduce al Estado de Bienestar, esto es, al reconocimiento por parte del Estado de la obligación de actuar para atenuar las consecuencias más negativas de la desigualdad material. Sin embargo, la ciudadanía política no tiene el peso de la social y la civil.

Si los derechos políticos están teóricamente llamados a ser el vehículo para la plena integración de los ciudadanos en la sociedad, en Marshall el poder de integración de la ciudadanía se centra en las dimensiones civil y social, es decir, en los principios de la cultura material y en la consecución de un mínimo bienestar económico para todos. Los derechos civiles crean un sistema de clases en el que las diferencias culturales de clase disminuyen, o pierden importancia. Los derechos sociales se encargan de cambiar el significado de las desigualdades de clase. Y el progreso económico crea una civilización material común en la que las expectativas económicas de los ciudadanos pueden alcanzarse (Marshall T. H, 2004).

La ciudadanía social es el resultado de un acuerdo, de un contrato revocable entre los miembros de una sociedad para redistribuir bienestar en aquellos aspectos y en la medida en que se considere. Marshall alude a la existencia de ciertos patrones éticos compartidos por los miembros de la sociedad⁸⁵. Al romperse este consenso es cuando Marshall cuestiona la vigencia y valor del Estado de Bienestar como medio para proporcionar bienestar a los ciudadanos.

Los compromisos del Estado para con el bienestar de los ciudadanos, materializados en la garantía del cumplimiento de los derechos sociales, y el respeto a la institución del libre mercado, pueden no ser siempre compatibles, y si se produce el choque, Marshall sostiene que el mercado deberá prevalecer. La razón principal es el estrecho vínculo que existe entre

el libre mercado y los derechos civiles, la “primera generación de derechos del ciudadano”, en los que se encuentra origen de la capacidad del individuo de actuar socialmente y que crean las condiciones necesarias para la acción social en democracia. Además, sostiene Marshall, no podemos olvidar que el mercado, la economía, es la principal fuente de bienestar social. Cree firmemente que las libertades democráticas dependen en gran medida de la libertad en el terreno económico, y que el mercado competitivo, el capitalismo, es la principal fuente de eficacia y progreso económico sobre los que se construye el bienestar (Marshall T.H,1998).

Esto no debe sin embargo hacernos ver en Marshall a un precursor del libre mercado. Es cierto que su compromiso último es con la libertad frente a cualquier forma de tiranía, tanto en el plano individual como en el colectivo, y que considera, recordemos, “que difícilmente se pueden mantener las libertades democráticas en una sociedad que no contiene un amplio espacio de libertad económica”. Pero la libertad, en su planteamiento, sólo será posible si podemos garantizar un mínimo de igualdad para todos. Su modelo de ciudadanía, con sus derechos civiles, políticos y sociales, y de capitalismo en forma de economía mixta dan nombre y contenido, a pesar de sus lagunas y contradicciones, a esa *vía intermedia* hacia el bienestar. Las tesis de Marshall han tenido un fuerte arraigo en el pensamiento neoliberal que reclama el libre mercado como único modelo eficaz de desarrollo social (Marshall T. H., 2004).

4.5 Ciudadanía Política

La ciudadanía política está referida a la participación, conformación y ejercicio del poder político, a la posibilidad de elegir y ser elegido para ejercer cargos en la administración de las instituciones del Estado, a tomar parte en plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de

participación democrática, como revocatorias al mandato y a presentar iniciativas para ser estudiadas en las corporaciones públicas.

Los derechos políticos desempeñan en su propuesta dos labores fundamentales: la de fomentar la integración de los ciudadanos en la comunidad nacional y la de propiciar la ciudadanía social. La ciudadanía, nos dice Marshall, requiere “un sentimiento directo de pertenencia a la comunidad basada en la lealtad a una civilización que se percibe como un patrimonio común. Es una lealtad de hombres libres, dotados de derechos y protegidos por un derecho común” (Marshall T.H, 2004). Dentro de la tradición liberal el ámbito más eficaz para el reconocimiento de esa identidad comunitaria es el Estado nacional, en el que se fusionan Estado, nación y cultura. Marshall, ajeno a cualquier debate sobre la representación diferenciada de las minorías, no se plantea otra forma de lealtad que no sea la del ciudadano al Estado, ni otro nivel de participación y representación asociativa que no sea la parlamentaria estatal.

Su interés es enfatizar el componente normativo de la ciudadanía, en el que los ciudadanos están unidos en su compromiso para con los valores de su cultura. El nacimiento de los derechos civiles modernos, y con ellos del estatus de ciudadanía, coincide en su modelo con el surgimiento de la conciencia nacional moderna. Las élites políticas, sociales y económicas, mediante la extensión de los derechos políticos, trataron de hacer partícipes a todos los hombres de este nuevo sentimiento de pertenencia comunitaria, fundando la ciudadanía democrática moderna. Dice Marshall: “Las clases altas diseñaron los instrumentos de la democracia moderna y los transmitieron, paso a paso, a las bajas.” (Marshall T.H, 2004) La burguesía optó por el efecto aglutinador y protector frente a estallidos de la ciudadanía democrática nacional, a pesar de que “los derechos políticos, a diferencia de los civiles, representaban una amenaza potencial para el sistema capitalista”. Esperaban que “las clases trabajadoras, una vez educadas, aceptaran los principios básicos del sistema”, es decir, que confiaran “su

protección y su progreso a los derechos civiles de la ciudadanía”. Así fue, salvo que para los obreros, una vez que aprendieron a utilizar su derecho al voto y que éste se universalizó, los derechos políticos se convirtieron en un mecanismo para intervenir en la estructura de clases y en la desigualdad social, en un medio “de establecer la aspiración de que ellos, en tanto que ciudadanos, disfrutaban de ciertos derechos sociales”. Es la gran consecuencia de la ciudadanía política: “Los derechos sociales se establecen en el ejercicio del derecho político” (Marshall T. H,1998).

Marshall: “El desarrollo y el bienestar concedido desde arriba, incluso cuando las instituciones del gobierno son totalmente generosas (que no es siempre el caso), puede impedir el crecimiento de la libertad.” El Estado de Bienestar debe pues ser el resultado del Estado democrático, un sistema “que permite a la gente dar forma al modo de vida que han elegido.”

En segundo lugar, Marshall respecto al poder político. Primero, porque su propuesta da a entender que los individuos serán siempre responsables en el ejercicio sus derechos políticos, y antepondrán sus responsabilidades como miembros de la comunidad a sus intereses egoístas. El ciudadano de Marshall contribuye al progreso de su sociedad no ya solamente mediante su trabajo en el ámbito civil, sino ejerciendo responsablemente su porción de poder político, esto es, en la defensa de los intereses comunitarios (Marshall T. H,1998).

4.6 Derechos Humanos

Desde 1789 los Derechos del Hombre son signo de la democracia moderna y de la emergencia de la ciudadanía como cualidad potencialmente universal; sin embargo, siglo y medio después ya habían mostrado su insuficiencia y fueron reformulados con el nombre de Derechos Humanos por Eleonor Roosevelt, quien los llamó humanos y no del hombre, para evidenciar que el concepto anterior sólo se refería a los hombres, a los

varones, y para incorporar a las mujeres de una manera explícita: humanos, en plural y en neutro es abarcador de los dos géneros, las mujeres y los hombres. A pesar de este esfuerzo, aún es vigente la concepción sobre los derechos del hombre (Lagarde, 2000).

El cambio filosófico, ético y político al crear la categoría de los derechos humanos, es trascendente. El plural expresa la incorporación de las mujeres como género en lo humano, y al mismo tiempo, los hombres contenido implícito del simbólico el hombre deja de representar a la humanidad. Por cierto, a una humanidad inexistente en tanto conjunción de todos los sujetos libres y pares. Inexistente debido a la dominación que hace a miles de millones de seres carentes de libertad e implanta la desigualdad como elemento estructurador del orden social (Lamas, 2007).

La visibilización moderna de las mujeres, la participación social ampliada y la propia reivindicación humana, han puesto en crisis el paradigma del mundo patriarcal. El universal símbolo imaginario y político de lo humano, el ser, el sujeto, no puede más expresar sólo a los hombres y lo masculino como evidentemente hace. El deseo reivindicativo de las mujeres tampoco implica que lo sean en exclusiva las mujeres y lo femenino (Lagarde M. , 2001). La voz humana contiene a ambos géneros y la crítica a su estado actual: a las condiciones de género de cada categoría social, a los modos de vida de las mujeres y de los hombres y a sus situaciones vitales, así como al contenido político de dominación-opresión de las relaciones entre ambos géneros.

Los derechos humanos surgen de los esfuerzos por cambiar de manera sustancial esas condiciones genéricas entre mujeres y hombres, y sus relaciones sociales. Concretan asimismo los esfuerzos por modificar, desde una reorganización genérica a la sociedad en su conjunto y al Estado, y de configurar una renovación de la cultura que exprese y sintetice esta nueva filosofía genérica. La humanidad pensada así es una categoría que recoge

la transición, los procesos deconstructivos de la opresión patriarcal, y la construcción de la democracia genérica.

Las mujeres comparten con otros sujetos su condición política de opresión y, con grandes dificultades para ser reconocidas como pares y legítimas, han confluído con los pueblos indígenas, los homosexuales, las comunidades negras y los grupos juveniles, entre otros, en la crítica política a las opresiones de género, de clase, etnia, racista y etaria: han puesto en crisis el principio ideológico legitimador del orden enajenado que consiste en considera naturalmente desiguales a quienes sólo son diferentes (Hierro, 2001).

La desigualdad entre mujeres y hombres, y la opresión de género se han apoyado en mitos e ideologías dogmáticas que afirman que la diversidad entre mujeres y hombres encierra en sí misma la desigualdad, y que ésta última, es natural, a histórica y, en consecuencia, irremediable. La nominación de las mujeres en los humanos presupone reconocer que las diferencias entre mujeres y hombres son de género y no sólo sexuales. Los movimientos sociales han insistido en la equidad, en que se reconozca que la desigualdad ha sido construida y no es natural, y en la necesidad de realizar acciones concretas para lograr la paridad entre mujeres y hombres. El control de los recursos y su uso está en manos de los hombres. La llamada política, es decir, el conjunto de actividades, relaciones, acciones y espacios a través de los cuales se decide sobre el sentido de la vida personal y colectiva, está en manos de los hombres. La reproducción privada doméstica es asignada a las mujeres como actividad prioritaria e ineludible en la vida y las mujeres (Igarde, 2005), son recluidas en el ámbito privado a recrear la vida cotidiana, subordinadas y bajo control masculino e institucional. y a pesar de la presencia masiva de las mujeres en el mundo público y en el trabajo visible, el trabajo doméstico invisible y desvalorizado sigue siendo una obligación de las mujeres. La doble, la triple

y la múltiple jornada son parte de la situación vital de la mayoría de las mujeres en el mundo.

Estos hechos convergen en un entramado de dominación que, en sí mismo, constituye una violencia a los idealmente supuestos derechos humanos de las mujeres. Los hombres monopolizan, acumulan e incluso destruyen, con legitimidad, la riqueza social y las vidas generadas por el trabajo, las actividades y la imaginación de las mujeres y hombres. Los hombres son los ricos que reúnen la riqueza social, familiar y personal y controlan incluso los recursos generados por las mujeres. Sabemos que en los países de más alta participación social, educativa y económica de las mujeres y de mayor desarrollo, se decidió combatir la previa marginación de las mujeres con acciones positivas democratizadoras. Es decir, que es falsa la creencia en que, de manera progresiva, las mujeres mejoran su situación conforme pasa el tiempo se dan avances en el desarrollo. Por el contrario, han difundido políticas de desarrollo que en nada han contribuido al desenvolvimiento y mejoría de las mujeres, por el contrario, se han basado en la exclusión de las mujeres o en su sobrecarga de trabajo y responsabilidades sociales no retribuidas. En contraste, las mujeres han mejorado además de sus modos de vida cotidiana, la calidad de su condición de género y han disminuido su presión, ahí donde se establecieron las llamadas acciones positivas y se hicieron profundas reformas sociales, económicas y jurídicas, culturales para lograrlo. En esos países la causa de las mujeres se ha traducido en políticas prácticas destinadas a compensar los efectos dañinos de la opresión de género y a desarrollar una voluntad consciente éticamente dirigida a eliminarla (Castell, 1994).

Las limitaciones de género impuestas a las mujeres conforman una compleja problemática económica y social y, como es evidente, cultural y política. Perder el control patriarcal sobre las mujeres, la expropiación de

sus recursos y su exclusión de la vida política, significa para quienes ejercen el dominio la pérdida de su jerarquía, de su poderío, de su cosmovisión y de su mundo. "En la Declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993, los gobiernos reconocieron que los derechos humanos son derechos de la mujer. Prometieron garantizar a las mujeres sus derechos sociales y económicos: su derecho a la paz, al desarrollo y a la igualdad, y prometieron defender los derechos civiles y políticos de las mujeres: su derecho a que no las maten, ni las torture, a que no se abusen sexualmente de ellas, a que no las encarcelen arbitrariamente ni las hagan "desaparecer". En ambas promesas ha habido un abismo entre las palabras y los hechos" (ONU, 1993).

Las mujeres tienen un déficit vital en relación con su padre, sus tíos, sus hermanos, sus hijos y sus parientes varones, y con relación a su pareja.

La dominación de género sobre las mujeres es realizada por instituciones y sujetos, que van desde instituciones estatales y civiles, hasta los hombres lejanos y públicos, próximos e íntimos. Además, al relacionarse entre ellas, las mujeres reproducen formas de opresión patriarcal, clasista, etaria, racista, por citar sólo algunas.

El conjunto de hechos opresivos de la situación familiar femenina conforman la trama de los poderes patriarcales ejercidos sobre las mujeres en la sociedad, en el Estado, en todas las instituciones políticas y civiles desde los gobiernos y los ejércitos institucionales y populares, las iglesias y cofradías, los partidos políticos, y los clubes, hasta en organizaciones ciudadanas, gremiales y sindicales (Lagarde M,2005.) barriales y vecinales. En esos espacios las mujeres deben aceptar las posiciones secundarias y bajo control de directivas, aparatos y comités conformados mayoritariamente por hombres y de hegemonía patriarcal. Y deben participar disminuidas en sus posibilidades de acción, subordinadas y aisladas, incluso en instancias cuyas ideologías son discursivamente

arbitrarias y cuyo sentido político abarca formas de emancipación social: siempre y cuando no sean de autonomía de las mujeres.

La violencia política a las mujeres consiste en su exclusión sexista de la política. La actividad y sus instituciones no albergan a las mujeres, las manipulan y las usan para realizar trabajos secundarios de apoyo, opinión y gestión. Pero la mayoría de los puestos de poder que generan estatus, prestigio, acumulación económica y poderío personal y de género, son monopolizados por los hombres. Las decisiones políticas obviamente refrendan pactos patriarcales. Los pactos políticos, las disposiciones, el sentido del desarrollo, o los dictámenes contra el desarrollo, para la guerra y la paz, y sobre las condiciones sociales y culturales de vida o de sobrevivencia, que afectan a las mujeres también, son realizados entre hombres, a partir de un pacto primordial implícito y explícito de exclusión de las mujeres (Amorós, 1990.).

Todavía hoy es inaceptable para muchas personas, gobiernos e instituciones impulsar acciones compensatorias y reformadoras de la exclusión política de las mujeres que aseguren la realización de políticas positivas y, con ello, la indispensable participación a las mujeres. Para quienes se oponen a democratizar las relaciones genéricas (Lagarde M, 1992), es antidemocrático que, a través de acuerdos, normas y leyes, se pacte socialmente la incorporación política de las mujeres. Defienden a ultranza la cuota masculina del 95.5% de hombres en los puestos de decisión en el mundo, hoy vigente como asegura el Programa de Desarrollo Humano de la ONU de este año. Al objetar esta situación, y al tratar de avanzar en la ocupación de espacios políticos públicos, las mujeres han planteado la necesidad de establecer un conjunto de acciones positivas para remediar la exclusión de género.

Las mujeres requerimos, en consecuencia, conocimientos, habilidades y destrezas que son parte del bagaje cultural del mundo inaccesible hasta ahora para la mayoría: derecho al alfabeto, a la escritura, a la palabra y a la imagen, tanto como a la educación escolarizada permanente y a la comunicación. Necesitamos que se difundan los saberes de las mujeres y los conocimientos e interpretaciones que hemos producido (Lagarde M. , 1992).

Por eso la construcción de los derechos humanos de género no se termina en la conformación unilateral de las humanas. La reconocida humanidad de los hombres se sustenta en la exaltación simbólica, social y política del dominio como contenido del ser humano y de la identidad de cada hombre.

La humanidad de los hombres se apoya en la exclusividad masculina y en el monopolio de lo reconocido como humano así como en la exclusión de las mujeres. Cada hombre debe enajenarse en su relación con las mujeres si aspira a ser humano: debe identificarse de las mujeres y de lo femenino, asumirse superior y distanciado, ajeno. Para ser humano cada hombre debe renunciar a reconocerse en las mujeres y en lo femenino y colocar a ambos en una escala inferior a sí mismo. De ahí que, además de reconocer la necesidad de hacer cambios en la condición femenina y en las mujeres, es preciso que los hombres reconozcan que comparten el mundo y que tienen congéneres pares.

Las mujeres precisamos el poder legitimado y apoyado socialmente de autoconstrucción de cada persona. Deseamos tener el poder de decidir sobre las políticas sociales, sobre el sentido del desarrollo, del trabajo, de las actividades humanas, así como el poder de concentrar todos los esfuerzos locales, nacionales, regionales y personales (Lagarde T,2001).

En el ámbito internacional se han concretado importantes avances hacia las mujeres; se establecieron los derechos de la mujer como derechos humanos y la lucha contra la violencia de género se ubicó de manera significativa en la agenda internacional como un lineamiento de acción de carácter supranacional. Ya no se discute que el derecho a la vida y a la integridad física resulta fundamental en la lista de los derechos reconocidos en convenciones, pactos y tratados internacionales o interregionales. Sin éste, de nada sirve extenderse en derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, que necesariamente requieren el de la vida y la salud. En la mayoría de los países, se han aprobado leyes a favor de la mujer. De allí que a pesar de los avances legislativos, el gran desafío sigue siendo su implementación, vale decir, la creación de condiciones concretas para el ejercicio de los derechos, especialmente en lo que se refiere al acceso a la justicia de las mujeres y la sanción oportuna y adecuada de otra manera, seguirá imperando la impunidad.

Para 1993, se realizó en Viena la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, constituye unos de los documentos internacionales más importantes para las mujeres, se reconoce los derechos de las mujeres como parte integral de los derechos humanos universales, enfatiza la necesidad de divulgar la información y los datos, tanto teóricos como prácticos para la promoción y vigencia de los derechos humanos. Dicha declaración permite el reconocimiento de la discriminación y la violencia contra las mujeres por su condición de género, como violación a sus derechos humanos.

A manera de antecedentes, se presentan algunas consideraciones generales respecto a los derechos humanos de las mujeres en los diferentes ámbitos de intervención y desarrollo como estos representan un elemento esencial del derecho al trabajo, y el desarrollo que ha seguido en

el escenario internacional, resaltando la inserción del componente de género en el mismo.

A este respecto, el pleno reconocimiento de los derechos humanos por parte de los Estados significó un importante acontecimiento en la historia de la humanidad, pero no garantizó su teoría y práctica en relación con las necesidades, circunstancias específicas, experiencias de vida y puntos de vista de las mujeres.

La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización (Nikken, 1994)

Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos.

Fundamento Jurídico para la Elaboración del Programa Nacional de Derechos Humanos.

El orden jurídico mexicano, en lo referente al respeto, protección, promoción y garantía de los derechos humanos, está integrado tanto por los derechos consagrados en la Constitución como por las normas protectoras de la persona, contenidas en los instrumentos internacionales.

De acuerdo con el artículo 1º de la Constitución, estos derechos humanos no pueden restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece en el artículo 29. Es importante señalar que la protección de los derechos humanos no sólo está plasmada en la Constitución; además, éstos se encuentran reconocidos en diversos

instrumentos jurídicos. Existen mecanismos jurisdiccionales y administrativos que garantizan la protección de los derechos humanos previstos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. Asimismo, la Constitución establece organismos no jurisdiccionales de protección de los derechos humanos (Constitución, 2011).

Ámbito Nacional

Los derechos humanos que se consagran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentran en su mayoría en el Título Primero, Capítulo I. Sin embargo, hay algunas excepciones: ciertas disposiciones del capítulo I del Título Primero no tratan propiamente de derechos humanos y, por otra parte, existen otros capítulos que consagran ya sea una declaración expresa de algún derecho humano o alguna obligación correlativa a los derechos (Constitución, 2011)

A continuación se presenta algunos derechos humanos reconocidos a nivel constitucional.

Artículo 1.-Derecho a la igualdad, prohibición la esclavitud y principio de no discriminación.

Artículo 2.-Derechos de los pueblos indígenas y diversidad cultural.

Artículo 3.-Derecho a la educación.

Artículo 4.-Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres; derecho a decidir el número y espaciamiento de los hijos; derecho a la protección de la salud; derecho a un medio ambiente adecuado; derecho a una vivienda digna y decorosa, y derechos de la niñez.

Artículo 5.-Derecho a la libertad de profesión.

Artículo 6.-Derecho a la libertad de expresión y derecho a la información.

Artículo 7.-Libertad de imprenta.

Artículo 8.-Derecho de petición.

Artículo 9.-Libertad de asociación y reunión.

Artículo 11.-Libertad de tránsito.

Artículo 13.-Derecho de igualdad ante la ley y a no ser juzgado por leyes. Privativas ni por Tribunales especiales.

Artículo 14.-Derecho a la no aplicación retroactiva de la ley; derecho a no ser privado de la vida, de la libertad, de las propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio ante tribunales competentes; garantía de legalidad.

Artículo 15.-Derecho a la no extradición a países en donde se alteren las garantías y derechos previstos en la Constitución.

Artículo 16.-Derecho a la seguridad jurídica y libertad personal.

Artículo 17.-Derecho al acceso y eficaz administración de justicia.

Artículo 18.-Derechos de las y los sentenciados en los centros penitenciarios.

Artículo 19.-Derechos de las personas sujetas a detención; derechos procesales; derecho a la integridad personal.

Artículo 20.-Derechos de las personas inculpadas y de las víctimas.

Artículo 21.-Seguridad Jurídica.

Artículo 22.-Prohibición de aplicar castigos que atenten contra la integridad física de las personas.

Artículo 23 Garantías procesales e imposibilidad de que existan más de tres instancias.

Artículo 24.-Libertad religiosa.

Artículo 25.-Establece que la rectoría del desarrollo nacional debe conducirse de forma que se garantice el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos.

Artículo 26.-Planeación Democrática del desarrollo nacional.

Artículo 27.-Derecho de propiedad.

Artículo 28.-Derecho de abasto de artículos de consumo necesario y protección al consumidor.

Artículo 30.-Derecho a la nacionalidad.

Artículo 35.-Derechos políticos.

Artículo 39.-Derecho a decidir la forma de gobierno.

Artículos 103 y 107.-Juicio de Amparo.

Artículo 123.-Derecho al trabajo; libertad sindical y previsión social.

Artículo 130.-Derecho de asociación, en particular, en materia religiosa.

De acuerdo con el artículo 1º de la Constitución, estos derechos humanos no pueden restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece en el artículo 29. Es importante señalar que la protección de los derechos humanos no sólo está plasmada en la Constitución; además, éstos se encuentran reconocidos en diversos instrumentos jurídicos. Existen mecanismos jurisdiccionales y administrativos que garantizan la protección de los derechos humanos previstos en la Constitución y en los instrumentos internacionales. Asimismo, la Constitución establece organismos no jurisdiccionales de protección de los derechos humanos (Constitución, 2011).

4.7 Derechos Humanos y cuestiones laborales

En materia de Derecho Internacional de los Derechos Humanos hemos presenciado avances muy sustanciales en las últimas décadas, tanto en el reconocimiento de nuevos derechos como en la aprobación de tratados que consagran dichos derechos y algunos mecanismos de protección de los mismos. En este periodo, los derechos humanos de las mujeres fueron reconociéndose paulatinamente, como parte de un proceso de especificación creciente de derechos, esto es, la comprensión y aceptación de que hay grupos de la sociedad que por sus necesidades no les es suficiente, para impedir la transgresión de sus derechos, la sola protección general que se brinda a todos los seres humanos y que requieren protecciones diferentes, específicas a sus características.

Entre los derechos vulnerados por la violencia doméstica se encuentran:

- Derecho a una vida libre de violencia (Convención de Belem do Pará).
- Derecho a la vida (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención de Belem do Pará).
- Derecho a la integridad física y psíquica y moral (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención de Belem do Pará).
- Derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional de San Salvador).
- Derecho a la libertad y seguridad personales (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención de Belem do Pará).
- Derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Convención de Belem do Pará) (SERNAM, 2002).
- Derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Convención de Belem do Pará).

Carrillo Calle (Carrillo Calle, 1993), que se afilia a la posición que sostiene que son Derechos Humanos laborales aquellos que están contemplados en instrumentos internacionales de Derechos Humanos, ha examinado los siguientes para determinar su coincidencia con los instrumentos laborales:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
2. Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.
3. Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos.
4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
6. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.
7. Declaración de los Derechos del Niño.
8. Convención sobre los Derechos del Niño.
9. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
10. Declaración de los Derechos de los impedidos.

Carrillo Calle ha identificado 31 derechos laborales, que al estar reconocidos en esos instrumentos, pueden calificarse como derechos laborales fundamentales.

Los derechos laborales fundamentales de carácter colectivo son aquellos más vinculados a las relaciones laborales. No obstante ello, entiendo que deben considerarse derechos fundamentales también aquellos que protegen derechos de naturaleza individual del trabajador, porque pueden incidir de forma considerable en conflictos o negociaciones, y, en definitiva, en el establecimiento de sistemas de relaciones laborales armoniosas (Carrillo Calle, 1993).

Libertad de trabajo. Reconoce el derecho de toda persona a la libre elección o aceptación de un trabajo. En esta categoría se ubicarían:

- Prohibición de la esclavitud y servidumbres (situación contemplada en el Convenio de Trabajo N° 29).
- Abolición del trabajo forzoso, que es la materia de otro Convenio fundamental de la OIT, el N° 105.

- Derecho al trabajo. Implica el derecho a toda persona de acceder a un trabajo en condiciones que le permitan cubrir sus necesidades y las de su familia. Incluidos en este derecho estarían:
- Derecho al pleno empleo.
- Derecho a la formación profesional. En este caso no estaríamos refiriendo a la obligación del Estado de proponer y ejecutar medidas tendientes al pleno empleo, que comprende la preocupación por la formación profesional.

De acuerdo con las formulaciones de la OIT una política de empleo debe tender a garantizar:

- a) Que habrá trabajo disponible para todas las personas que lo soliciten;
- b) Que dichos trabajos serán tan productivos como fuera posible;
- c) Que las personas tendrán libertad para escoger empleo;
- d) Que los trabajadores tendrán la posibilidad de adquirir la formación necesaria y de aplicar esos conocimientos sin ser objeto de discriminación.

4.8 Derechos de las Mujeres

Ámbito nacional en materia de derechos laborales

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tutela el derecho al trabajo y establece, en su artículo 3º, que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Además, en su artículo 123, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (Constitución, 2011).

Ley Federal del Trabajo

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional no hacer referencia específica respecto a medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en su Título Quinto relativo al “trabajo de las mujeres” dispone “medidas

conciliatorias” en cuanto a la maternidad, pero no va más allá de la licencia de maternidad y períodos de lactancia, sólo contempla guarderías como un apoyo, pero estimamos que la ley requiere otro tipo de disposiciones tendientes a lograr la conciliación de los ámbitos familiar y laboral, entre otras: compactación o reducción de la jornada de trabajo, permisos por emergencias familiares, licencias de paternidad, interinatos para sustituir a quienes soliciten licencias (Ley Federal del Trabajo, 2011).

Modelo de conciliación vida familiar/vida laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

La STPS ha desarrollado un Modelo de conciliación vida familiar/vida laboral, el cual consta de tres partes (STPS, 2008.)

A. Programa Nacional de conciliación

Este programa tiene como ejes estratégicos la perspectiva de familias, compromiso general con la conciliación de la vida familiar y laboral, la equidad de género, planes concretos con los principales agentes sociales, medidas laborales y prácticas de vida comunitaria.

B. Fundamento y bases jurídicas

Este apartado se refiere a las disposiciones internas, es decir, ordenamientos nacionales en materia laboral, así como de los convenios internacionales en la materia celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado.

C. Políticas públicas y estrategias

Se subdivide en: gobierno y transversalidad de las medidas de, empresas, trabajadoras y trabajadores, y medios de comunicación social.

El modelo contempla 2 ejes fundamentales:

- a. Políticas públicas en materia laboral
- b. Políticas públicas en materia familiar y educativa

Es oportuno mencionar que en el ámbito de la Administración Pública Federal, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha sentado precedentes en el tema que nos ocupa, pues ha implementado estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral, tales como la compactación de horarios según las necesidades de las y los trabajadores.

Libertad sindical: En el marco de esta norma mexicana, el concepto está asociado a cuestiones sindicales, refiriéndose al derecho de las y los trabajadores y de las y los patrones, sin ningún tipo de discriminación, a constituir, en forma autónoma e independiente, las organizaciones sindicales que estimen convenientes; así como su derecho a afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, y a establecer su forma de organización, administración, participación, elección de autoridades y negociaciones colectivas, entre otros.

Trabajo asalariado o formal: Todas aquellas actividades remuneradas, reguladas por una relación contractual entre el o la contratante y el o la trabajadora (Lagarde T, 2001), que cumplen con los requisitos establecidos en la ley para al fin, e incluyen la percepción de un salario, prestaciones y seguridad social.

CAPÍTULO V

ASPECTOS RELEVANTES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

5.1 Definición de los Derechos de las Mujeres Trabajadoras

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo. Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema (Kurczyn Villalobos, 2000).

La naturaleza biológica y psicológica de la mujer en muchos de los casos se ve limitada ante el medio laboral en el que ésta se desempeña, ya que en muchas ocasiones se ve en la necesidad de dejar a un lado, su papel de madre para llevar a cabo tareas extenuantes, principalmente si hablamos de una obrera, campesina, secretaria, etc.

Nuestra legislación aunque si bien ha tenido algunos avances al respecto, éstos no son suficientes para permitir una mayor realización de la mujer en la vida laboral, y a su vez disfrutar su esencia y realización como madre, problemática muy recurrente en los temas de equidad y género.

Un asunto en concreto, son las madres trabajadoras, ya que pesar de los avances significativos que la mujer ha tenido, como lo establecen diversos Instrumentos Internacionales en los que México forma parte, y de la igualdad ante el varón que en la Constitución de nuestro país se estipula, la maternidad de la mujer siempre será para ésta un tema por demás complicado y complejo.

De acuerdo a lo que menciona la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos:

“Los derechos de las mujeres trabajadoras, o de las mujeres que trabajan, son exactamente los mismos que tienen los varones. Estos derechos se fundamentan en la Constitución en los artículos 4o. y 5o. como garantías

individuales, y en el art. 123, apartado “A”, al cual se le puede considerar una declaración de derechos sociales porque establece las garantías sociales” (Kurczyn Villalobos, 2000).

Las garantías sociales garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes deben disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención a la familia, de acuerdo con las costumbres del medio social. Actualmente se promueve que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual entre los hombres y las mujeres, y se impulsan políticas gubernamentales de apoyo. Esto se entiende como el reconocimiento al derecho de los hombres para ejercer su paternidad y compartir el cuidado de su familia.

5.2 Ley Federal del Trabajo en cuanto a los Derechos de las Mujeres

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones de trabajo a que se refiere el apartado “A” del artículo 123 constitucional.

Las Disposiciones de la Ley son aplicables a Trabajadores (as) aun pretendiendo interpretar la Ley como excepción de derechos para las mujeres trabajadoras.

La LFT es la principal Ley que reglamenta el artículo 123, apartado “A”, de la Constitución, pero a la vez, algunas de sus disposiciones se especifican en conjuntos de normas conocidos como *reglamentos*. Algunos de éstos son el de Inspección del Trabajo y el de Higiene y Seguridad, así como el de los artículos 121 y 122 de la LFT, sobre reparto de utilidades y el de guarderías infantiles. Existen otras leyes, como la del Seguro Social que emana de la fracción XXIX del mismo artículo 123 constitucional, apartado “A”, la cual establece un sistema de seguridad para los trabajadores y las

trabajadoras, complementado también con varios reglamentos. Los contratos colectivos y los contratos ley también son obligatorios porque expresan la voluntad de las partes que los han celebrado, conforme a sus intereses particulares de grupo (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2011).

Los derechos de las trabajadoras, analizando las condiciones particulares en que suelen ocurrir violaciones a la Ley. La información corresponde a las trabajadoras al servicio de personas físicas y jurídicas o morales. Las personas jurídicas son las empresas y los establecimientos, grandes y pequeños, de capital nacional o inversión extranjera, que funcionen en territorio mexicano. Sus representantes son las personas físicas que dirigen la negociación.

En la actualidad aún podemos encontrar mercados de trabajo que están segregados en función al género de los trabajadores. Esta particularidad limita el acceso al empleo - especialmente de las mujeres- e incrementa las posibilidades que personas capaces sean excluidas de una ocupación por razón de su sexo. Por otro lado, las grandes reformas que han hecho nuestros países han modificado el gran escenario estructural y de manera particular el ambiente laboral de la región. En este contexto surgen una serie de tendencias sobre la inserción laboral de la mujer. Por ejemplo el aumento de la participación femenina en el trabajo (lo cual ha tenido un impacto favorable en la economía familiar y a contribuido a que muchas familias superen la pobreza y que se generen condiciones para ir cerrando la brecha de participación en la fuerza del trabajo de ambos sexos. Cabe destacar que las mujeres procedentes de hogares pobres y/o que tienen menor nivel educativo, acarrear mayores dificultades para encontrar trabajo); el mayor nivel educativo alcanzado por la aglomeración laboral en su conjunto y en especial por las mujeres jóvenes del área urbana(esto no ha significado necesariamente que la mujer tenga más y mejor empleo en relación a sus pares, pues se siguen manteniendo las diferencias en la

participación laboral de hombres y mujeres, como las diferencias salariales entre ambos sexos); asimismo el aumento del desempleo ha afectado a toda la fuerza laboral; pero este incremento es mayor en el caso de la masa laboral femenina, lo cual tiene un impacto negativo en la economía y el bienestar de las familias. En la última década no sólo se ha incrementado el proceso de subcontratación, sino también el trabajo informal- en ambos, la mujer está sobre representada este tipo de trabajo, es por lo general precario y expone al trabajador a bajos salarios y gran desprotección laboral.

Por último, debemos tener presente que existe un marco normativo internacional (referido básicamente a los convenios de OIT) y regional que protege el empleo femenino y promueve la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Es muy importante conocer este marco legal, para una mejor defensa de los derechos laborales de todos los trabajadores.

5.3 Derecho a la Igualdad en los Derechos Laborales

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y

oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

5.4 Fundamento jurídico Constitucional sobre disposiciones laborales

El Art. 4to. Constitucional establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

Con la aplicación de esta norma se tiene garantizada la *igualdad jurídica* de las personas de sexo femenino y masculino. Lo anterior significa que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones que establece y ordenan las leyes y garantizan los derechos indistintamente para ambos. La niña y el niño tienen los mismos derechos, y esa igualdad continúa hasta la edad adulta (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2011).

Con la disposición de la igualdad jurídica se entiende la prohibición de cualquier clase de discriminación o segregación por motivo del sexo o género de la persona. La Constitución no distingue entre estos dos términos; tampoco los define.

Ser iguales no es ser idénticos. Sexo y género son dos conceptos distintos:

I Concepto de Sexo.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación (Lagarde M, 2000).

El sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujer y hombre, las cuales son universales, es decir, son las mismas en todo el mundo. La principal diferencia entre los sexos es que las mujeres se embarazan, amamantan y crían a sus hijos.

“El sistema sexo-género vigente produce una relación desigual de poder entre mujeres y hombres que tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos. Es por lo tanto, una dimensión de desigualdad social (Barbieri, 1993”).

Hasta hace unas décadas se consideraba que el sexo era el factor determinante de las diferencias observadas entre varones y mujeres y se pensaba que era el causante de las diferencias sociales existentes entre las personas sexuadas en masculino o femenino. Sin embargo, en nuestros días, se reconoce que en la configuración de la identidad sexual intervienen no sólo factores genéticos sino estrategias de poder, elementos simbólicos, psicológicos, sociales, culturales etc., es decir, elementos que nada tienen que ver con la genética pero que son condicionantes muy importantes a la hora de la configuración de la identidad sexual. En consecuencia hoy se afirma que en el sexo radican gran parte de las diferencias anatómicas y fisiológicas entre los hombres y las mujeres, pero que todas las demás pertenecen al dominio de lo simbólico, de lo sociológico, de lo genérico y no de lo sexual y que, por lo tanto, los individuos no nacen hechos psicológicamente como hombres o mujeres sino que la constitución de una identidad sexual es el resultado de un largo proceso, de una construcción, de una trama que se va tejiendo en interacción con el medio familiar y social (Mayobre, 2006). Alude a la condición orgánica que diferencia los hombres de las mujeres. Características biológicas dado por los genes. No puede cambiarse.

II Concepto de Género

El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres, las cuales dependen del lugar y de la época. Estas diferencias existen de acuerdo con las costumbres de cada lugar, las tradiciones de las clases sociales, la religión de los pueblos y sus ideologías. Varían con el paso del tiempo y tanto la cultura como la educación influyen en ello.

Género: Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo (Hierro G, 2003). Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria), que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos. Las mujeres comparten como género la misma condición genérica, pero difieren en cuanto a sus situaciones de vida y en los grados y niveles de la opresión (Lagarde M, 2001).

Las características de género son contracciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera "masculino" o "femenino". El género entendido como una red de creencias, características de la personalidad, actitudes que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene una serie de rasgos distintivos, es histórico, tiene lugar dentro de las distintas esferas micro y macro, como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, el hogar, las relaciones interpersonales; incluye la categorización de características y actividades, de manera que aquellas asociadas al hombre se les otorga mayor valor.

El género es el factor de mayor peso entre los que condicionan y conforman la doble moral sexual, la cual “se produce porque no existe igualdad política ni social para los géneros”. Se considera diferente al género masculino del femenino, ya que éste se registra como inferior en todos los espacios que suponen jerarquías, considerándose “natural”, moral, prudente, conveniente y justo en los ámbitos familiar, laboral, social, educativo, político y religioso (Hierro G, 2003).

El género se compone de la cosmovisión (caracterización ideológica) que cada sociedad tenga de cada sexo femenino y masculino, es decir la sociedad impone características de comportamiento y conductuales tanto para hombres como para mujeres. El género es definido como la construcción social que se impone a un cuerpo sexuado. El género encierra actitudes, ocupaciones, y lineamientos que demarcan el modo de vida de hombres y mujeres en lo social, familiar y comunitario, dicho modo de vida es construido por la tradición cultural y las expectativas de la sociedad que se transmiten por generaciones a través del comportamiento de las personas, se observa lo que hacen, las decisiones en que participan, los recursos que controlan y las responsabilidades que asumen (Hierro G. , 2003).

La defensa de la igualdad de derechos no implica la creación de privilegios para un grupo determinado de personas, los cuales no serían válidos. Las diferencias de trato para la mujer que se estipulan en algunos casos, por ejemplo en el trabajo, tienen por objeto proteger la maternidad como proceso biológico y su función social de reproducción. Los derechos a los cuidados con motivo de la maternidad *no son privilegios*, sino una defensa de la función de reproducción del ser humano.

Al respecto, Marta Lamas sostiene que muchas cuestiones dificultan una unificación total en el uso de la categoría género se puede distinguir entre dos usos básicos (Lamas M, 1996.) El que habla de género refiriéndose a

las mujeres, los que se refieren a la construcción cultural de la diferencia sexual, aludiendo a las relaciones sociales de los sexos.

Género se refiere a las características y los roles que histórica, social y culturalmente son atribuidas a los hombres y las mujeres. Es importante señalar que “el concepto género también hace referencia a las diversas formas que se establecen, estructuran, reestructuran y transforman las relaciones entre hombres y mujeres”.

Estas relaciones se caracterizan por ser dinámicas y por establecer correspondencia entre ellas, generando conflictos o acuerdos entre las partes. El género es el sexo socialmente construido, supone la existencia de “lo masculino” y “lo femenino” como construcciones culturales específicas (para un tiempo y una cultura) que orientan la conducta y las relaciones entre hombres y mujeres. El género parte del sexo pero va más allá de la diferencia sexual. Alude más bien a la identidad sexual, a lo que hombres y mujeres asumen como propio de su masculinidad y femineidad (Hierro G, 2001.)

Se debe recordar que en el concepto de género, podemos distinguir tres componentes fundamentales:

- a) Las características atribuidas
- b) Las relaciones establecidas
- c) Género como sistema

1) Características atribuidas: Se refiere a las características históricas social y culturalmente atribuidas a hombres y mujeres, a partir de las diferencias biológicas. En este nivel podemos hablar de identidades masculinas y femeninas que se construyen a partir de roles y estereotipos y que asignan espacios sociales diferenciados a hombres y mujeres. Cotidianamente se utilizan un conjunto de frases establecidas, como:

“los hombres no lloran”

“una mujer de su casa”

2) Las relaciones establecidas: Se refiere a las relaciones que se establecen entre los sexos. Las concepciones diferenciadas aluden finalmente a capacidades y oportunidades también diferenciadas, que tienen su expresión en relaciones de desigualdad, que subvaloran los roles asumidos por las mujeres con respecto a los de los hombres. Así, el trabajo doméstico, usualmente asumido por las mujeres, no es considerado como generador de riqueza y no entra en las cifras económicas nacionales. Los empleos considerados “femeninos”, usualmente son menos pagados que los “masculinos”. Se valora socialmente más a quien tiene poder político o económico que a quien tiene las decisiones domésticas (Hierro G, 2003).

El componente relacional, se refiere a las nociones que tenemos de hombres y mujeres, es decir las características, son interdependientes. La extensión del período educativo de las mujeres, su mayor incorporación al trabajo remunerado, no sólo tiene efectos en ellas, sino también en los hombres, en las relaciones de pareja, en las expectativas, esfuerzos e inversión con los hijos. Si antes se esperaba principalmente que la mujer esté preparada para “llevar un hogar, pues el hombre era el encargado principal del sustento económico, ahora muchas más familias sienten la necesidad de preparar a sus hijas para un desempeño laboral, y eso tiene implicancias en los hijos varones.

3) El género como sistema : Con esto, hacemos referencia a que no es sólo un asunto de experiencia individual o de vínculo entre unas y otros, sino que existen un conjunto de prácticas, normas, valores, representaciones, símbolos e instituciones a través de las cuales la sociedad establece y reproduce las formas de ser mujer y varón. En este proceso, entran en juego otros sistemas que interactúan como el económico, político, religioso, étnico y generacional.

Además, el género ha sido también reconocido como una categoría que actúa de manera similar a otros criterios clasificatorios como raza, etnia y clase para la organización de la sociedad. Por tanto, cualquier aspecto de la vida social puede ser analizado desde la perspectiva de género (Hierro G, 2001.)

5.5 Oportunidades de Igualdad para las Mujeres Trabajadoras.

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral, debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores o mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan, ni la religión que profesen o su ideología política.

La igualdad laboral para las trabajadoras consiste en que éstas gocen de los mismos derechos que los trabajadores, que su condición de mujeres o de madres, no sea motivo de diferencia alguna en el trato, en la remuneración, en las oportunidades para ingresar a un trabajo, para capacitarse o para alcanzar puestos superiores, así como para integrar comisiones mixtas, sindicalizarse y ocupar puestos directivos en el sindicato o agrupación a la cual pertenezca.

Cuando las condiciones de trabajo estipulan diferencias basándose en el sexo, raza, condición social, religión o preferencia política de la trabajadora, se comete una discriminación y por lo tanto se produce una desigualdad en el trabajo.

La igualdad laboral puede explicarse en tres modalidades:

1. Igualdad de oportunidades,
2. Igualdad de trato,
3. Igualdad de pago o remuneración.

5.6 Igualdad de condiciones laborales para las mujeres.

Igualdad de trato o de condiciones de trabajo.- La igualdad de trato significa que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones, sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendido éste como empresa o establecimiento (Kurczyn Villalobos, 2000).

5.7 Condiciones Laborales de Igualdad en el pago.

La igualdad de pago es sinónimo de igualdad de remuneración. Es parte del principio de igualdad en el trato o de igualdad en las condiciones de trabajo, ya que el salario es una de éstas. Sin embargo, por la importancia que reviste el tema de la remuneración se considera necesario prestarle especial atención.

El derecho a la igualdad de pago genera la obligación de remunerar con la misma cantidad a los trabajadores(as), cuando desempeñan trabajos similares, bajo las mismas condiciones, laborando el mismo número de horas y produciendo la misma cantidad y calidad de trabajo.

5.8 Ley Federal del Trabajo y Reglamentos en cuanto a condiciones de Trabajo.

El artículo 5o. de la LFT, en la fracción XI, establece que no son válidas las disposiciones que estipulen “un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad” (Ley Federal del Trabajo, 2011).

En la misma Ley se afirma que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86, LFT).

Estas disposiciones establecen el principio del derecho a la igualdad de pago y otras lo reglamentan.

No es válido señalar o pagar salarios inferiores a las trabajadoras por su condición femenina, o por tener responsabilidades familiares. Es falso que las mujeres sean menos cumplidas en el trabajo con motivo de la atención para sus familias. El matrimonio, la maternidad y las responsabilidades familiares no son razón para evitar o reducir oportunidades laborales. Cuando esto ocurra, debe reclamarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), la nivelación del salario.

La igualdad de pago es obligatoria en el mismo centro de trabajo, en la misma empresa o establecimiento si las tareas son las mismas, aun cuando se les den nombres distintos a los puestos. Las trabajadoras deben estar atentas a que no se dé a su puesto una clasificación distinta para justificar la desigualdad salarial con trabajadores.

5.9 Derechos y protección a la Maternidad

La maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cual surgen derechos y obligaciones. Las mujeres como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad (Kurczyn Villalobos, 2000).

En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre las mujeres trabajadoras en periodo de gestación. La maternidad, como asunto de salud, también se regula en la legislación sanitaria.

En medicina, la maternidad es la función reproductiva de la mujer que comprende la gestación y el embarazo. La Ley General de Salud considera la maternidad como el embarazo, parto y puerperio (artículo 61-I).

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

La mujer y el hombre son fisiológicamente diferentes; pero son iguales como seres humanos. La igualdad jurídica debe reconocer esa diferencia y tratar a la mujer con las mismas consideraciones y respeto que al varón, pero con atención particular con motivo de la maternidad y precisamente durante el tiempo de procreación (Kurczyn Villalobos, 2000).

La protección se justifica, en primer lugar, porque toda persona tiene derecho a la salud, en segundo lugar, la ley protege la organización y el desarrollo de la familia.

En tercer lugar, la maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana.

Existen diversas formas de proteger a la trabajadora en su condición de madre, una de ellas es evitar la limitación, restricción o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad y otra es cuidar de su salud y la de su hijo.

La protección legal abarca los periodos de gestación o embarazo, parto, puerperio y lactancia. Los derechos de maternidad son las prestaciones que tiene la trabajadora con motivo de la gestación y deben abarcar (Gamboa Montejano, 2006):

- Cuidar su condición fisiológica;
- Cuidar el desarrollo del producto de la concepción;
- contar con atención médica especializada para ella y para su hijo aún no nacido;
- Conservar su puesto de trabajo con la remuneración correspondiente y todos los derechos inherentes al mismo, y
- disfrutar de descansos para atender el alumbramiento y para cuidar al recién nacido.

- Por su parte los patrones no pueden rechazar a una solicitante de un trabajo por estar embarazada, no promoverla, o despedirla por ese motivo;
- Excluirle de los beneficios, promociones, ascensos, capacitación y adiestramiento, por su embarazo;
- Exigirle la renuncia a causa del embarazo, puerperio, lactancia o responsabilidades familiares,
- Disminuir cualquiera de sus derechos laborales o de seguridad social.
- Estas prohibiciones, como se puede advertir, coinciden con los factores de discriminación. Los derechos se producen antes, durante y después del embarazo.

Tratados internacionales e instrumentos jurídicos internacionales en materia de protección de la maternidad en las mujeres trabajadoras.

Principales instrumentos internacionales relacionados con la protección de la maternidad en las mujeres que laboran, se puntualiza las principales medidas, existiendo avances y cierto respeto por acatar los mismos en los diferentes países de este estudio.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

CONVENIO 102 (OIT), DE 28 DE JUNIO DE 1952, SOBRE LA NORMA MÍNIMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Convenio 102, Normas Mínimas de Seguridad)

Prestaciones de maternidad

Art. 46. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestación.

Art. 47. La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias, resultante de los mismos, según la defina la legislación nacional.

Art. 48. Las personas protegidas deberán comprender:

a) A todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de asalariados, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 50 por 100 de todos los asalariados, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a las cónyuges de los hombres comprendidos en esas mismas categorías.

b) Para todas las mujeres que pertenezcan a categorías prescritas de la población económicamente activa, categorías que en total constituyan, por lo menos, el 20 por 100 de todos los residentes, y, en lo que concierne a las prestaciones médicas de maternidad, también a los cónyuges de los asalariados comprendidos en esas mismas categorías.

C169 CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías (Kurczyn Villalobos, 2000).

Plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima (Kurczyn Villalobos, 2000).

CUADRO DE DERECHOS

DURACION	MONTO
Seis semanas después del parto.	Pago de salario íntegro.
Después de seis semanas y hasta por sesenta días.	Pago de 50% de salario.
Después de las seis semanas y hasta por un año.	No se cubre el salario, pero se conserva el derecho a regresar al mismo puesto.

Las modalidades a estos permisos pueden pactarse previamente en los contratos de trabajo. Debe recordarse que la Ley permite todos los cambios a las normas que favorezcan a las trabajadoras y que éstas acepten voluntariamente.

En caso de tener un arreglo para juntar los permisos, es importante hacerlo constar por escrito para seguridad de la trabajadora y evitarle descuentos, sanciones o hasta despidos injustificados. La fecha de la licencia se determina con el parto, la cual se fija por el médico que atiende a la trabajadora. Existe la posibilidad de que esta fecha sea imprecisa, por lo cual ha de considerarse la necesidad de moverla de acuerdo con las necesidades biológicas de la trabajadora.

CAPÍTULO VI

CONTEXTO LABORAL DE LAS MUJERES Y EL TERMINO EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNAM.

6.1 La equidad de género desde la perspectiva de la OIT.

Cuando las mujeres deciden retomar su vida laboral se encuentran con un panorama muy difícil para poder ejercer en su profesión u oficio, ya que ha pasado tiempo donde el esquema de trabajo ha evolucionado y las exigencias laborales son mas grandes ya que se requiere de actualización académica y practica; por lo que ahí se viola un derecho de las mujeres a tener capacitación para desempeñar un trabajo.

En un gran porcentaje las mujeres que se convierten en madres se encuentran en una situación donde tienen que decidir qué rumbo va a tomar su vida laboral, ya que tienen que decidir si dejar a su hijo en guardería, pagar por que lo cuiden o simplemente dejar de trabajar para cuidar a su hijo (a), en su mayoría las mujeres deciden quedarse con sus hijos o cambiar de actividad que no va con su profesión lo cual implica que cuando decida volver a ejercer se hallará inmersa en un retroceso en su vida profesional.

Los grandes cambios que se han dado en el escenario mundial – especialmente a partir de las tres últimas décadas del siglo XX han generado políticas de ajuste en las economías de todos los países y de manera particular en las naciones menos desarrolladas, entre las que ubicamos a los de la región andina. Como era de esperarse, esto ha provocado significativos cambios estructurales en el mundo del trabajo, a tal punto que hoy podemos afirmar que estamos frente a una nueva clase trabajadora, cuya composición no sólo ha variado, sino que se ve inmersa de manera acelerada a nuevas modalidades de inserción y relación laboral que por lo general atentan contra los legítimos derechos del trabajador, pues en su mayoría reciben bajos salarios y se ven expuestos a desprotección dentro del trabajo. Esta nueva realidad está afectando de manera prioritaria a la mujer trabajadora. Así, es cada vez más necesario la

promoción constante de la equidad de género en el contexto global y sobre todo en el plano laboral. La OIT, en el marco de la Plataforma de Acción de Beijing, ha reconocido que le corresponde un importante papel en aquellos temas que están dentro de su mandato y área de competencia (OIT.2000) “La equidad de género, es al mismo tiempo, una cuestión de derechos humanos, justicia social y, desarrollo económico y social. Es una cuestión de derechos humanos porque, mientras exista discriminación por motivo de sexo...no puede haber respeto efectivo de los derechos humanos ni una verdadera democracia; esto significa dar la máxima importancia a la promoción de los derechos legales de la mujer y a la eliminación de todos los tipos de discriminación”. La participación de la OIT, se centra fundamentalmente en tres aspectos:

- a) Las normas internacionales del trabajo y los derechos de las mujeres trabajadoras: En este caso busca incrementar el conocimiento y la efectiva aplicación de la normatividad internacional relativa al trabajo -que protegen los derechos de las mujeres trabajadoras-, así como, favorecer la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres;
- b) la promoción del empleo de las mujeres y la erradicación de la pobreza: Para cumplir este compromiso, la OIT contempla cinco proyectos/programas de carácter regional/o subregional: Programa de fortalecimiento institucional sobre “género”, pobreza y empleo.

En nuestro país, desde hace tres décadas, el género femenino ha ingresado a actividades económicas que por siglos atrás se les habían negado. Pero ello no quiere decir que su situación en la actualidad sea de optimismo. Aun enfrentan barreras jurídicas y tradicionales que les impiden la propiedad o el acceso a la tierra, a los recursos naturales, los créditos, tecnología y otros medios de producción (Beijin+5, 2001).

Los problemas sociales que con mayor frecuencia se han asociado con las mujeres y el trabajo y que impiden el despliegue de sus capacidades y

desarrollo han sido: la discriminación para la contratación (con situación agravada si la mujer es madre soltera o se encuentra embarazada), para la capacitación y el ascenso en los cargos de toma de decisiones donde se encuentran los privilegiados, en su mayoría hombres; carencia de seguridad social de las mujeres que tienen doble y triple jornada de trabajo: mujeres jefas de hogar o madres solteras; presencia de la división sexual del trabajo, así como del acoso y hostigamiento sexual.

En México las estadísticas laborales indican cambios sustanciales debido a una progresiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. En dos de cada diez hogares el único ingreso lo aportan las mujeres, y en cinco de cada diez al menos una mujer percibe ingresos. En contra de lo que podría pensarse, solo tres de cada diez hogares mexicanos son mantenidos en forma exclusiva por un hombre.

La independencia económica de las mujeres está provocando, de manera inevitable, una transformación en la imagen que las mujeres tienen de sí mismas, en su creciente experiencia de independencia y en sus responsabilidades y expectativas. Sin embargo, en la práctica encontramos que las mujeres suelen verse mayormente afectadas con respecto a los hombres y se verifican fenómenos de desigualdad, acceso al trabajo, segregación, desempleo, doble o triple jornada de trabajo. La desigualdad en que se desenvuelven en relación con los hombres para el desarrollo profesional, y la difícil o nula conciliación de su vida laboral con la familiar.

El verdadero camino a la equidad señala el reconocimiento de la mujer como sujeto social con derechos y obligaciones, como cualquier persona, cuya feminidad ha de ser vista como una actuación que favorece el ser y crecimiento de una sociedad más humana. Es importante resaltar la imperiosa necesidad de la creación y fortalecimiento de redes de apoyo de mujeres para mujeres, que faciliten y potencien la labor de las propias

mujeres con la intención de resolver algunas de las necesidades de confianza, de ayuda, de escucha y de abordaje de algunas problemáticas específicas de las mujeres (Scott, 2006).

La agudización de las diferencias sociales y la predominancia de una cultura de inequidad de género han resquebrajado las bases para el logro de un trato social igualitario entre hombres y mujeres. El ámbito de trabajo no se mantiene exento de este fenómeno entre los diferentes grupos sociales, en especial en el mundo laboral de las mujeres donde han visto limitadas sus posibilidades de organización para la exigencia del cumplimiento de sus derechos.

Una situación así propicia un ambiente de contradicciones e incertidumbres como parte de los nuevos estilos de vida laboral en razón de la exigencia del cumplimiento de los valores impuestos por la competitividad y por una inequitativa distribución de las oportunidades para el acceso a los recursos económicos. En este contexto cobra primera importancia la discusión del tema de la equidad de género y su formación con diversos ambientes y situaciones de trabajo. En específico destaca el de las universidades con vistas a la construcción de una cultura institucional de orientación integral de los seres humanos.

En los años recientes, la teoría del género ha venido facilitando el abordaje de los problemas sociales y ha hecho posible cierto conocimiento pormenorizado de la cultura y de los comportamientos de los propios actores desde las prácticas y realidades que subyacen en los distintos contextos. En este sentido no puede olvidarse que el género constituye una construcción de las representaciones culturales, una estructura social que repercute en las construcciones simbólicas de la realidad y que da lugar a la conformación de las identidades a nivel individual, a la interacción entre hombres y mujeres y a las representaciones colectivas, expresadas en la

asignación y o apropiación de los roles sociales diferenciados para hombres y mujeres que, en general, se apegan al conjunto de normas y prescripciones que se dictan en una sociedad y a una cultura específica, que marcan el comportamiento de lo femenino o lo masculino. La cultura funciona así como el filtro que condiciona la percepción y la conciencia de asumirse hombre o mujer (García, 2002).

Marta Lamas, por ejemplo, ha advertido que para alcanzar un desarrollo equilibrado y productivo del país urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y, sobre todo, impulsar una educación igualitaria (Lamas M, 2000.)

La participación de diferentes especialistas con esta perspectiva que un género y trabajo sentó las bases de las que pudiera abreviar una política pública incluyente con programas concretos que conduzcan a garantizar la igualdad de oportunidades laborales en las universidades. El quehacer es impulsar nuevos escenarios para la discusión de las construcciones y relaciones del género que orienten la toma de conciencia de condiciones y posiciones de hombres y mujeres donde se aspire a un mundo social en igualdad de oportunidades para el logro de un desarrollo humano integral.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es más compleja y menos previsible que las de los hombres. De los varones se espera que entren al mercado de trabajo y permanezcan en él hasta la jubilación. Por el contrario, la preferencia de las mujeres para ingresar a la fuerza de trabajo es inestable. En este último proceso intervienen factores económicos, políticos, sociales, y los cambios demográficos y culturales.

La complejidad de las mujeres al mercado de trabajo no ha transformado suficientemente las representaciones sociales sobre el género para que den cuenta de la diversidad de experiencias de las mujeres y de sus aportes en

el mercado laboral y en los espacios públicos. En ellos, persiste la tendencia a invisibilizarlas y estereotiparlas o a reproducir con otros contenidos la división que separa lo femenino de lo masculino. La responsabilidad doméstica y de cuidado de los hijos, en ausencia de una redistribución propia de tareas, derechos y obligaciones dentro del hogar así como de políticas eficientes de cuidado infantil, obstruye permanentemente el desarrollo laboral de las mujeres. En este sentido, si bien la división sexual del trabajo se ha flexibilizado haciendo más fluido los límites entre actividades femeninas y masculinas (Lamas M, 2000.).

En el momento actual, en el que la situación económica mundial (globalización y competencia crecientes), las crisis financieras, el aumento del desempleo tienden a provocar en muchos casos que la preocupación por el crecimiento económico ponga en segundo plano la promoción de la libertad y dignidad del ser humano como objetivo social básico.

En relación con el tema planteado, afirma Héctor Gros Espiell: "Todo el sistema constitucional de la OIT reposa en la idea necesaria respeto y garantía de la libertad humana, de que la libertad sindical es un aspecto particular, especialmente señalado. Sin el respeto a esa libertad y, concretamente, sin la existencia de una real libertad sindical, no es posible concebir la consagración de los derechos económicos y sociales establecidos para obtener la justicia en materia social y laboral".

Permanece en las universidades una diferenciación de género en la organización de los espacios, las actividades y los tiempos de trabajo. Se señalan las diferencias en las interacciones sociales, costumbres y tradiciones para la participación en la toma de decisiones, lo que hace necesaria una política institucional fundamentada en el cumplimiento de los derechos, en la dignidad y competitividad de las mujeres para el logro de

una sociedad más justa que potencie el cambio para la integralidad del género en las culturas universitarias.

Las limitaciones de acceso a los programas de incentivos hace necesaria la búsqueda de estrategias menos centradas en la competencia que favorezcan condiciones humanizadas para el desarrollo de un trabajo integrado, con perspectiva de género, que favorezca en forma equilibrada la formación educativa, el desempeño y la participación de las trabajadoras en la toma de decisiones institucionales. Las mujeres contemporáneas, cumplen con dobles roles, con la desvalorización del trabajo femenino, con sobrecarga de trabajo, lo que confirma que las mujeres han conquistado, pese a numerosas adversidades, nuevos espacios laborales (Bustos Romero, 2003).

Es importante considerar el factor de la cultura de género al estar hablando de las mujeres en un espacio institucional. Definimos la cultura institucional como un fenómeno complejo que articula conflictos y que configura un espacio simbólico en el que por ocasiones se legitima, se desplaza o se ejerce el control por parte de quienes ocupan la posición de poder, en medio de tensiones y violencias, que buscan un equilibrio también simbólico, un contrato de compatibilidad y compromisos que convergen en la politización de las prácticas cotidianas institucionales. Agreguemos a esta definición que el género, como parte integral de toda cultura, se encuentra en la vida de las instituciones y se expresa en todos los niveles de su funcionamiento, al grado de que es posible afirmar que el género es un elemento consustancial de la cultura de las instituciones con efectos claros y específicos ligados a su naturaleza (Palomar, 2007).

No obstante, la cultura institucional de género es compleja y se encuentra profundamente tejida tanto en el conjunto de los conocimientos, como en los estados anímicos, las acciones y los procesos de desarrollo de las

instituciones. Es por esto que debe ser aprehendida de manera indirecta en la exploración de aspectos tales como las rutinas, las costumbres, las normas, el estilo educativo, las creencias, actitudes, valores, símbolos, relaciones, discursos y metas de la comunidad institucional. Se hace necesario entonces crear una perspectiva metodológica que, más allá de la dimensión cuantitativa, permita trabajar el plano cualitativo con categorías interpretativas, y con el empleo de herramientas flexibles que permitan la captación de información que los instrumentos rígidos suelen dejar fuera.

Incorporada en las distintas dimensiones del mundo de las instituciones, los indicadores más claros de dicha incorporación serían la instrumentación de análisis institucionales serios con perspectiva de género junto con la puesta en práctica de una serie de estrategias para buscar una verdadera cultura de equidad de género que aseguren una igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para mujeres y hombres (Palomar, 2007). Es decir que se trata de lograr la institucionalización de una perspectiva de equidad que signifique su incorporación en las rutinas cotidianas, en las prácticas regulares de todos los espacios y niveles de las universidades, así como de las estructuras que organizan sus políticas, de manera que dicha perspectiva oriente la elección de alternativas y la evaluación de las prácticas.

La compatibilidad entre la vida familiar y laboral es cada vez más difícil, de manera principal para las mujeres, lo anterior, debido a la tradicional división sexual del trabajo que opera cuando las mujeres se insertan al mercado laboral, pues los roles de cuidadoras y proveedoras recaen en ellas. Las empresas perciben las cargas familiares como una amenaza para el rendimiento laboral, ésta percepción limita la promoción y en algunos casos ascenso de las trabajadoras, quienes sufren una evidente discriminación en sus derechos laborales (Gómez-Robledo Verduzco, 1999.).

No se ha reconocido la función social de la reproducción y lo que ésta conlleva, al contrario, las mujeres son quienes soportan los costos de la conciliación de la vida familiar y laboral, pues no se han instrumentado políticas públicas que les garanticen los mínimos indispensables para tal compatibilidad.

En la actualidad, diversos estudios han demostrado que las personas están priorizando el pasar más tiempo con sus familias que dejar la vida en un trabajo, aun a pesar de una reducción en sus sueldos, pues la satisfacción de las y los trabajadores no solo va en función de la remuneración, sino de políticas que le permitan conciliar ambos ámbitos de su vida.

La conciliación de la vida familiar y laboral debe partir de un principio de buena fe, por parte de todas las partes implicadas: empresa, gobierno, trabajadoras, trabajadores, sindicatos, etc. Es oportuno empezar a trabajar por resultados y no por la cantidad de horas que pasa una trabajadora o trabajador en el centro de trabajo (Inchaustegui, 2002.)

6.2 Situación de la Mujer Trabajadora en la UNAM-STUNAM.

En la actualidad la tendencia de crecimiento de la mujer en el ámbito sindical, queda vigente en su acción constante por buscar espacios que representen el sentir de la mujer dentro de la estructura sindical y permita desarrollar propuestas que cubran sus aspiraciones políticas y gremiales dentro de su entorno laboral, social y familiar.

La organización sindical debe de tomar en cuenta la participación de la mujer ya que son elementos centrales en la dinámica social y política, dada su capacidad de participar en decisiones que inciden en las condiciones de trabajo, sino también en generar propuestas para su desarrollo en el entorno donde se desempeña.

El STUNAM, representa, una de las organizaciones sindicales en donde a la fecha se ha venido discutiendo y cuestionando la situación específica de la mujer trabajadora. Esto tiene que ver por un lado con el impulso que se le ha dado a este sector en la reivindicación de demandas específicas, y por otro lado, en lo que consecuentemente tendría que derivarse de lo primero, y es la oportunidad que se da a las mujeres de participar políticamente. Pues se trata de un sector en el que el surgimiento de la cartera de asuntos femeniles, dentro del Comité Ejecutivo del sindicato, es el resultado de una lucha de años impulsada por las mujeres y que significa el reconocimiento de problemáticas específicas de las mujeres trabajadoras que tienen que ser tratadas adecuadamente por el sindicato, sin minimizar su importancia.

En el STUNAM se confiere de una estructura política a las mujeres con diferentes niveles de responsabilidad dentro del sindicato, en el cual se produce un reparto de tareas y donde se establecen mecanismos para la toma de decisiones. En este sentido, en nuestra sociedad las mujeres retoman sus experiencias y las llevan al sindicato, configurado una organización dinámica y con una visión de cambio dentro de su estructura y organización; la mujer siempre ha luchado por buscar la democracia que permita la inclusión de la mujer en los puestos de dirección dentro del STUNAM para consolidar un proceso estructurado de cambios de la organización sindical, es un gremio que admite y escucha a la mujer trabajadora afiliada al STUNAM. (Resolutivos del XXX congreso general ordinario del STUNAM, 28 de agosto, 2011).

La creación de cuadros sindicales estructurados de mujeres que defiendan sus derechos ante los hombres, se están consolidando gracias a la participación del secretario general del sindicato, los proyectos que se están desarrollando y que poco a poco se culminan están pensados en mejorar la situación que viven las mujeres en sus centros de trabajo y en sus hogares; casos de violencia laboral, violencia sexual, violencia domestica y por lo

tano es necesario establecer los medios obligatorios para que se auxilie oportunamente a las mujeres. Cuando son agredidas en los diversos entornos donde se desempeñan.

Es evidente que las mujeres afiliadas toman conciencia y se suman a las tareas políticas que se desarrollan en el sindicato y lo hacen de la mejor manera y con los resultados positivos que les permiten incidir en la toma de decisiones; se impulsaron propuestas de ambas corrientes políticas las cuales se retomaran para impulsar el desarrollo del sindicato.

La esencia de la participación de las mujeres que toman la responsabilidad de representar a otras mujeres en sus centros de trabajo es de aplaudir la participación que tienen las Subcomisionadas de Acción Para la Mujer en las dependencias de la UNAM, quienes enfrentan a la administración con la solvencia necesaria para rescatar los derechos individuales para hacerlos respetar de las mujeres, al mismo tiempo notifican a las instancias correspondientes de las violaciones a sus derechos, lo que permite a la Secretaría de Acción para la Mujer investigar las causas de las transgresiones a estos derechos.

El STUNAM en conjunto con las demás organizaciones sindicales de este país, no debe permitir que el estado les arrebate a los trabajadores y sus familias, la posibilidad al desarrollo social y humano, a la previsión social y asistencia de los riesgos de trabajo, a la condición de seguridad en la enfermedad, incapacidad, cesantía, vejez y muerte (Resolutivos del XXX congreso general ordinario del STUNAM, 28 de agosto, 2011).

La mujer sigue siendo víctima de la discriminación laboral en los puestos de mayor nivel, así como del acoso sexual y hostigamiento laboral. En la actualidad se están implantando nuevas formas de trabajo, las políticas neoliberales exigen cambios en los factores de la producción y establecen

normas que violan los derechos laborales no solo de las mujeres sino de todo trabajador.

Desde 1982 con este modelo económico neoliberal las mujeres son las que más han sufrido los impactos ya que los empleos cada día son menos y los salarios más precarios el poder adquisitivo se ha perdido es alarmante pues la vida misma se está viendo amenazada y cada día hay más pobreza (Periódico Unión, Suplemento, Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM,1998.)

México como país y sus trabajadoras (es) están en una situación vulnerable y compleja mientras este modelo económico neoliberal siga imperando. Y las mujeres no nos decidamos a reorganizarnos y buscar la unidad con otras organizaciones de mujeres para defender los pocos o muchos derechos laborales actuales, así como buscar una legislación más acorde a la realidad laboral y social de las mujeres, también debemos luchar por los espacios sindicales dentro de las organizaciones. Las mujeres tenemos la capacidad, la inteligencia, la fuerza y sensibilidad necesaria para transformar la sociedad en una nueva sociedad con las mismas oportunidades para hombres y mujeres (Trueba Urbina, 1981).

El objetivo de este trabajo es promover la incorporación de la perspectiva de género en el estudio y ejercicio del derecho y en el del análisis jurídico, ilustrando la propuesta con un acercamiento a la regulación social de las relaciones laborales, así como a las situaciones cotidianas que condicionan el contexto laboral de las mujeres. También se trata de invitar a una reflexión desde el análisis socioeconómico y algunas referencias al estado democrático.

Para proponer marcos de referencia más amplios, integrales y multidisciplinarios en el análisis jurídico para hacer un espacio a la parte

humana y a los derechos humanos de los ciudadanos. Para lograr lo anterior se revisan y retoman algunas de las más relevantes referencias en el sistema jurídico mexicano sobre la legislación vigente a nivel nacional acerca de la mujer y el empleo, como evidencia de que existe la fundamentación y el sustento legal donde cabe el cuestionamiento y la reflexión planteadas. Para complementar el objetivo propuesto se ilustra el planteamiento con diversas situaciones que impactan la vida laboral de las mujeres en México.

Tanto en la mujer como en el hombre, el impacto provocado por los cambios en prácticas y discursos referentes al ser y hacer femenino y masculino puede provocar una problemática en su identidad genérica como consecuencia del enfrentamiento entre los referentes del pasado y los nuevos paradigmas que empiezan a emerger al paso de las transformaciones sociales. Sin embargo, una mayor integración de las mujeres a la vida económicamente productiva, significa no únicamente empoderarlas, sino también ofrecerles nuevas perspectivas, nuevos recursos y dinámicas para la lucha diaria. en la ley se prevea, en la vida cotidiana el trato sigue siendo diferente, ya que las mujeres continúan con la responsabilidad de sus hijos y su hogar, de ser madre y trabajadora, ser ama de casa y participar en política, ser pareja y estudiar, estos son algunos de los roles que hay que desempeñar. Afortunadamente hay avances con programas gubernamentales de apoyo para las mujeres, no obstante no se conocen, y su aprovechamiento no es el esperado.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, no ha ocurrido un cambio paralelo para la incorporación de los hombres en las actividades domésticas no remuneradas, específicamente, en las relacionadas con el cuidado de las personas, tanto niñas y niños, y adultos dependientes. Esto es, en la provisión de bienestar en el interior de las familias. Las mujeres deben adaptarse a un mercado de trabajo

masculinizado, al tiempo que la responsabilidad sobre la carga del cuidado continúa asimétricamente distribuida.

Este análisis permite evidenciar las enormes desigualdades que existen entre mujeres y hombres en materia de seguridad social, derivadas de las desigualdades de participación en el mercado laboral, así como del propio sistema que determina un acceso diferencial a las distintas prestaciones sociales (Maruani, 2002).

1ª. La inserción al mundo laboral por parte de las mujeres ha sido tardía y en desigualdad de circunstancias: discriminación salarial, de puestos y mayor tendencia al subempleo y empleo informal.

2ª. Una de las pocas medidas a favor de la mujer son los derechos concedidos por maternidad que han detenido su evolución. Una conceptualización más acorde a nuestra realidad debería abordar la maternidad no sólo como prestación femenina asimilable a la incapacidad temporal, sino como una prestación de carácter familiar tomando en consideración la relación que surge entre el menor y aquellos que ven por él, ya sea padres biológicos o adoptivos.

3ª. Al constituirse la maternidad como una prestación familiar, automáticamente se debe incorporar al padre dentro del disfrute de la misma, logrando con ello repartir la constante presión social que se ha encargado de separar la vida familiar de la laboral y que no tiene razón de ser, puesto que sólo ha generado discriminación hacia la mujer impidiéndole desarrollarse a la par de los hombres y en estos últimos sólo ha contribuido a la poca responsabilidad en la crianza de las hijas e hijos. Las prestaciones por maternidad deberían ser un apoyo jurídico a la redistribución de cargas familiares.

La función desempeñada por las mujeres en todas las sociedades está condicionada por una serie de tradiciones esenciales, que a veces son muy

antiguas y que influyen con especial complejidad en su vida cívica y profesional.

En la dirección y gestión de la educación superior, las mujeres de culturas distintas pueden ponerse en contacto entre sí para intercambiar ideas y pareceres que enriquezcan sus propias ideas sobre cuestiones específicas, por ejemplo la forma de tratar las actitudes de los hombres con respecto al poder y el tema de la toma de decisiones en sus respectivos países. A pesar de la profunda diversidad cultural, a la hora de tratar de obtener una mayor participación en la toma de decisiones y en el poder, a las mujeres (Palomar, 2007). Deben servirles de guía:

- Los derechos legales de la mujer
- El factor de la masa crítica
- La adaptación de las tradiciones culturales
- La problemática planteada por las funciones de dirección
- .El compromiso institucional con la equidad entre los géneros
- La feminización de las funciones de dirección
- Las responsabilidades sociales de la educación superior.

Todos estos elementos son universalmente válidos y reflejan con la mayor elocuencia posible la visión que las mujeres tienen de las prioridades en materia de dirección de la educación superior para los años venideros, en los que las mujeres y todos los ciudadanos responsables tratarán de encontrar con afán un nuevo sistema de cooperación social.

Por supuesto son construcciones socioculturales que asignan a las mujeres el cuidado y atención de hijos e hijas, pero que socialmente deben asumirse como un “deber ser”. Es decir, no se asume que estas responsabilidades deben ser compartidas por la pareja u otros miembros de la familia, o el

entorno social para lo cual debería contarse con infraestructura (estancias infantiles, comedores públicos, horarios escolares prolongados, etc.)

Sin lugar a dudas, éstas y muchas otras consideraciones deberían de formar parte de una serie de propuestas encaminadas al establecimiento de políticas públicas orientadas a un trato justo que no sólo beneficiaría a las mujeres, sino a la sociedad en general, promoviendo y garantizando de este modo las relaciones de equidad entre los géneros.

El mundo evoluciona hacia una mayor democracia y hacia la adopción de políticas orientadas por el mercado, en un esfuerzo por incrementar el desarrollo humano. En este contexto, hay que ofrecer a las mujeres más posibilidades de ser nombradas para cargos directivos. La labor desplegada por los organismos especializados y los grupos de mujeres, así como las resoluciones de las Conferencias Internacionales, están contribuyendo a la contratación de mujeres para ocupar esos cargos (Bravo, 2002)

Al escuchar el término *equidad* pensamos en igualdad, en justicia, en un derecho aplicable a todos y todas. Así, hay expresiones relacionadas con equidad para las minorías étnicas, equidad y justicia social, equidad de género, entre otras frases comunes que por momentos, develan mera demagogia. Reconoce que la equidad tiene un papel determinante para la aplicación de la justicia.

En los ámbitos de la investigación, la formación, la defensa de intereses y la creación de redes, se pueden percibir claras tendencias a un incremento de la autonomía de las mujeres. Esas tendencias deben consolidarse más y se están produciendo tanto en la esfera de la educación superior y en las actividades profesionales. Los resultados indirectos del mayor acceso de las mujeres a esas esferas y de su participación en ellas son perdurables y benefician continuamente a las mujeres de todos los grupos sociales.

Por su condición biológica de generar nueva vida, la mujer expone tempranamente su cuerpo a un sin fin de riesgos, además de los que pueden ser comunes a ambos géneros, por el desgaste natural, por las condiciones geográficas, de infraestructura y de organización al interior de los modelos socioeconómicos. Tan sólo si comparamos los datos que la Secretaría de Salud presenta, vemos que las causas de muerte más frecuentes en mujeres son: 1998 cáncer cérvico-uterino, en el 2002 cáncer de mama (cada vez a edad más temprana).

La importancia que tiene nuestra Máxima Casa de Estudios para contribuir e impulsar la investigación y la docencia, Así como también el humanismo, la equidad de género, la perspectiva de género, la igualdad de género, la equidad de género, los Derechos Humanos para lograr una justicia social, al reconocer la lucha de las mujeres universitarias por reivindicar sus derechos y su participación con perspectiva de género (Bisquerra, 2004).

Todo lo señalado anteriormente y la necesidad de buscar un espacio propio que contribuya a la lucha por la equidad de género, es lo que nos obliga a sumarnos desde nuestro espacio universitario, a impulsar procesos de cambio en dichos valores culturales que contribuyan a conformar un fortalecimiento integral de las mujeres y hombres, lo que indudablemente redundará en una mejor calidad de vida familiar, laboral y social.

La incorporación de la equidad de género a la vida política, laboral, social y sindical es una necesidad fruto fundamentalmente del esfuerzo, del enfoque y legitimidad que el perspectiva de mujeres ha logrado en los últimos años, del tipo y calidad del conocimiento que se ha producido sobre las relaciones de género pero ha necesitado del marco de un creciente consenso en torno a la necesidad de una mayor equidad en la lucha contra la discriminación, marginación, violencia, etc.

Existe una obligación por la lucha de igualdad de género, incluyendo las percepciones acerca de lo femenino y lo masculino- la inclusión y abordaje de la equidad de género están encuadrados en las tendencias de desarrollo económico y social, al papel y aporte femenino a dicho desarrollo, a los avances en materia de derechos de las mujeres, al propio concepto de género y, por supuesto, al proyecto político sindical de esta organización.

El STUNAM, (Sindicato de Trabajadores Universitarios) a través de la Secretaria de Acción para la Mujer fomentará un espacio de formación, sensibilización, discusión, capacitación y acción, donde la mujer trabajadora desarrolle al máximo su potencial bajo la “perspectiva de género”, en lo individual y en lo colectivo donde se origine la participación de los trabajadores universitarios en la solución de sus problemas, es decir, actores sociales en diferentes escenarios y contextos sociales. Impulsando programas y proyectos en pro de los derechos de las mujeres trabajadoras pertenecientes al STUNAM (Resolutivos del XXX congreso general ordinario del STUNAM, 28 de agosto, 2011)

Logrando una equidad de género en su vida laboral, social, académica sindical. Donde se analice la problemática de la Mujer Trabajadora, considerando la educación escolar, edad, categoría laboral, antigüedad en la UNAM, perfil laboral, etc. favoreciendo el desarrollo individual familiar y social (Trueba Urbina, 1981).

La entrada de la Mujer al mercado laboral ha traído un mayor desempeño y desarrollo de las trabajadoras como seres humanos: les ha permitido el acceso a ingresos económicos que dan pauta para su independencia genérica, tener acceso a cargos de decisión en sus organizaciones y participar como protagonista en los grandes cambios sociales al impulsar sus demandas de género y propiciar modificaciones en los roles al interior de la familia.

La fuerza laboral femenina representa, sin duda un porcentaje importante de una población económicamente activa que genera la riqueza de nuestra nación incorporada en el proceso de globalización. Por lo que representamos una fuerza que empieza a incidir en las políticas del país y por lo tanto en el mundo del trabajo.

Las condiciones de género que caracterizan esta incorporación; las políticas laborales de los últimos 3 regímenes, la crisis económica y los cambios en las relaciones de trabajo, tornan a las trabajadoras en un sector vulnerable, al no permitirles mejores condiciones de trabajo, salud e incrementar sus riesgos y exigencias laborales.

Ante este panorama fundamentamos nuestra investigación desde la perspectiva de género, sobre la situación de la mujer trabajadora, los aspectos laborales, y las cuestiones jurídicas dentro del sindicalismo, la condición de género de la mujer universitaria que labora en la Escuela Nacional de Trabajo social.

Las mujeres se ven afectadas por enfermedades distintas a las de los hombres, sobre todo en las crónico-degenerativas. Uno de los problemas más serios en relación con las enfermedades de las mujeres es la manera como están concebidos los programas oficiales de salud (Ley General de Salud, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1984, 1984).

En términos generales puede concluirse que la presencia de la mujer en la toma de decisiones es creciente, pero que persisten prejuicios y barreras culturales que impiden su desenvolvimiento. En el mejor de los casos, la ubican en áreas consideradas extensión de sus responsabilidades tradicionales.

La mujer afiliada al STUNAM juega un papel importante dentro de las diversas elecciones de la Organización Sindical del STUNAM, es decir, la organización de los trabajadores, es un medio de negociación con la administración de la UNAM y el estado para la adecuada regulación de las relaciones laborales, que buscan siempre las mejores condiciones de trabajo, una estabilidad económica para solventar a sus familias y las mujeres del STUNAM son precursoras de propuestas que incrementan la sustentabilidad de las Cláusulas contractuales, siempre mostrando interés por participar en los cambios que el Sindicato propone y presentando propuestas que incluyan el sentir de las mujeres de nuestra organización.

La defensa de los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en sus centros de trabajo. Es importante mencionar que sin la participación de las mujeres como integrantes en las diferentes secretarías que conforman el sindicato sería imposible atender la problemática que viven las Mujeres en lo laboral, sino también en los diversos ámbitos donde se desarrollan. Por ello es de vital importancia que las subcomisionadas se formen en el ámbito sindical, ir formando cuadros para las tareas que realizan, capacitar a la mujer para enfrentar los retos laborales que se les presenten en sus centros, es un gran paso para darles las herramientas a las mujeres de este país y de nuestro sindicato, para que se respeten sus derechos individuales y laborales.

El sindicalismo en la actualidad debe ser capaz de hacer frente a las medidas conservadoras de flexibilización del mercado laboral, esto se traduce para los trabajadores en inestabilidad, pérdida de poder adquisitivo, desempleo. Ante esta situación de crisis el STUNAM (Resolutivos del XXX congreso general ordinario del STUNAM, 28 de agosto, 2011.) ha de afrontar nuevos desafíos, entre otros la adecuación a las características de

la clase nueva cultura laboral la cual, fragmenta y rompe los contratos colectivos disminuyendo los derechos laborales de los trabajadores; y por lo tanto será necesario que el STUNAM tome las medidas de recuperación salarial y laboral para hacer respetar los derechos de sus agremiados, implementando un plan de acción en contra de las reformas estructurales que afectan directamente las relaciones laborales de los trabajadores; por ello nuestro sindicato se orientar a la defensa de los intereses comunes, pero que también, deberá tomar en consideración las necesidades diferenciadas, en donde la mujer ha dejado entrever que es capaz de realizar propuestas y ser líder de sus delegaciones sindicales y de sus familias, dejando claro que son administradoras y políticas bien preparadas (Guadarrama, 1981).

El STUNAM, cuenta con un Centro de Desarrollo Integral de la Mujer. Aquí se ofrece la atención específica, brindada por especialistas, sobre los problemas jurídicos, sociales, psicológicos y médicos relacionados con la mujer. De esta manera se crean mejores condiciones para su desarrollo. Porque el problema no es que se tengan las capacidades iguales o la igualdad de oportunidades, sino que no existan las condiciones iguales para poder desarrollarse con equidad de género (Resolutivos del XXX congreso general ordinario del STUNAM, 28 de agosto, 2011.)

- Las trabajadoras mexicanas requerimos por tanto un marco jurídico laboral que integre nuestra participación y que promueva acciones encaminadas a la erradicación la discriminación laboral, la segregación salarial y la violación de los derechos humanos, como es el caso del Hostigamiento Sexual, la exigencia de la prueba de no gravidez o el despido por embarazo.
- Algunas de las demandas que las trabajadoras, organizaciones civiles y sindicatos consideran se deben incluir en el marco de la Ley, son las siguientes:

- La incorporación en el cuerpo de la Ley Laboral de la perspectiva de género, y no solo en algunos de sus artículos.
- La elaboración de políticas públicas y procedimientos que garanticen el acceso equitativo al trabajo productivo, al empleo, al salario justo y digno; así como procedimiento que garanticen la igualdad de oportunidades y de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres dentro de los centros de trabajo.
- La existencia de procedimientos que erradiquen y sanciones cualquier práctica discriminatoria por razones de género.
- Fomentar una cultura labora que contemple prestaciones a los hombres respecto al reparto equitativo de las responsabilidades del cuidado y la crianza de los hijos.
- Garantizar el derecho de las trabajadoras a un ambiente de trabajo sano y digno, con condiciones de seguridad e higiene que permitan el resguardo de su salud.
- Eliminar y sancionar prácticas discriminatorias como el despido por embarazo o la solicitud del examen de ingravidez.

En el marco normativo promover cambios legislativos que persigan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Impulsar que los convenios Internacionales sean aprobados por el Senado y formen parte de nuestro cuerpo de leyes. Promover cláusulas en los Contratos Colectivos y en los Estatutos del Sindicato al cual perteneces, que protejan a las mujeres de prácticas discriminatorias.

El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a madres trabajadoras, que el estado civil o embarazo no sea una causa de despido, las responsabilidades familiares compartidas por trabajadores y trabajadoras y el gobierno y los empresarios deben contribuir implementando políticas que permitan el ejercicio de estos derechos por parte de las y los trabajadores.

6.3. Cláusulas Importantes en cuanto a Prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo 2010-2012 SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNAM

CLAUSULA NO. 38.

PERMISO A LAS MADRES Y A LOS PADRES POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS.

En los casos de enfermedad de los hijos de hasta 12 años de edad, incluyendo a los niños inscritos en los CENDIS y jardín de niños de la UNAM, o en caso de emergencia ecológica conforme a la resolución de autoridad competente del distrito federal, las madres trabajadoras tendrán derecho a que se les conceda permiso con goce de salario. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos (Contrato Colectivo 2010-2012).

Para tener derecho a estos permisos se requerirá de la constancia de cuidados maternos que al efecto expidan los médicos del ISSSTE, para los casos en que no se indique el tiempo que corresponde por este concepto, se entenderá que es por 3 días. En el caso de emergencias ecológicas, será suficiente con la declaración oficial de las autoridades competentes, del distrito federal que determinen la suspensión de labores.

Las autoridades de la universidad conjuntamente con el STUNAM se comprometen a solicitar a las autoridades del ISSSTE se tome una serie de acciones para que en lo subsecuente, los médicos del ISSSTE den las constancias de cuidados maternos y paternos a los trabajadores administrativos de la UNAM que tengan hijos de hasta doce años, en los términos del primer párrafo de esta cláusula.

En el caso de los menores inscritos en los CENDIS y jardín de niños de la UNAM, las constancias de cuidados maternos a que se refiere esta cláusula, serán expedidas por los médicos de estos centros, indicando invariablemente el tiempo por el que se concede.

Cuando la pareja labore en la institución, el permiso se otorgara alternadamente, tanto a la madre o al padre, si así lo solicitan los interesados.

Igualmente, se proporcionará a las madres de los niños con problemas de salud mental o físicas que requieran educación especial, las facilidades que sean necesarias cuando su presencia sea indispensable por la institución en la que se encuentren inscritos los hijos; dicho permiso no podrá exceder de ocho días en un año, salvo que debido a situaciones extraordinarias y previa gestión del sindicato ante la coordinación general de asuntos laborales se acuerde una ampliación para estos permisos.

CLAUSULA NO. 39.

LICENCIA CON GOCE DE SUELDO A MADRES O PADRES POR INTERNAMIENTO DE LOS HIJOS.

La UNAM otorgara licencia con goce de sueldo a las madres con hijos hasta de doce años, cuando estos sean internados en los nosocomios del ISSSTE. Esta prestación se hará extensiva a los trabajadores viudos, divorciados que tengan la custodia de los hijos y en general a los trabajadores que por resolución judicial tengan la responsabilidad de la custodia de los hijos (Contrato Colectivo, 2010-2012).

Cuando la pareja labore en la institución, el permiso se otorgará alternadamente, a la madre o al padre, si así lo solicitan los interesados.

Este permiso no podrá exceder de quince días en un año, salvo que debido a situaciones extraordinarias y previa gestión del sindicato ante la coordinación general de asuntos laborales se acuerde una ampliación.

Para tal efecto, se entregara el resumen medico expedido por el jefe de piso o el jefe de urgencia según corresponda y la hoja de egreso hospitalario.

CLAUSULA NO. 40.

JUSTIFICANTES POR SUSPENSIÓN DE SERVICIOS EN CENDI Y JARDIN DE NIÑOS.

En los casos en que no haya servicio en los centros de desarrollo infantil o cuando este se suspenda, la universidad dará indistintamente a cualquiera de los cónyuges, cuando ambos trabajen para la institución, el justificante por las horas de servicio.

Cuando de conformidad con los planes y programas educativos los titulares de los centros de desarrollo infantil requieran de la presencia de los padres para evaluar y participar del desarrollo educativo de sus hijos, se proporcionara el justificante respectivo por el tiempo que el padre o la madre hayan permanecido en estos centros por ese motivo.

Cuando el sindicato requiera la presencia de los padres para los mismos fines del párrafo anterior, deberá solicitarlo por escrito al titular del plantel con 5 días hábiles de anticipación y sin que estos excedan de dos ocasiones durante el ciclo escolar.

CLAUSULA NO. 41.

LICENCIA Y DESCANSO POR GRAVIDEZ.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a 90 días de descanso con salario integro en caso de gravidez, pudiendo disfrutar de dicho periodo de descanso desde 45 días antes de la fecha prevista para el parto.

Las mujeres trabajadoras que por cualquier razón tengan partos prematuros, igualmente tendrán derecho a 90 días de descanso con salario integro, mediante la debida certificación del ISSSTE (Contrato Colectivo 2010-2012).

Este periodo de descanso se prorrogará por el tiempo necesario, en caso de que se vean imposibilitadas para trabajar a consecuencia del parto. en el periodo de lactancia tendrá también derecho a disfrutar de una hora diaria como descanso extraordinario durante un periodo de 6 meses, que se computara a partir de que la trabajadora se reincorpore a su trabajo, concluido el permiso de incapacidad por el parto. Este periodo podrá ser ampliado por prescripción médica, aun en aquellas dependencias en que actualmente se estuviera ejerciendo un periodo mayor.

Si por alguna causa, la madre trabajadora se hubiera visto impedida de disfrutar sus vacaciones durante el periodo de gravidez, las disfrutara inmediatamente después de que concluya dicho periodo. el tiempo en que las trabajadoras estén incapacitadas no contara para vacaciones, en consecuencia las trabajadoras disfrutaran de ellas cuando termine la propia incapacidad (Contrato Colectivo, 2010-2012)

Durante el embarazo, las trabajadoras no realizaran labores que requieran esfuerzo físico que pudiera ocasionarles algún trastorno a ellas o al producto. Además, si hubiera justificación medica podrán programarse descansos dentro de la jornada.

A las madres trabajadoras que laboren plaza y media, disfrutaran con referencia a esta prestación (lactancia), también el mismo derecho en forma proporcional, o sea el 50%.

La UNAM proporcionara una canastilla con valor de \$243.00 (doscientos cuarenta y tres pesos 00/100 m.n.), que será entregada en la tienda UNAM en especie presentando la licencia por gravidez.

La canastilla contendrá de manera permanente y preferente los siguientes artículos, que a la fecha tienen el costo señalado en la tienda UNAM.

15 cajas de pañales desechables.

8 mamilas de 8 onzas.

4 cobertores.

4 chambras.

4 pantaloncitos.

10 camisetitas.

2 frascos de aceite de 1/2 litro.

2 frascos de talco de 1/2 kilogramo.

Dichos artículos solo podrán ser cambiados por equivalentes de acuerdo a las existencias del sistema de tiendas UNAM, y de común acuerdo entre la UNAM y el STUNAM.

CLAUSULA NO. 42.

LICENCIAS POR ENFERMEDAD.

Cuando los trabajadores se encuentren incapacitados para laborar, tendrán derecho a percibir su salario integro, conforme a lo dispuesto sobre este particular en la ley del instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado (Contrato Colectivo, 2010-2012). Los trabajadores tendrán derecho a que se les concedan licencias para dejar de concurrir a sus labores por motivo de enfermedad no profesional en los siguientes términos:

1. cuando tengan menos de un año de servicios, hasta quince días con goce de salario integro y hasta quince días más con medio salario.
2. por uno a menos de cinco años de servicios, hasta treinta días con goce de salario integro y hasta treinta días más con medio salario.
3. por cinco a menos de diez años de servicios, hasta cuarenta y cinco días con goce de salario integro y hasta cuarenta y cinco días con medio salario.
4. por diez a menos de quince años de servicios, hasta sesenta días con goce de salario integro y hasta sesenta días más con medio salario.

5. por quince o más años de servicios, hasta noventa días con goce de salario íntegro y hasta noventa días más con medio salario.

6. si al vencerse las licencias con salario íntegro y medio salario continúa la incapacidad las licencias se prorrogan, ya sin goce de salario, hasta totalizar en conjunto doce meses.

Para los efectos de las fracciones anteriores, los cómputos deberán hacerse por servicios continuados o cuando la interrupción en su prestación no sea mayor de seis meses, la licencia será continua o discontinua una sola vez cada año contada a partir del momento en que se tome posesión del puesto.

Las licencias a que se refiere esta cláusula, se disfrutarán desde el primer día de incapacidad, según el certificado médico del ISSSTE.

RESUMEN DE LAS CLÁUSULAS IMPORTANTES PARA LOS TRABAJADORES PRESTACIONES (Contrato Colectivo 2010-2012).

Cláusula. No. 38 Permiso a las madres y a los padres por enfermedad de los hijos.

Cláusula. No. 39 Licencia con goce de sueldo a madres o padres por Internamiento de los hijos.

Cláusula. No. 40 Justificantes por suspensión de servicios en CENDI y jardín de niños.

Cláusula. No. 41 Licencia médica por gravidez.

Cláusula. No. 42 Licencias por enfermedad.

Cláusula. No. 43 Cumplimiento de leyes, reglamentos y normas e informes de comisiones mixtas auxiliares por centro de trabajo.

Cláusula. No. 44 Servicios médicos de urgencia.

Cláusula. No. 45 Exámenes médicos CENDI y Jardín de Niños.

Cláusula. No. 46 Reasignación de funciones por incapacidad o inhabilitación permanente en el puesto que se desempeñaba.

Cláusula. No. 47 Gratificación por incapacidad total permanente.

Cláusula. No. 48 Ropa, útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

Título IV salarios y prestaciones.

Capítulo II Prestaciones Sociales.

Cláusula. No. 74 Aportaciones al ISSSTE e información correspondiente.

Cláusula. No. 76 Gratificación por jubilación, pensión o renuncia.

Cláusula. No. 77 Antigüedad en la institución.

Cláusula. No. 78 Pago de Marcha.

Cláusula. No. 79 Seguro de Vida

Cláusula. No. 80 Servicio de Guardería.

Cláusula. No. 81 Atención psicológica a trabajadores administrativos.

Cláusula. No. 82 Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y sillas de ruedas.

Cláusula. No. 83 Gestiones para atención médica gratuita para los Trabajadores, cónyuge e hijos y ascendientes que padezcan cáncer u otra enfermedad mortal.

Cláusula. No. 89 Promoción turística y cultural.

Cláusula. No. 93 Becas especiales a hijos de trabajadores.

Cláusula. No. 107 Sistema de prevención de riesgos.

Cláusula Transitoria Trigésimo Séptima. Programa Permanente de Medicina Preventiva.

Cláusula Transitoria Cuadragésima Tercera. Aplicación del artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo respecto a las tiendas UNAM. México D. F., Agosto del 2008.

CAPITULO VII

EL PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA

7.1 Antecedentes del Programa por Complemento Al Salario (Calidad Y Eficiencia)

En el año de 1994, nuestra organización sindical emplazó a la Universidad Nacional Autónoma de México por revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo y por violaciones a este instrumento laboral, entre las que destacan el incumplimiento de la suscripción y aplicación del Programa de Recuperación Salarial para los Trabajadores Administrativos de base. El acuerdo sobre este emplazamiento dio origen a los Convenios UNAM-STUNAM. Suscritos en el Marco de la Revisión Contractual, consistentes en: 1. Convenio para la Modificación del Tabulador; 2. Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base. 3. Programa para el Fortalecimiento de la Capacitación de los Trabajadores Administrativos de Base; 4. Programa de Racionalización de la Estructura Administrativa Universitaria, Aplicable a las Dependencias de la Administración Central; 5. Convenios sobre el Personal de Confianza (Convenio del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, 1998).

El Elemento más importante de todos y cada uno de los Convenios antes citados radica en el carácter bilateral de los mismos, es decir, para su interpretación, aplicación y modificación se constituyen Comisiones Mixtas. Para el caso del Programa de Calidad y Eficiencia, La Comisión Mixta está constituida por cuatro representantes del STUNAM, Asimismo, se crea un Comité Técnico de Evaluación por cada una de las partes. En este mismo sentido, y en el marco de las atribuciones de la propia Comisión, se resuelve la creación los Subcomités Técnicos de Evaluación, en función de la estructura de las distintas dependencias de la institución.

Este Programa surge en el marco de la Revisión Contractual de 1994, de nuestra organización sindical suscribió con la UNAM el Programa de Recuperación Salarial (PROGRESA), el cual dio origen al Convenio de Calidad y Eficiencia, que simultáneamente con el fortalecimiento de la capacitación, la revisión del Tabulador, la racionalización administrativa y el

Convenio para Regular la Contratación del Personal de Confianza, logró elevar el nivel de los servicios brindados por parte de los trabajadores al servicio de la UNAM, además de satisfacer la demanda del Sindicato en el sentido de mejorar sustancialmente la percepción económica de los trabajadores agremiados al STUNAM (Convenio del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, 1998).

El Programa de Calidad y Eficiencia para el Personal Administrativo de Base, se vincula de manera integral con el Plan de Capacitación como un elemento central, no sólo porque los cursos de promoción y actualización coadyuvan en el desarrollo y el ascenso escalafonario de los trabajadores, sino porque también permiten impulsar y reforzar las habilidades y destrezas en el ámbito laboral del personal administrativo de base y en la realización de sus funciones, lo cual redundará en el mejor desempeño de las actividades sustantivas de la Institución, generando mayores beneficios económicos de facto para los trabajadores (Informe al XXX congreso general ordinario, secretaría del trabajo administrativo, 2010-2012). A través de los factores de evaluación se ha demostrado el reconocimiento a las labores cotidianas desde el inicio del Programa, las cuales han arrojado resultados altamente favorables, permitiendo el rescate de la materia de trabajo, así como la posibilidad de acceder a puestos superiores (Escalafón y Acta 22) a los inicialmente contratados. El Programa es el factor más eficiente para la promoción horizontal del tabulador y que tiene un impacto importante e imprescindible en las percepciones económicas, de los trabajadores, independientemente de los incrementos al salario obtenidos en las diversas revisiones salariales y/o contractuales.

Se hará mención también al programa de complemento al salario, conocido como “El Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo”, antecedentes, como se inserta y los parámetros establecidos para evaluar a los trabajadores administrativos de la UNAM. Al mismo tiempo refiriéndose al desempeño laboral en particular a la calidad y la eficiencia en el mismo.

Con respecto a este tipo de programas como surgen para estimular a los trabajadores en cuanto al desempeño en sus actividades, funciones, capacidades, actitudes y aptitudes en un entorno laboral (Informe al XXX congreso general ordinario, secretaría del trabajo administrativo., 2010-2012).

Los acontecimientos que hoy en día nos ocupan demuestran a todas luces el fracaso del modelo económico, social, político y cultural llamado neoliberalismo o liberalismo social. El proyecto neoliberal tiene como objetivo fundamental la anulación de los derechos laborales conquistados por la clase obrera y establecidos en los contratos colectivos de trabajo, a través del intento de modificar la Ley Federal del Trabajo. La inviabilidad de este modelo socioeconómico se demostró en forma por demás dramática el 21 de diciembre de 1994, cuando la administración presidencial decidió que la única salida a la crisis económica más grave en la historia Moderna de México era la devaluación del peso mexicano frente al dólar en más de ciento por ciento, situación que deterioro aún más las condiciones económicas de la mayor parte de la población (Periódico Unión, Suplemento, Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM, , 1998).

7.2 Bases Normativas y Criterios Establecidos según la Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia.

DECLARACIONES

Manifiesta la UNAM, que conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de su Ley Orgánica, es una corporación pública descentralizada y con patrimonio propio cuyos objetivos sustantivos son: la educación superior para formar profesionistas, la investigación y la extensión de la cultura (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

Continúa mencionando la UNAM, que con el objeto de apoyar y reconocer el rendimiento del trabajo del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, se propone el establecimiento del PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM.

Manifiesta El STUNAM que es el Titular del Contrato Colectivo de Trabajo para el personal Administrativo de Base de La UNAM, que representa el interés, tanto colectivo como individual de dicho personal, conforme a lo dispuesto por el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo.

Continúa STUNAM, que con el objeto de la labor social de los fines de la Institución, está conforme en establecer a favor de los trabajadores administrativos de base el PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM, de manera independiente a los estímulos previstos en la cláusula 69 del Contrato Colectivo de Trabajo (Contrato Colectivo, 2010-2012).

De acuerdo a lo anterior y de conformidad con el compromiso adquirido entre la UNAM y el STUNAM el pasado 17 de enero de 1994 relativo al Programa de Recuperación Salarial (PROGRESA), las partes tienen a bien suscribir el presente convenio al tenor de los siguientes considerandos y cláusulas:

CONSIDERANDO:

Que el objeto del PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE DE LA UNAM es el de reconocer y estimular las capacidades y aplicación del personal para aumentar la calidad y eficiencia de los servicios que presta la institución, con nuevas actitudes y

cultura laborar así como el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores.

Que para lograr dicho objetivo es necesario modificar el Programa atendiendo a las necesidades que se han hecho manifiestas en el transcurso de su aplicación.

Que de conformidad con lo que establece el inciso a) de la cláusula tercera del programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo del personal administrativo de base de la UNAM, ambas representaciones manifiestan su voluntad para suscribir el presente Convenio que sustituye los convenios signados con fechas 31 de octubre de 1994, 17 de marzo y 17 agosto de 1995 para el Programa de Complemento al salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM AL Tenor de las siguientes (Convenio del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, 1998).

CLÁUSULAS

Primera. El programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el trabajo del personal administrativo de base, tiene como objetivo de reconocer y estimular las capacidades y aplicación del personal para aumentar la calidad y eficiencia de los servicios que presta la Institución, con nuevas actitudes cultura laboral así como el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

Segunda. El programa contará con dos órganos de evaluación:

a) El primero será la Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, la cual estará integrada por:

Cuatro representantes designados por la Administración Central de la UNAM y cuatro representantes designados por el STUNAM.

b) El segundo será el Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia que se integrará uno en cada dependencia universitaria, conformado por dos representantes designados por su Titular y dos representantes de los trabajadores designados por el STUNAM, y sólo en caso de diferencias entre las partes o de requerir mayor información para la evaluación, uno más por cada parte del área a que corresponda el caso en cuestión.

Tercera. La comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia tendrá las siguientes atribuciones (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

Determinar y establecer las adecuaciones, modificaciones y ajustes de los lineamientos técnicos y operativos para la aplicación y desarrollo del programa en las dependencias universitarias.

a) Vigilar la correcta ejecución y desarrollo del programa realizado a través de los Comités Técnicos de Evaluación de la Calidad y Eficiencia.

b) Vigilar que los montos por Calidad y Eficiencia se apliquen de conformidad con la normatividad establecida para el programa.

c) Orientar y vigilar las actividades encomendadas a los Comités Técnicos de Evaluación de la Calidad y Eficiencia de cada dependencia.

d) Vigilar la correcta aplicación de los procedimientos para la asignación de los bonos de calidad y eficiencia. En caso necesario, esta comisión podrá determinar la recomposición del Comité Técnico.

e) Vigilar que los instrumentos de evaluación adoptados por el Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia de cada dependencia, mantengan criterios de equidad Institucional y reconozcan las peculiaridades propias de las dependencias.

f) Orientar en lo relativo a las metas de Calidad y Eficiencia tomando en consideración las experiencias de los Comités Técnicos de Evaluación de la Calidad y Eficiencia de cada dependencia.

CUARTA. El Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Adecuar conforme a los lineamientos generales los mecanismos para la aplicación de la evaluación colectiva de los programas de Calidad y Eficiencia y establecer los elementos a evaluar, tomando en consideración las características de su dependencia que deban ser observados en la calificación.
- b) Identificar y definir los grupos de trabajadores que deberán considerarse como unidades de trabajo encargados de proporcionar un servicio o producto para el cumplimiento de los objetivos y programas de la dependencia.
- c) Valorar y ponderar las evaluaciones individuales de los trabajadores.
- d) Difundir y orientar las características del proceso de evaluación hacia el personal de la dependencia.
- e) Vigilar la instrumentación y desarrollo del programa en la dependencia.
- f) Determinar a los trabajadores candidatos al bono de Calidad y Eficiencia con base en los factores de evaluación, cuyas decisiones serán inapelables
- g) Las demás que le confiera la Comisión Mixta de Evaluación para su mejor funcionamiento.

QUINTA. Los responsables de cada unidad de trabajo deberán establecer metas específicas de Calidad y Eficiencia en el trabajo que deberán ser acordes con los planes y programas previamente establecidos por la dependencia, haciendo énfasis entre otros en los siguientes aspectos (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010):

- a) Intensidad, eficiencia y rendimiento en el trabajo
- b) Mejorar la calidad de los servicios
- c) Reducción de desperdicios y defectos en los procesos de trabajo
- d) Optimizar el uso de materiales, insumos y energéticos
- e) Reducción de quejas de usuarios

Las metas de Calidad y Eficiencia de las unidades de trabajo deberán ser determinadas cuatrimestralmente. Una vez convenidas las metas, éstas deberán comunicarse al Comité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia. Al término del cuatrimestre se hará la valoración de los logros obtenidos de las metas establecidas (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

SEXTA. El programa estará dirigido al personal administrativo de base, con jornada compleja entendiéndose ésta como el compromiso laboral de 32, 40, y 48 horas semanales, también será aplicable a aquellos casos que tengan jornadas inferiores en los términos de la cláusula 69 numeral 8 del Contrato Colectivo de Trabajo.

SEPTIMA. Podrán acceder al Programa de Calidad y Eficiencia los trabajadores administrativos de base que hayan prestado sus servicios efectivos durante los cuatro meses del período a evaluar.

OCTAVA. Podrán ser evaluados conforme al Programa aquellos trabajadores administrativos de base que hayan asistido el 95% de los días hábiles del período a evaluar, Las inasistencias que se presenten en el período a evaluar. Las inasistencias que se presenten en el período deberán ser hasta el 5% y por causa justificada, si no fuera así, cualquier causa injustificada excluye al trabajador del programa.

NOVENA En adición al 5% de inasistencias justificadas, los trabajadores de base inscritos en el Programa podrán hacer uso de los días económicos previstos en la Cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de las vacaciones adicionales de acuerdo con lo que establece la Cláusula 33 del propio Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.

DECIMA Para efectos de este Programa, la suspensión del servicio en los CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, no será consideradas dentro del 5% de faltas justificadas, para ello, la Subdirección de los CENDI y Jardín de Niños deberán emitir un documento a la Dirección General de Personal con copia a la Comisión Mixta de Evaluación en el cual especifiquen el o los

días en que se suspendió el servicio y las secciones afectadas, así como entregar al trabajador usuario un justificante expedido por las autoridades de los CENDI o Jardín de Niños de la UNAM, el cual se deberá entregar en tiempo y forma a la Unidad Administrativa (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

DECIMA PRIMERA. Las Trabajadoras con licencia por gravidez, podrán participar en el Programa bajo las siguientes modalidades:

a) Deberán inscribirse al programa en los términos y plazos que se señalen en la convocatoria.

b) Haber computado 5 meses de servicios, durante dos cuatrimestres consecutivos del programa, habiendo iniciado la licencia por gravidez en el primero de ellos.

c) Al término de los dos períodos consecutivos se aplicará la evaluación prevista en el programa por los cinco meses que hubieran prestado el servicio. En caso de obtener algún nivel del bono se pagará el equivalente de un bono y cuarto que corresponderá a los dos períodos, conforme a la fecha prevista en el programa.

DECIMA SEGUNDA. El Programa operará con evaluaciones cuatrimestrales que se aplicarán respecto al trabajo desarrollado durante los períodos enero- abril, mayo- agosto y septiembre-diciembre de cada año.

DECIMA TERCERA: Las Evaluaciones que correspondan al período enero-abril se efectuarán en el mes de mayo, las correspondientes al período mayo- agosto se practicarán en el mes de septiembre y las del período septiembre – diciembre se efectuarán en el mes de enero del siguiente año.

DECIMA CUARTA. El resultado de la evaluación se obtendrá de sumar los puntos acumulados por calificación de:

a) Evaluación Colectiva

Ponderación de los logros obtenidos en la consecución de las metas de Calidad y Eficiencia establecidas en cada Unidad de Trabajo. Esta

evaluación la efectuará el Comité técnico de Evaluación de Calidad y Eficiencia corresponde hasta el 50% de la calificación (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

b) Evaluación Individual.

Calificación individual de los trabajadores que efectuará el jefe inmediato del personal a evaluar. A esta evaluación le corresponderá el otro 50% de la calificación.

NIVEL	CALIFICACION	BONO CUATRIMESTRAL DE CALIDAD Y EFICIENCIA,% DEL SALARIO TABULAR MENSUAL
A	60 A 70 PUNTOS	18%
B	71 A 80 PUNTOS	36%
C	81 A 90 PUNTOS	54%
D	91 A 95 PUNTOS	72%
E	96 A 100PUNTOS	90%

DECIMA QUINTA. Una vez obtenida la calificación correspondiente a los incisos a) y b), que se mencionan en la cláusula anterior el bono de Calidad y Eficiencia se otorgará de acuerdo a los puntos alcanzados conforme a la tabla anterior (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010):

DECIMA SEXTA. El otorgamiento del Bono de Calidad y Eficiencia estará sujeto a la calificación obtenida.

DECIMO SEPTIMA, Los Bonos de calidad y eficiencia se pagarán en una sola exhibición que corresponderán al 100% del bono asignado en la evaluación cuatrimestral, de la siguiente forma: respecto de las evaluaciones del mes de mayo se pagará en la quincena 15, el bono

correspondiente a la evaluación del mes de septiembre se4 pagará en la quincena 24 y el bono correspondiente a la evaluación del mes de enero se pagará en la quincena 8 del siguiente año.

DECIMO OCTAVA. El Bono de Calidad y Eficiencia será calculado con base en un porcentaje del salario mensual tabular del trabajador y en función del cumplimiento de las metas de calidad y Eficiencia establecidas en cada una de las dependencias, así como a las evaluaciones individuales que se realicen en las mismas, lo que no determinará para posteriores evaluaciones en consecuencia un trabajador podrá mantenerse dentro de mismo nivel, acceder a uno superior, bajar en el nivel, o incluso, quedar fuera del programa (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

DECIMO NOVENA Este Cono de la Calidad y Eficiencia en el Trabajo no será sustituto del salario.

VIGESIMA. El presente programa operará de la siguiente forma:

- a) La Dirección General de Personal distribuirá a las Secretarías y Unidades Administrativas de las dependencias universitarias las cédulas de Calidad y Eficiencia en el Trabajo para la calificación individual de los trabajadores
- b) La Secretaria o Unidad Administrativa de la dependencia entregará las Cédulas de Evaluación al jefe inmediato del personal a evaluar.
- c) El jefe inmediato del personal a evaluar, requisitará objetivamente la Cédula de Evaluación individual de los trabajadores que opten por participar en este programa, y la enviará en un plazo no mayor de 5 días hábiles a la Secretaria o Unidad Administrativa de la dependencia para su ordenamiento, registro y entrega al Comité Técnico de Evaluación de la dependencia.

d) El Comité Técnico de Evaluación de la dependencia revisará, valorará y determinará de acuerdo a los resultados de las cédulas a los trabajadores candidatos al Bono de Calidad y Eficiencia en un plazo no mayor a 5 días hábiles. El Comité podrá ampliar este plazo cuando las cargas de trabajo lo justifiquen, mismo que no deberá exceder los plazos de la cláusula DECIMA TERCERA de este Convenio (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

e) El Comité Técnico de Evaluación de la dependencia enviará en forma inmediata la relajación y las cédulas de evaluación de cada trabajador a la Dirección General de personal a través de la Secretaria Unidad Administrativa para el trámite del pago.

VIGESIMA PRIMERA. Con el objeto de estimular la mayor dedicación al trabajo, todos aquellos trabajadores que se inscriban en el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia y que:

a) Se mantenga dentro del programa.

b) Se comprometan y no hagan uso de la totalidad de sus días económicos conforme a la programación que establece la cláusula VIGESIMA TERCERA de este convenio.

Recibirán al final del periodo a evaluar el importe de los mismos al doble, calculados a partir del salario tabular diario del trabajador vigente al momento del pago, más una prima de \$ 129.00 en 1996.

VIGESIMA SEGUNDA. Si al finalizar el período cuatrimestral, el trabajador se mantuvo dentro del programa pero usó alguno de los días económicos Programados para ese cuatrimestre conforme a la cláusula VIGESIMA TERCERA de este convenio, recibirá solamente el importe de los no disfrutados, calculados a partir del salario tabular diario del trabajador vigente al momento del pago (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

VIGESIMA TERCERA. Para los efectos de este programa, los días económicos se distribuirán en el año bajo la siguiente modalidad.

Enero, febrero, marzo y abril	4 días económicos
Mayo, junio, julio y agosto	3 días económicos
Septiembre, octubre, noviembre y diciembre	3 días económicos

VIGESIMA CUARTA. Todas aquellas disposiciones que sean contrarias o se contrapongan con la aplicación del presente Programa quedan sin efecto.

TRANSITORIAS

PRIMERA. Las disposiciones del presente convenio se aplicarán a partir del 1 de mayo de 1996.

SEGUNDA. La Comisión Mixta de Evaluación en un plazo máximo de 90 días hábiles, contados a partir de la firma del presente convenio analizará y determinará los criterios para la instrumentación de la evaluación colectiva.

TERCERA. En tanto las de 3 pendencies no cuenten con los elementos para la evaluación colectiva, sólo se aplicará la evaluación individual del trabajador conforme lo previsto en la cláusula DECIMA CUARTA INCISO b) Considerando los factores y puntajes antes mencionados los cuales deberán multiplicarse por dos para obtener la calificación total (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

La Cláusula Sexta de la normatividad vigente del Programa establece que:

“El programa estará dirigido al personal administrativo de base, con jornada completa, entendiéndose ésta como el compromiso laboral de 32, 40 y 48 horas semanales, también será aplicable a aquellos casos que tengan jornadas inferiores en los términos de la cláusula 69 numeral 8 del Contrato Colectivo de Trabajo” (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010). Cuando un trabajador marca su tarjeta antes de la hora de salida, y por

consecuencia se reduce la jornada contratada, la Administración pretende que en todos los casos que se presenten dicho supuesto, los trabajadores sean excluidos del programa en el cuatrimestre que corresponda, toda vez que incumplen con dicha cláusula. Sin embargo, una salida anticipada no necesariamente implica el incumplimiento del trabajo ni la disminución en la calidad del mismo, por lo que esta representación sindical busca convenir que semejantes casos se manejen como una excepción del Programa (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

Procedimiento Operativo del Proceso del Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia. (Procedimiento operativo del proceso de personal, programa de complemento al salario por calidad y eficiencia, universidad nacional autónoma de México sistema, de gestión de la calidad de las secretarías y unidades administrativas, 2012).

1. OBJETIVO: Establecer los lineamientos y actividades para coordinar la inscripción y evaluación del personal administrativo de base participante en el Programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo
2. ALCANCE: Las secretarías y unidades administrativas que deban dar cumplimiento al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia.

3. LINEAMIENTOS:

3.1 Para participar en el programa los trabajadores deberán apegarse a lo establecido en la convocatoria para la inscripción emitida cuatrimestralmente por la Comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia. (Procedimiento operativo del proceso de personal, programa de complemento al salario por calidad y eficiencia, universidad nacional autónoma de México sistema, de gestión de la calidad de las secretarías y unidades administrativas, 2012)

3.2 Los delegados sindicales que se inscriban al programa deberán apegarse a lo establecido en las circulares 25/96 y 32/98 de la Comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia.

3.3 En aquellos casos que se presenten licencias médicas expedidas por el ISSSTE y se presuma riesgo o accidente de trabajo, para efectos de este programa se deberán tomar las acciones establecidas en la circular 45/2002 de la Comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia.

3.4 Los Subcomités técnicos de cada entidad o dependencia, por sí mismos, o con el apoyo del Comité Técnico, pondera cada una de las cédulas, calcula el puntaje total y asigna el nivel de bono correspondiente a cada trabajador de acuerdo a lo establecido en la convocatoria del cuatrimestre correspondiente.

3.5 Los trabajadores comisionados que se inscriban al programa deberán apegarse a lo estipulado en la circular 5/95 de la Comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia.

3.6 El Responsable del proceso de personal incluirá al final de la Relación de trabajadores participantes aquellos que no aparezcan debido a nuevo ingreso, permutas, comisionados, etc.

3.7 El trabajador que por primera vez sea acreedor al estímulo, en los primeros dos cuatrimestres se informara al área de estímulos de la DGPE.

4. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES: RESPONSABLE DEL PROCESO DE PERSONAL.

1. Ingresar al Sistema del programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo del personal administrativo de base (CALEFIB) y conforme al Programa establecido obtener información sobre las fechas de inscripción, cierre y entrega a Dirección General de Personal (DGPE).

2. Imprime la Relación de trabajadores participantes y la convocatoria.
3. Entrega la convocatoria al Comité y Subcomité Técnico, en su caso, y publica.
4. Recibe a los trabajadores para que se inscriban colocando firma y fecha en la Relación de trabajadores participantes y marquen si comprometen o no sus días económicos, verifica que lo hagan correctamente, en su caso, solicita al trabajador realice la corrección en la Relación.

CUANDO CONCLUYE EL PERIODO DE INSCRIPCIÓN

5. Recaba firmas del Comité o Subcomité Técnico en la Relación de trabajadores participantes, para su validación.

DENTRO DEL PERIODO ESTABLECIDO

6. Captura en el sistema CALEFIB la información de la Relación de trabajadores participantes.
7. Entrega en la DGPE la Relación de trabajadores participantes y obtiene acuse.
8. Entrega una copia de la Relación de trabajadores participantes con el sello de la DGPE al Comité o Subcomité Técnico y archiva.

CUANDO TERMINA EL CUATRIMESTRE

9. Imprime, del sistema CALEFIB, del procedimiento de evaluación y entrega al Comité o Subcomité Técnico.
10. Revisa las Tarjetas o Control de asistencia del personal, registra en las Hojas de trabajo del sistema CALEFIB las incidencias de cada trabajador.

EN LA SESIÓN DE REVISIÓN DEL COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y EFICIENCIA.

11. Presenta:

- Relación de trabajadores participantes.
- Hojas de trabajo.
- Tarjetas o Control de asistencia del personal.
- Justificantes de incidencias.

12. Obtiene firmas de validación de los integrantes del Comité o Subcomité Técnico, de la revisión de incidencias y determina que trabajadores deben ser evaluados.

13. Imprime, del sistema CALEFIB, las cédulas de evaluación, elabora memorándum, entrega cédulas de evaluación a los jefes inmediatos, obtiene acuse y archiva.

AL TÉRMINO DEL PERIODO DE EVALUACIÓN

14. Recibe de los jefes inmediatos las cédulas evaluadas verifica que estén completas y correctas, las envía al Comité o Subcomité Técnico, junto con la Hoja de trabajo.

UNA VEZ QUE EL COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO HA PONDERADO LA EVALUACIÓN

15. Obtiene:

- Cédulas evaluadas con los puntajes y los niveles asignados y firmadas por los integrantes del Comité o Subcomité Técnico.
- Hojas de Trabajo firmadas por el Comité o Subcomité Técnico

16. Captura en el sistema CALEFIB las cédulas evaluadas.

17. Completa las Hojas de trabajo y las cédulas, indicando el número consecutivo de cada trabajador, su nivel, la cantidad de trabajadores acreedores y no acreedores al bono.

18. Anexa Cédulas de evaluación a las Hojas de trabajo.

19. Dentro de las fechas establecidas, entrega en DGPE la documentación y obtiene acuse en las Hojas de trabajo.

20. Entrega copia de las Hojas de trabajo al Comité o Subcomité técnico y archiva.

21. Recibe de la DGPE, posteriormente, las Cédulas de evaluación originales y las archiva.

22. El trabajador recibe el pago en las quincenas establecidas en la convocatoria. Termina el procedimiento.

7. REFERENCIAS:

Convocatoria cuatrimestral para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia.

Procedimiento de evaluación cuatrimestral del programa de complemento al salario por calidad y eficiencia. (Procedimiento operativo del proceso de personal, programa de complemento al salario por calidad y eficiencia, universidad nacional autónoma de México sistema, de gestión de la calidad de las secretarías y unidades administrativas, 2012)

Circulares emitidas por la Comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia.

- circular 25/96
- circular 32/98

- circular 45/2002
- circular 7/95
- circular 5/95

8. REGISTROS DE CALIDAD

Relación de trabajadores participantes

Hojas de trabajo

Tarjetas o control de asistencia del personal

Justificantes de incidencias

Cédulas de evaluación.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Fecha	Motivo del Cambio
0	mayo, 2005	Creación del Sistema de Gestión de la Calidad
1	marzo, 2006	Adecuación en función de la operación del área
2	octubre, 2008	Actualización de documentos
3	mayo, 2011	Adecuación por prácticas administrativas

10.0 ANEXO

No aplica.

7.3 Convocatoria y Requisitos de Inscripción al Programa de Calidad y Eficiencia (PCE)

CONVOCATORIA PARA LA INSCRIPCIÓN AL PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA PARA EL PERIODO 1 DE MAYO AL 31 DE AGOSTO 2012.

La Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, con la finalidad de dar cumplimiento al Convenio relativo al Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, convocan a todo el personal administrativo de base a participar en dicho Programa, conforme a las siguientes: (Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012.comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia, 2012)

BASES:

1.-El Programa contempla la evaluación colectiva e individual para la determinación de los candidatos a obtener el Bono de Calidad y Eficiencia, sin embargo en tanto la Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia no determine los criterios para la instrumentación de la evaluación colectiva, el programa operará con la evaluación individual exclusivamente.

2.- La Evaluación individual se hará mediante la aplicación de los siguientes factores y sus puntajes respectivos:

FACTORES	PUNTOS
a) Rendimiento	15
b) Calidad del Trabajo	15
c) Iniciativa e Interés en el Trabajo	8
d) Conocimiento del Trabajo	5
e) Uso y Cuidado del Material, Equipo y Ropa de Trabajo	5
f) Puntualidad	2

	50

3.-La calificación de los factores mencionados se efectuará por el jefe inmediato del personal a evaluar, la cual será valorada y ponderada exclusivamente por el Comité o Subcomité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia. En esta ocasión, por no tener la evaluación colectiva, el resultado que se obtenga se multiplicará por dos y ese será el número de puntos que se le otorgará al trabajador y con el cuál se determinará si es candidato a obtener el Bono de Calidad y Eficiencia (Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012.comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia, 2012).

4,-El Comité o Subcomité Técnico de Evaluación de la Calidad y Eficiencia integrado en cada dependencia y subdependencias es el que determinará a los trabajadores candidatos al bono de Calidad y Eficiencia, ajustándose al Procedimiento de Evaluación emitido por la Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, con base en los factores de evaluación. Sus decisiones serán inapelables.

5.-Una vez obtenida la calificación correspondiente de acuerdo con lo establecido en los puntos anteriores, el Bono de calidad y Eficiencia se otorgará conforme a la tabla siguiente:

NIVEL	CALIFICACION	BONO CUATRIMESTRAL DE CALIDAD Y EFICIENCIA, % DEL SALARIO TABULAR MENSUAL.
A	60 A 70 PUNTOS	18%
B	71 A 80 PUNTOS	36%
C	81 A 90 PUNTOS	54%
D	91 A 95 PUNTOS	72%
E	96 A 100PUNTOS	90%

6.- El Bono de calidad y eficiencia, de conformidad con el Convenio del Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia del 6 de mayo de 1996, al Acuerdo ,Único del 31 de octubre de 2000 suscrito entre la UNAM y el STUNAM, relativo al pago prorrateado del bono, así como al Acuerdo suscrito por esta Comisión Mixta, el 16 de diciembre del 2005, el periodo mayo- agosto de de 2012 será la base para efectuar el pago del bono correspondiente al 1er cuatrimestre de 2013 y se pagará en 2 exhibiciones bimestrales que corresponderán al 100% del bono asignado en la evaluación cuatrimestral que comprende a ese periodo, (quincenas 4 y 8 de 2013) (Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012.comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia, 2012).

7.- El haber obtenido el Bono de Calidad y Eficiencia en periodos anteriores NO determina la permanencia del trabajador en el Programa, en consecuencia, un trabajador en futuras evaluaciones podrá mantenerse en el mismo nivel, acceder a uno superior, bajar de nivel o quedar fuera del programa.

8.- Podrán participar todos aquellos trabajadores administrativos de base que se encuentren laborando desde el primer día de inicio del periodo a evaluar sin ser requisito indispensable la antigüedad y que cumplan con lo siguiente:

a) Se inscriban al Programa voluntariamente, a partir del 16 de abril y hasta el jueves 7 de junio de 2012, firmando personalmente el trabajador sin excepción, dicha firma deberá ser igual a la que utiliza para firmar las tarjetas de control de asistencia, en los listados de inscripción que para tal efecto se encontrarán a su disposición en la Secretaría o Unidad Administrativa de su dependencia de adscripción, donde podrán comprometer o no sus días económicos, (si marcan en las dos opciones quedarán fuera de los días económicos comprometidos) y deberán asentar la fecha en que firman. (Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012.comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia, 2012).

b) Cumplan jornada completa, entendiéndose ésta como compromiso laboral de 32,40 y 48 horas semanales. También será aplicable a aquellos casos que tengan jornadas inferiores en los términos de la clausula 68 numeral 8 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

c) El Comité o Subcomité Técnico verificara las firmas y si el trabajador compromete o no sus días económicos, conforme a lo establecido en el numeral 13 de la presente Convocatoria, así como de quien no se haya inscrito en la relación de trabajadores participantes y se deberá cancelar el espacio para el registro, indicando el motivo (ejemplo: jubilado, licencia, sin sueldo, no se inscribió, etc.). También revisarán que se encuentre completa la relación de trabajadores y en su caso agregar el o los nombres de los trabajadores faltantes o de nuevo ingreso que cumplan con lo señalado en el numeral 8 de la convocatoria.

Cada página de la relación deberá ser firmada por los integrantes de los Comités o Subcomités.

d) Los jefes de personal, deberán accesar la información contenida en la relación de trabajadores participantes respectiva, en el sistema del Programa, a más tardar el día jueves 7. De junio de 2012.Se recomienda

que el registro en el sistema lo realicen el día de la inscripción del trabajador.

e) La relación de participantes deberá ser entregada al área operativa de la Dirección General de Personal (DGPE) a más tardar el viernes 8 de junio de 2012 hasta las 15:00 hrs. Después de esa fecha y hora la DGPE no aceptará relación alguna, quedando bajo responsabilidad absoluta de los Comités o Subcomités, según corresponda.

f) Inmediatamente después se entregara a la Representación STUNAM del Comité o Subcomité Técnico respectivo, fotocopia del acuse de la relación de trabajadores participantes.

A su vez el área operativa de la DGPE informara a esta Comisión Mixta, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de recepción, las dependencias que no entregaron en tiempo y forma las relaciones de trabajadores participantes.

En el caso de que las dependencias no se ajusten a entregar relaciones en los términos estipulados, los Comités y Subcomités Técnicos respectivos deberán solicitar la autorización definitiva a esta Comisión, indicando el motivo del retraso.

9.- Al término de este período serán evaluados aquellos trabajadores que habiendo cumplido con los requisitos anteriores:

a) Hayan prestado sus servicios efectivos en la jornada contratada, durante el periodo del 01 de Mayo al 31 de Agosto de 2010.

b) Hayan asistido todos los días hábiles del período comprendido del 01 de Mayo al 31 de Agosto de 2012.

Podrán permanecer en el Programa quienes presenten como máximo 6 inasistencias justificadas, para el personal que labora cinco días a la semana y tres jornadas para el personal que labora sábados, domingos y días festivos, así como para el departamento de bomberos, lo antes mencionado de conformidad a la definición del numeral 10 de la cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo, a lo establecido en las circulares 36 y 46

emitidas por esta Comisión y cualquier otra que haya sido acordada por la Comisión Mixta (Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012.comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia, 2012).Cualquier inasistencia injustificada determinará que el trabajador no sea evaluado en el Programa.

c) Se entenderá como falta justificada, aquellas derivadas de licencia por gravidez, enfermedad grave debidamente comprobada que amerite incapacidad del trabajador dada por el ISSSTE.

d) En adicción al inciso anterior, los trabajadores de base inscritos en el programa podrán hacer uso de los días económicos previstos en la clausula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de las vacaciones adicionales de acuerdo con lo que establece la cláusula 33 del propio Contrato Colectivo de Trabajo.

10.- Para efectos de este Programa, la suspensión del servicio en los CENDI y Jardín de Niños de la UNAM, no serán considerados dentro de las citadas faltas justificadas. Para ello, la Subdirección de los CENDI y jardín de Niños deberá emitir un documento a la Dirección General de Personal con copia a la Comisión Mixta de Evaluación en el cual especifiquen el o los días en que se suspendió el servicio y las secciones afectadas, así como entregar al trabajador usuario un justificante expedido por la administración de los CENDI o Jardín de Niños de la UNAM, el cual se deberá entregar en tiempo y forma a la Unidad Administrativa. (Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012.comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia, 2012).

11.-Las trabajadoras con licencia por gravidez podrán participar en el programa bajo las siguientes modalidades:

a) Deberán inscribirse en los dos cuatrimestres consecutivos en los términos y plazos que se señalen en la convocatoria.

b) Haber computado 5 meses de servicio durante dos cuatrimestres consecutivos del programa, habiendo iniciado la licencia por gravidez en el primero de ellos.

c) Al término de los dos periodos cuatrimestrales consecutivos se aplicara únicamente una sola evaluación por los cinco meses que hubieran prestado el servicio. En caso de obtener algún nivel del bono se pagara el equivalente de un bono y cuarto que corresponderá a los dos períodos, conforme a la fecha prevista en el programa.

d) La licencia por gravidez amparada por el ISSSTE, hasta por 90 días, será considerada en adición a 7 faltas justificadas, para el personal que labora cinco días a la semana y cuatro jornadas para el personal que labora sábados, domingos y días festivos así como para el departamento de bomberos, que corresponderán a los cinco meses de servicio; si no fuera así, cualquier causa injustificada excluye a la trabajadora del programa.

12.- En casos que presenten licencias médicas expedidas por el ISSSTE y que se presume puedan ser originadas por algún RIESGO O ACCIDENTE DE TRABAJO, deberán realizar el trámite en apego a la circular 45 emitida por la Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia.

13.- Con el objeto de estimular la mayor dedicación al trabajo, todos aquellos trabajadores que se inscriban en el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia y que:

a) Se mantengan dentro del programa.

b) Se comprometan y no hagan uso de la totalidad de sus días económicos conforme a la programación que establece el numeral 14 de esta Convocatoria.

Recibirán al final del periodo a evaluar el importe de los mismos al doble, calculados a partir del salario tabular diario vigente del trabajador al momento del pago, mas una prima de \$ 300.00 (trescientos pesos 00/ 100 M.N.).

14.- Si al finalizar el periodo cuatrimestral, el trabajador se mantuvo dentro del programa y uso alguno de los días económicos programados para este cuatrimestre, recibirá solamente el importe de los no disfrutados, calculados a partir del salario tabular diario vigente del trabajador al momento del pago. (Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012.comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia, 2012).

15.- Para los efectos de este programa, los días económicos se distribuirán bajo las siguientes modalidades:

Mayo, junio, julio y agosto 3 días económicos.

16.- El pago de los días económicos, a que se refiere los numerales 12, 13, y 14 de esta Convocatoria, se efectuará en la quincena 24/ 2012.

7.3.1 Los programas de estímulos qué beneficios aportan para las trabajadoras y los criterios que rigen la evaluación en base al procedimiento de evaluación de la calidad y eficiencia del personal administrativo de base periodo enero –abril 2012.

La consideración de principios orientadores como la probidad y responsabilidad, igualdad y no discriminación, gestión participativa, accesibilidad y simplificación, eficiencia y eficacia, no pueden estar ausentes en los cimientos de la construcción de esta política que en estos términos es un agente de modernización y la gestión de personal, en base a estos, permitirá que los trabajadores sean actores y beneficiarios en este proceso.

El desarrollo de las personas debe ser la base de un proceso modernizador, en este sentido, tiene que considerar los elementos necesarios para el desarrollo integral del personal, como un conjunto de programas,

normativas y estructura, que articulen sistemática y sostenidamente los diferentes factores que intervienen en la vida laboral de los trabajadores remuneraciones, gestión de personal, capacitación, clima laboral, cultura organizacional, promoción e información, sistema de relaciones laborales (Ariza J.et, 2004).

Eficacia – eficiencia: Las cosas hay que hacerlas bien, porque la gente lo merece. Y al menor costo posible, porque de esa forma contaremos con recursos para otras obras o tareas hacia la comunidad.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.

- a) Definir lineamientos generales y específicos para obtención, mantenimiento y desarrollo y desvinculación de los recursos humanos.
- b) Establecer una orientación hacia la profesionalización de las funciones, en forma equilibrada con el respeto de la dignidad funcionaria.
- c) Crear condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida laboral.
- d) Incorporar como funciones de La Subdirección de Recursos Humanos, la Implementación y desarrollo de temas estratégicos como son: Clima, Cultura, Investigación en gestión y Desarrollo Organizacional.
- e) Desarrollar un estilo de relaciones laborales sustentado en los valores del modelo de gestión.



**COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y EFICIENCIA**

PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y EFICIENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE (Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, 2012).

PERIODO DE EVALUACIÓN:

ENERO – ABRIL DE 2012

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
SECRETARIOS O JEFES DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	A PARTIR DEL 25 DE ABRIL DE 2012 1. Imprime desde el “sistema de Calidad y Eficiencia de Base” (Sistema), el presente Procedimiento de Evaluación y “Hojas de Trabajo” (Hojas) del personal administrativo de base inscrito en el Programa. Los Secretarios y Jefes de Unidad Administrativa de las dependencias universitarias, a su vez, entregarán copia a los representantes UNAM Y STUNAM en los Comités y Subcomités Técnicos, según corresponda, del presente Procedimiento de Evaluación y les harán saber por escrito de la fecha en que iniciarán (2 de mayo), los trabajos que dispondrán de la documentación respectiva mediante el “Sistema” informándoles también, que los trabajos del COMITÉ O Subcomité Técnico

	<p>se <u>deberán efectuar de manera estricta en las fechas establecidas en este procedimiento.</u></p> <p><u>(ENVIANDO copia del acuse de recibido por el Comité o Subcomité Técnico a la Comisión Mixta) A MÁS TARDAR EL 2 DE MAYO.</u></p>
	<p>Entre el 27 de abril y hasta el 2 de mayo de 2012.</p> <p>2.- Instruye al Jefe de Personal que vacíe la información de las incidencias de los trabajadores participantes en las “hojas y en el “Sistema “sin omitir ningún dato sobre las incidencias (Circular 02/2004 de la DGPE), Y ORDENE EL EXPEDIENTE DEL TRABAJADOR CON LA DOCUMENTACIÓN COMPROBATORIA (Justificantes) que avalen cualquier incidencia o condición de trabajo que haya sido presentada por el interesado en tiempo y forma, durante el período de evaluación.</p>
	<p>3.- Convoca a reunión al Comité o Subcomité Técnico de la dependencia o subdependencias, a partir del 2 de MAYO</p>
<p>COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO</p>	<p>4.-Verifican conjuntamente ambas representaciones UNAM Y STUNAM, que las incidencias de las “Tarjetas de Asistencia” y “Justificantes” de los trabajadores participantes correspondan con las indicadas en las “Hojas”, <u>se apeguen a la “normatividad del Programa” y firman de conformidad cada</u></p>

	<p><u>una de las “Hojas”</u></p> <p><u>Nota: Las modificaciones efectuadas por el Comité o Subcomité Técnico en las “Hojas” deberán ser capturadas en el “sistema”.</u></p>
	<p>5.- Solicita al Secretario o Jefe de Unidad Administrativa se impriman las “cédulas” y se entreguen a los jefes inmediatos de los trabajadores que cumplieron con los requisitos normativos y no tuvieron observaciones. Estos casos, continuarán con el numeral 10.</p>
	<p>6.- Para el caso de aquellos trabajadores que presuntamente no cumplieron con los requisitos normativos, solicita al Secretario o Jefe de Unidad Administrativa la documentación comprobatoria que obre en su poder y que haya sido presentada en tiempo y forma por el trabajador, la cual avale cualquier incidencia o condición de trabajo.</p>
	<p>6.1-Publica las observaciones emitidas por el Comité o Subcomité Técnico, informando a los trabajadores que en caso de contar con comprobantes presentados en tiempo y forma que justifiquen las incidencias, las presenten en un plazo máximo de 48 horas ante el Secretario o jefe de la unidad Administrativa de la dependencia; si no se presenta el justificante correspondiente en dicho plazo, serán sujetos de la aplicación del Acuerdo del 31 de octubre de 2008.</p> <p>EL COMITÉ TÉCNICO ENVIARÁ A LA</p>

	COMISIÓN UNA COPIA FIRMADA BILATERALMENTE DE LA RELACIÓN INDICANDO EN DONDE FUE PUBLICADA A MAS TARDAR EL 9 DE MAYO.
REPRESENTACIÓN UNAM EN EL COMOTÉ TÉCNICO.	DESPUÉS DE 48 HORAS. 6.2 Justifica con documentación oficial presentada por el Secretario o Jefe de la Unidad Administrativa, los trabajadores que a su juicio cubren con los requisitos normativos y que tuvieron observaciones en la revisión del Comité o Subcomité Técnico.
COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO	7.- A más tardar el día 11 de mayo, determina el personal que no cumple con los requisitos normativos, y procederán a registrar en la Hoja de Trabajo en la columna de nivel la letra "A" indicando en el área de observaciones "Acuerdo del 31 de Octubre de 2008" y en el Sistema Calefib en el área de observaciones, sin elaborar Cédula de Evaluación.
	8.- Solicitan al Secretario o Jefe de Unidad Administrativa de la dependencia imprima las "Cédulas" del personal que sí cumplió con los requisitos normativos y las entregue a los jefes inmediatos de los trabajadores que subsanaron las observaciones.
	OBSERVACIONES SOBRE LA NORMATIVIDAD 9.- De persistir dudas sobre la normatividad, el Comité o Subcomité Técnico deberá turnar el caso a la Comisión Mixta de Evaluación de

	<p>la Calidad y Eficiencia (Inmediatamente, sin exceder la fecha límite para ingresar casos a la CMECyE), con toda la documentación que mencionan las circulares 36,45 y 49 de la CMECYE, según corresponda.</p> <p>NOTA. El trabajador que se encuentre en esta situación, no podrá ser calificado por su jefe inmediato hasta que la CMECYE emita su dictamen en sentido procedente o improcedente.</p>
<p>JEFES INMEDIATOS (Académicos, Base ó Confianza)</p>	<p>EN LOS DIAS (14 y 16 de mayo)</p> <p>10.-Evalúan a cada trabajador, considerando su desempeño durante todo el período con base en los factores y subfactores indicados en la “Cédula”, apoyándose con los instrumentos más idóneos como registros electrónicos, bitácoras, kardex, etc.</p>
	<p>10.1.- Al tercer día hábil (17 de Mayo), entrega las Cédulas evaluadas al Secretario o Jefe de la Unidad Administrativa.</p>
<p>SECRETARIO O JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA.</p>	<p>EL DIA 18 DE MAYO</p> <p>11.-Convoca a reunión al Comité o Subcomité Técnico de la dependencia y entrega las “Cédulas”.</p>
<p>COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO (PONDERACIÓN DE CALIFICACIONES)</p>	<p>DEL 18 AL 22 DE MAYO</p> <p>12.- Pondera, SIN INTERVENCIÓN AJENA al Comité o Subcomité, las “Cédulas” con base en la “Escala de Calificación Individual” (Convenio UNAM-STUNAM del 6 de mayo de 1996, Cl. Décima Quinta), firma cada una de</p>

	<p>las “Cédulas” y registra en la “Hoja”, el resultado obtenido; de conformidad con la Cláusula Cuarta del Inciso f) las decisiones del Comité o Subcomité serán inapelables.</p> <p>NOTA: La ponderación se deberá realizar Cédula por Cédula, y en caso de estar de acuerdo inmediatamente firmarla el Comité o Subcomité Técnico.</p>
<p>COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO</p>	<p>12.1.-En los casos que no tuvieron diferencias y se efectuó la ponderación y firma de las Cédulas, se podrá informar el nivel de bono que obtuvieron los trabajadores, de manera individual y personal, ya que ésta corresponde de acuerdo al Programa a una Evaluación Individual, dichas Cédulas deberán continuar con el numeral 13 de este Procedimiento, para su entrega inmediata a la Dirección General de Personal.</p>
	<p>12.2.- En los casos en los que tuvieron diferencias, el 23 de mayo, acordarán la incorporación en el Comité o Subcomité Técnico de un representante más por cada una de las partes, del área a la que corresponda el caso en cuestión y haya prestado sus servicios en esa área durante el período a evaluar, aplicando a éste el procedimiento del Uno Más,</p> <p>PROCEDIMIENTO DEL UNO MÁS. EFECTUÁNDOSE DEL 24 AL 28 DE MAYO.</p>

	<p>Ambas partes del Comité o Subcomité Técnico acordarán a quien deban entrevistar en primer lugar, garantizando la privacidad de la misma.</p> <p>Los representantes UNAM y STUNAM buscarán preponderantemente efectuar preguntas idóneas sobre los factores y subfactores calificados en relación a las actividades realizadas.</p> <p>Si lo anterior, no fuera suficiente, a criterio de las partes, se citará para entrevista tanto al jefe inmediato como al trabajador, siguiendo la misma mecánica de trabajo antes mencionada.</p> <p>Una vez concluido este procedimiento el Comité o Subcomité Técnico (Sin intervención ajena al mismo) indicará el resultado en el espacio de observaciones que contiene la Cédula de Evaluación, firmando nuevamente ambas representaciones.</p>
	<p>12.3.-Calcula el puntaje total y asigna el nivel de bono correspondiente a cada trabajador, de acuerdo a la Tabla de puntuación y lo registra en la “Cédula” así como en la “Hoja”, firmando ambos documentos.</p>
<p>COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO.</p>	<p>12.4.- Entrega la “Hoja” y las “Cédulas Evaluadas” (acreedoras y no acreedoras) al Secretario o Jefe de Unidad Administrativa.</p>

	<p>NOTA: Se recomienda que la entrega de la documentación se realice el día siguiente, Sin embargo el Comité o Subcomité Técnico podrá ampliar este plazo cuando las cargas de trabajo lo justifiquen, siempre y cuando no rebase la fecha límite de entrega establecida en el numeral 14 de este procedimiento.</p>
SECRETARIO O JEFE DE UIDAD ADMINISTRATIVA (POR CONDUCTO DEL JEFE DE PERSONAL)	<p>13.-Captura en el “Sistema” las “Cédulas Evaluadas” y las clasifica en acreedoras y no acreedoras, anexándolas a las “Hojas”.</p>
	<p>ENTREGA A LA DGPE A MAS TARDAR EL 30 DE MAYO DE 2012 (HASTA LAS 15:00HRS)</p> <p>14.-Entrega “Cédulas” y “Hojas” originales a la DGPE, recaba acuse de recibo en la fotocopia de las “Hojas.” y entrega copia a ambas representaciones del Comité o Subcomité Técnico, recabando firmas de recibido.</p>
	<p>14.1.- Entrega una copia de la “Hoja” sellada de recibido por la DGPE al Comité o Subcomité Técnico (ambas representaciones) de la dependencia o subdependencias universitaria y recaba firmas de recibido de ambas representaciones.</p>
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL.	<p>15.- Verifica el trámite de pago.</p>

	<p>NOTA.- El nivel obtenido servirá de base para el pago prorrateado del bono de Calidad y Eficiencia de septiembre – diciembre/ 2012 que se realizará en las quincenas 20 y 24/2012; el pago de días económicos comprometidos se efectuará en la quincena 15/2012.</p>
COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO.	FECHA LIMITE PARA INGRESAR CASOS A DICTAMEN DE LA CMPEC Y E AMAS TARDAR EL 7 DE JUNIO DE 2012.
COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO	<p>EXCLUSIVAMENTE PARA LOS CASOS PROBABLES DE ACCIDENTE DE TRABAJO, Y CASOS QUE ENCUADREN EN LA CIRCULAR 49 DE ESTA COMISIÓN, LA FECHA LIMITE PARA INGRESAR CASOS DE ESTE PERÍODO A LA CMPEC Y E SERÁ EL 18 DE OCTUBRE DE 2012.</p> <p>AVISO: Después de estas fechas “no” se recibirán los casos, siendo la responsabilidad de los integrantes del Comité o Subcomité Técnico, aquellos que dejaron de remitirlos en su debida oportunidad.</p>
CMPEC Y E	16.- Recibe los casos para dictamen.
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL	17.-A la brevedad posible informa a la CMPECy E sobre las “Cédulas” no acreedoras.

FUENTE. Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia. Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base. Procedimiento de Evaluación de la Calidad y

7.4 Análisis del Programa, establecimiento de los dos elementos centrales: normatividad y evaluación.

I. NORMATIVIDAD:

Las condiciones que se han establecido para los trabajadores administrativos de base puedan acceder al bono por Calidad y Eficiencia son las siguientes: (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010)

1. El trabajador se inscribe voluntariamente a través del Formato Individual.
2. El trabajador debe laborar 32, 40, y 48 horas a la semana, conforme lo establece la cláusula 27 del Contrato Colectivo de Trabajo, así como lo que establece la cláusula 69.
3. El trabajador debe cumplir con el 95% de asistencia de los días hábiles del periodo a evaluar.
4. El 5% restante se traduce en 6 faltas por causa justificada (licencia médica, cuidados maternos).
5. En adición al 5 %, el trabajador puede hacer uso de los días económicos, conforme lo establece la cláusula 32 del Contrato Colectivo de Trabajo.
6. Asimismo, el trabajador puede hacer uso de las vacaciones adicionales conforme lo establece la cláusula 33, numeral 2, 3 y 4, del Contrato Colectivo de Trabajo.
7. Las inasistencias al centro de trabajo, cuando el CENDI o jardín de niños suspende el servicio por causas imputables a la Institución, no se cuentan dentro del 5% de faltas justificadas.
8. Las trabajadoras con licencia gravidez permanecen en el Programa, con el pago proporcional en función del total de días hábiles laborados, con pago de un bono y cuarto sobre dos periodos.

9. Los trabajadores con incapacidad por accidente de trabajo, con la presentación de la Calificación del Accidente de Trabajo Expedido por el ISSSTE, permanecen en el Programa, y reciben el pago proporcional, en función de los días efectivamente laborados.
10. Las circulares 25 y 32 establecen las bases para la evaluación de los Delegados Sindicales.
11. El Comité Ejecutivo, los integrantes de las Comisiones Autónomas y Contractuales, los Adjuntos del Comité Ejecutivo y los trabajadores de Oficinas Sindicales, CEPPSTUNAM y Clínica dental, están sujetos al convenio específico para el pago del bono (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

La representación sindical ha insistido, desde marzo de 1995, en la conveniencia de hacer extensivo, como requisito de permanencia en el Programa, las licencias médicas por enfermedad no profesional (Cláusula 42 del Contrato Colectivo de Trabajo), así como los cuidados maternos conforme lo establecen las cláusulas 38y 39 del mismo instrumento laboral. De manera adicional, ha insistido en la necesidad de un mecanismo de evaluación para los trabajadores administrativos que presten servicio social o se encuentren elaborando tesis, en alguna dependencia de la UNAM. (Contrato Colectivo ,2010-2012)

II.EVALUACIÓN

La Comisión Mixta de Calidad y Eficiencia ha venido perfeccionando en cada periodo el proceso de evaluación, mismo que implica, para los Comités y Subcomités Técnicos, el cumplimiento de las fechas establecidas para todo el proceso, hasta el ingreso de las cédulas de evaluación para el pago correspondiente. La figura de la incorporación de un representante por ambas partes, en caso de requerir mayor información y en su caso mejorar la calificación de los trabajadores ha sido determinante en una gran cantidad de casos, pues obliga, tanto al

evaluador como el evaluado a aportar los elementos sobre el trabajo asignado, y que corresponda a los factores y subfactores establecidos en la cédula de evaluación (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

A pesar de que en la Cláusula Transitoria Segunda del Programa original establece un plazo de 90 días hábiles para la instrumentación de la Evaluación Colectiva, como mecanismo más objetivo de evaluación, hasta ahora sólo se tiene el de la evaluación individual, mismo que, si bien es cierto se presta a la posibilidad de evaluaciones subjetivas, en donde predominen criterios ajenos a los factores establecidos en la Cédula de Evaluación, los datos estadísticos demuestran, desde el primer periodo de evaluación, una clara tendencia a los niveles más altos y por consecuencia el pago en mayor porcentaje a los trabajadores. (Contrato Colectivo, 2010-2012)

La interpretación que ha sostenido la representación sindical ante lo que pudiera denominar una “curva atípica”, sobre todo en lo que se refiere a un análisis estadístico sobre población, es en el sentido de que ha habido un reconocimiento altamente favorable al desempeño de los trabajadores, no sólo a partir de la existencia misma del Programa, sino a los servicios prestados a lo largo de muchos años de servicio a la institución, en contraste con los salarios que devengan.

Se ha hecho un gran esfuerzo por mantener y aplicar el carácter bilateral del Programa, a través del cumplimiento del Proceso de Evaluación suscrito bilateralmente, en donde se delega en los Comités y Subcomités Técnicos de Evaluación todo el proceso de evaluación, es decir, desde la revisión sobre el cumplimiento o no de la normatividad (revisión de tarjetas y toda la documentación que permita demostrar la permanencia de los trabajadores en el Programa), hasta la valoración y ponderación de las cédulas evaluadas por los jefes inmediatos. (Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, 2012) Las decisiones de los Comités y Subcomités

Técnicos, una vez concluido todo el procedimiento, son inapelables. Desde luego que la Administración Central de la UNAM ha pretendido interpretar y orientar, a través del Área Operativa de Personal de manera unilateral, sobre los aspectos normativos del Programa, pretendiendo excluir del Programa a trabajadores inscritos y que han cumplido con la normatividad establecida. Esta intervención. Sobre todo con los últimos documentos suscritos por la Comisión, tiende a ser cada vez más limitada, para lo cual se requiere una mayor y mejor aplicación por parte de los representantes sindicales ante los Comités y Subcomités Técnicos de Evaluación.

Desde un punto de vista cuantitativo, es evidente que el Programa ha incrementado las percepciones económicas de un gran número de trabajadores. Los datos estadísticos así lo demuestran, y por las informaciones más recientes esta tendencia se conserva. Sin embargo la inquietud de la representación sindical es la de hacer llegar el beneficio económico a la totalidad de los trabajadores administrativos de base de la UNAM. Deberá ser modificado en la perspectiva de lograr la participación de la totalidad de los trabajadores administrativos de base en el mismo, con el consecuente beneficio del pago del bono, así como la puntuación que se asigna para efectos de la movilidad Horizontal del Tabulador. Los requisitos para la permanencia en el Programa deberán ser acordes con los derechos y obligaciones establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del ISSSTE (Convenio del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, 1998).

COMISIÓN QUE INTERVIENEN Y SUS ACTIVIDADES:

Comisión Mixta Permanente de la Calidad y Eficiencia.

La obligación de la Comisión es la correcta aplicación e interpretación de la Normatividad y su Procedimiento (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010). Entre otros argumentos, los integrantes insistimos en la importancia de la Cláusula tercera de la Normatividad, incisos a) y f); esta última señala como una atribución de la Comisión lo siguiente:

FUNCIONES DE ESTA COMISION.

“Vigilar que los instrumentos de evaluación adoptados por el comité técnico de evaluación de la calidad y eficiencia de cada dependencia, mantengan criterios de equidad institucional y reconozcan las peculiaridades propias de las dependencias.”

Esta Comisión trabaja de acuerdo a la Normatividad y Procedimientos del Programa de Calidad y Eficiencia, por lo tanto elabora y aprueba cuatrimestralmente la convocatoria de inscripción para el período correspondiente, así como el procedimiento para la evaluación del cuatrimestre que concluye; cabe destacar que al seno de esta Comisión se han establecido plazos más amplios para la calificación de los trabajadores. Asimismo, hemos invitado a los Comités y subcomités Técnicos de las distintas dependencias de la UNAM a que desarrollen sus trabajos en estricto apego a dicha calendarización (Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, 2012).

Otra de las actividades que lleva a cabo esta Comisión de manera cotidiana son los recorridos por todas aquellas dependencias en donde se nos requiere para coadyuvar en la correcta aplicación del procedimiento de evaluación; uno de los aspectos más relevantes de dicho apoyo consiste en la aplicación del UNO MÁS, cuyo objetivo es mejorar la calificación que los jefes inmediatos asignan a los trabajadores, actividad que ha tenido mucho

éxito, ya que podemos reportar que en promedio el 90% de los trabajadores inscritos al Programa en cada cuatrimestre obtienen la calificación más alta (Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM, 2010).

Esta Comisión sesiona en pleno para dar ingreso, analizar y/o dictaminar los expedientes enviados por los comités y subcomités técnicos locales, en aquellos casos en los que no se genera acuerdo en los centros de trabajo.

C. COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO DE CALIDAD Y EFICIENCIA

La cláusula cuarta del Programa, en su inciso f) apunta que:

“LAS DECISIONES DEL COMITÉ O SUBCOMITÉ TÉCNICO SERÁN INAPELABLES”.

Asimismo, manifestamos que los representantes de la Administración tienen la obligación de respetar el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, en particular sus cláusulas 7, 32 y 56, esta última relacionada con el Reglamento Interior de Trabajo.

7.5 El Programa de Calidad y Eficiencia de qué manera apoya a los trabajadores y obligaciones del trabajador administrativo al inscribirse al Programa de Calidad y Eficiencia.

En términos generales, el concepto calidad en el trabajo está asociado con la capacidad tanto de las instituciones educativas, como de las personas formadas en su seno de satisfacer los requerimientos de desarrollo económico, político y social de la comunidad en la que están integrados; en consecuencia, la mejora de la calidad del sistema laboral supone ofrecer

una formación integral, relevante y útil que satisfaga las necesidades de los usuarios y que transforme significativamente la calidad de vida de los ciudadanos (Cohen & Franco, 2003).

En definitiva, hablar de la calidad del sistema de formación no tiene sentido si no definen simultáneamente los instrumentos de su evaluación; y hablar de evaluación del sistema no tiene sentido si no se tiene en cuenta que su objetivo instrumental es medir, para mejorar, su calidad. La evaluación constituye el instrumento mediante el que es posible valorar el grado de calidad de un proceso, es decir identificar el grado de adecuación existente entre los objetivos establecidos y los resultados alcanzados.

La evaluación de la formación profesional, debe llevarse a cabo tanto en su dimensión interna, orientada hacia la calidad del propio sistema educativo (infraestructuras, equipamiento, material didáctico), etc.

Es imperante el reconocimiento por un desempeño eficaz y eficiente, que conjuntamente, conlleve a una recompensa tanto monetaria como un reconocimiento por su excelente labor dentro de la institución (Cohen & Franco, 2003).

El funcionamiento eficiente de las organizaciones depende del ambiente interno, sin duda no se debe obviar el ambiente externo que interviene constantemente el objetivo de la organización, al momento de planear una estrategia, el ambiente externo, este compuesto por diversos factores de índole económicos, políticos, tecnológicos, sociales y éticos. Hoy en día las organizaciones se han expandido a lo largo del mundo, proporcionando un reto para los jefes de personal (Molina, 2000.).

Todo esfuerzo para lograr una mayor calidad tiene, por lo tanto, justificaciones prestaciones, económico sociales y de la ética social y comunitaria.

Esto ha traído como consecuencia que los trabajadores administrativos realicen sus funciones con un deficiente nivel de motivación, sin duda alguna interviene en el cumplimiento de los objetivos de la organización,

pero en la mayoría de los casos cumplen con las tareas asignadas de acuerdo a su puesto.

Los individuos ocupan un puesto o cargo, de acuerdo a sus habilidades y conocimientos, por ello perciben un salario que por lo general no satisface todas sus necesidades. Por diversas razones de índole económicas del país y el déficit presupuestario que angustia a las entidades públicas. Esta situación es de gran peso en la motivación, aunado a que no se cuenta con un sistema de evaluación del desempeño que sirva de recompensa por haber cumplido con las actividades asignadas.

Los individuos necesitan ser evaluados, para conocer si su desempeño está contribuyendo al logro de los objetivos, paralelamente la organización conocerá las fortalezas o debilidades de sus empleados. Estableciendo los correctivos pertinentes para el beneficio de todos.

La productividad de factor total armoniza varios insumos para obtener un insumo compuesto, en el pasado las estrategias para incrementar la productividad se concentraban en los trabajadores, pero según Peter F. Drucker, señala “la mayor oportunidad para el incremento de la productividad reside sin duda en el trabajo intelectual, específicamente en el caso de la administración” (Drucker, 2004).

Es imperioso establecer las definiciones de eficacia y eficiencia:

a) Eficacia: Consiste simplemente en lograr los objetivos a la vez de satisfacer los requerimientos del producto o servicio.

B) Eficiencia: Se refiere a realizar bien los productos. Es lograr los objetivos garantizando la utilización del mínimo de recursos disponibles y con la máxima calidad.

La combinación de ambas, es vital para el logro de los objetivos de la organización, puede realizarse un producto en tiempo record, cumpliendo con los objetivos del producto, pero se utilizan excesivos materiales y no cumplen con los estándares de calidad establecidos, entonces no es rentable para la empresa, la conclusión de este ejemplo; se puede ser eficaz pero no eficiente.

En una organización pública, en donde el objetivo es la producción de servicios, es común encontrar este problema, se realizan las actividades, pero se invierten una cantidad de recursos excesivos, perturbando el equilibrio necesario para un máximo rendimiento.

BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Así lo formula Chiavenato los beneficios son proporcionados a corto, mediano y largo plazo y los principales beneficiados son el individuo, el gerente, al organización y la comunidad (Chiavenato I, 2000.)

Para el jefe se le facilita proponer estándares de desempeño basándose en variables y factores de evaluación para neutralizar la subjetividad. Para mejorar la comunicación con sus subordinados para que ellos conozcan cual es su desempeño.

Para el subordinado le revela los valores que persiguen la empresa y espera de sus empleados. Conocer las fortalezas y debilidades según la evaluación del jefe.

Beneficios para la organización radica en evaluar el potencial humano a corto, mediano y largo plazo para definir la contribución de cada empleado a los objetivos organizacionales. Para el beneficio de los empleados logrando incrementar las oportunidades de progreso y desarrollo personal, estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo (Chiavenato I, 2000.)

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, bonos, comisiones, etc.

Otro tipo de remuneración para incentivar la motivación son las intrínsecas y extrínsecas:

Las recompensas intrínsecas son aquellas que inspiran un sentimiento de haber logrado algo.

Las recompensas extrínsecas son las relacionadas con las prestaciones, reconocimientos por desempeño, estatus y por supuesto el dinero.

El pago se fundamenta en el desempeño de individuos, grupos y organizaciones. Cuando la recompensa se basa en el desempeño individual, es probable que nazca una competencia innecesaria, alejándose del principio de la organización que es el trabajo en equipo, mientras que cuando el desempeño es grupal, muchos individuos se aprovechan de la situación y no contribuyen de forma equitativa al logro de los objetivos, recibiendo un pago que quizás no merecen (H & H, 2004).

Las políticas contribuirán para establecer las directrices que orientaran el sistema de evaluación del desempeño, para su correcta aplicación y garantizará que los resultados sean los esperados.

1. Maximizar la eficacia y eficiencia del personal administrativo valorando su actuación y rendimiento.
2. Establecer incentivos salariales (bonos de eficiencia) de acuerdo al desempeño.
3. Suministrar información objetiva y justa derivadas de la aplicación de la Evaluación del Desempeño y de esta manera ser considerada como base para futuros asensos.
4. Contribuir con la disminución del ausentismo laboral.
5. Fomentar la puntualidad y el cumplimiento del horario establecidos por la Institución.
6. Elevar la calidad del trabajo que se exige a los empleados.
7. Elevar la motivación para que espontáneamente y de manera entusiasta realicen los trabajos asignados.
8. Mejorar significativamente las relaciones interpersonales para facilitar la comunicación entre las dependencias.
9. Fomentar la capacitación del personal en los puntos que según la evaluación resultaron deficientes.

10. El Superior deberá estimular a los empleados para un excelente desempeño.

Los factores de evaluación son verdaderos instrumentos de comparación que permitirán descomponer la conducta general de los empleados.

Para el sistema de evaluación del desempeño se deberían establecer previamente factores de evaluación de acuerdo al nivel y rango de los trabajadores a evaluar.

7.6 El Programa de Calidad y Eficiencia en cuanto al Convenio, ¿qué propuestas hace?

PROPUESTAS:

El Sindicato deberá hacer un análisis integral del Programa de Recuperación Salarial, pues todos y cada uno de los convenios suscritos en noviembre de 1994 están estrechamente relacionados. La Capacitación y el Adiestramiento, como elemento central de promoción horizontal vertical, bajo el esquema actual del Tabulador, con diferentes niveles para cada rango, se convierte, para el Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia, en un factor básico para la consecución de las metas a lograr, sobre todo a partir de la introducción de los cambios tecnológicos, mismos que determinan los nuevos procesos de trabajo. Asimismo la participación de los trabajadores en la organización del trabajo induce a la apropiación de la materia de trabajo, con el consecuente desplazamiento del personal contratado al margen de la contratación colectiva bajo la figura de confianza, honorarios, estudiantes de servicio social y técnicos académicos y de manera particular la exigencia del retiro de todas las empresas contratistas que han invadido las áreas de trabajo que corresponden al personal administrativo de base (Convenio del Programa

de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM, 1998).

El Programa de Calidad y Eficiencia requiere de la aplicación en toda la Institución del Programa Integral de Capacitación, el cual, por otra parte, debe ser el elemento estratégico del Sindicato, no sólo porque los cursos de promoción y de adiestramiento permiten el desarrollo personal de los trabajadores, sino porque induce al rescate de las áreas de trabajo como consecuencia de ello a la apropiación de la materia de trabajo, demanda por demás sentida por los trabajadores.

Asimismo, el Programa de Calidad y Eficiencia, al ser el factor más dinámico para la Promoción Horizontal de los trabajadores en el Tabulador, debe ser modificado, tanto en la normatividad, como en el mecanismo de evaluación y en los montos porcentuales. Para todos nosotros es claro que la alternativa, tanto del gobierno como de la administración universitaria, con programas como el PRIDE, PREPAC, EL SNI, PARA EL PERSONAL ACADÉMICO, como el Programa de Calidad y Eficiencia para el personal administrativo de base de la UNAM. Se encuentran en el marco de una estrategia que tiende a proporcionar recursos económicos adicionales al personal al servicio de la institución por fuera de las normas contractuales establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo, a partir de la política de topes a los incrementos salariales de los tabuladores. Sin embargo, si los sindicatos en particular el STUNAM, no elaboran su propia estrategia, sus propias alternativas, en el marco de un mundo globalizado en el que los grandes bloques económicos están determinando todas las estrategias económicas en detrimento de las economías tan débiles como la nuestra, difícilmente saldrán mejor librados que si se mantienen al margen o rechazan "Por principio" cualesquier alternativa, incluso la de este tipo de programas. (Informe al XXX congreso general ordinario, secretaría del trabajo administrativo, 2010-2012) Es cierto que hoy en día la lucha por el salario y mantenimiento del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo es estratégica mas de ninguna manera está en contradicción con la búsqueda

de alternativas para el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores y como consecuencia de ello, una mejora en sus condiciones de vida (Contrato Colectivo ,2010-2012).

El pago del bono por concepto de Evaluación en el Programa de Calidad y Eficiencia será proporcional al número de días laborados por los trabajadores, es decir, el cálculo se hará multiplicando los días laborados efectivos por la puntuación asignada, dividido entre el número total de días laborados en el cuatrimestre.

Esta última condición, se ha insistido, deberá aplicarse a los trabajadores que se encuentren bajo la condición de la cláusula 42 del Contrato Colectivo de Trabajo. "Licencias Médicas por Enfermedad no profesional".

El Bono de Calidad y Eficiencia será calculado con base en un porcentaje del salario tabular mensual vigente, con repercusión en la correspondiente prima de antigüedad administrativa, y en función de las metas de Calidad y Eficiencia establecidas en cada una de las dependencias, así como de las evaluaciones individuales que se realicen en las mismas (Informe al XXX congreso general ordinario, secretaría del trabajo administrativo, 2010-2012).

El Trabajador que obtenga el nivel "E". En todos los periodos de evaluación al año que se indiquen en el Programa se hará acreedor a un bono adicional del mismo nivel "E".

La Comisión deberá establecer el mecanismo para la instrumentación de la evaluación colectiva, misma que, en opinión de la representación sindical, implica el cambio cualitativo fundamental para la aplicación e instrumentación del Programa, pues permitirá que las evaluaciones a los trabajadores correspondan a las actividades que realmente desempeñan con base en las siguientes consideraciones:

La Comisión Mixta con base en las atribuciones establecidas en el inciso g) de la Clausula 3, así como en las atribuciones establecidas a los Comités de Evaluación de la Calidad y Eficiencia en los incisos a) y b) de la clausula 4 del Programa, deberán especificar las unidades de trabajo existentes en

todas y cada una de las dependencias de la institución (Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, 2012).

Las unidades de trabajo deberán fijar los objetivos y las metas a cumplir, mismas que deberán indicar, entre otros factores:

El procedimiento para la consecución o cumplimiento de las necesidades de personal.

Condiciones de trabajo que incluye espacios adecuados para desarrollar las labores, equipo, maquinaria, ropa, herramientas y un trabajo de acuerdo con las características de las propias dependencias.

Cumplimiento de las Condiciones que sobre Seguridad e Higiene dictamine la Comisión Mixta Permanente de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Planes de Capacitación y Adiestramiento para el mejor desarrollo de las funciones asignadas, así como la actualización permite sobre la nueva tecnología y sus repercusiones en los esquemas de trabajo.

Participación de los trabajadores en la elaboración de los programas de trabajo.

El mecanismo de la evaluación colectiva con el establecimiento de objetivos y metas, implica necesariamente, la modificación de mecanismos de evaluación, pues resulta complicado hacer evaluaciones sobre el cumplimiento de las metas en periodos relativamente cortos, como pudieran ser los mismos cuatrimestres.

El cumplimiento de los dictámenes que emita la Comisión de Higiene y Seguridad sobre las condiciones de trabajo cuales deben desempeñarse las actividades serán determinadas sólo para el beneficio del bono de calidad y eficiencia y mantenimiento de la fuente de trabajo.

Al ser el Programa de Calidad y Eficiencia el factor de horizontalidad en el tabulador, los puntajes tendrían que ir de un 60 a un 100%.

El Convenio de Calidad y Eficiencia ha venido aplicando alternativas que salvaguarden, tanto como sea posible, la obtención y el pago del bono. No obstante, buscamos de manera permanente su integración al Contrato

Colectivo de Trabajo, lo cual nos permitirá la revisión periódica del programa en cuestión, así como la consiguiente repercusión en todos los accesorios legales y contractuales. En adición a esto, presentamos las siguientes alternativas:

- Inscripción Automática.- Ratificamos nuestro convencimiento sobre la inscripción automática sin que la participación de los trabajadores en este Programa pierda su carácter de voluntaria e individual, respetando el derecho de aquellos que deseen declinar su participación.
- Bono de garantía.- Es necesario pugnar por el reconocimiento hacia aquellos trabajadores cuya participación en este Programa NO es valorada adecuadamente por el jefe inmediato y se les califica con “NA”, lo cual implica que aunque no salen del Programa, no alcanzan percepción económica alguna, por lo que consideramos necesario establecer la letra “A” como evaluación mínima. Sin embargo, en tanto esto sucede, debemos solicitar a todos aquellos trabajadores a quienes se aplique el criterio anterior que exijan el pago de días económicos a pesar de ser evaluados con “NA” y no recibir monto alguno como bono.
- Actualización de la Cédula de Evaluación.- Derivado del sondeo entre los trabajadores y los propios Comités Técnicos, así como del análisis que hemos realizado de la Cédula de Evaluación, consideramos necesario trabajar en la modificación de la misma, buscando con ello que la evaluación que se otorgue a los trabajadores sea más objetiva, pues consideramos que la cédula actual cumplió su objetivo inicial, pero hoy requiere ser actualizada.
- Pago completo del bono de Calidad y Eficiencia por enfermedad profesional mortal.- En todos aquellos casos en que a los (as) trabajadores (as) se les detecten enfermedades profesionales de carácter fatal, tales como cáncer en todas sus variantes, diabetes, hepatitis tipo “C”, SIDA, riñón crónico degenerativo (dializados) y corazón, esta comisión propone que dichos trabajadores no sean excluidos del programa y reciban el pago

completo del bono correspondiente, aún cuando por la naturaleza de su enfermedad rebasen el número de licencias médica permitidas.

- Pago completo del bono de Calidad y Eficiencia en caso de Gravidéz.- En virtud de que el título V de la Ley Federal del Trabajo establece que el objetivo de este ordenamiento en lo relacionado al trabajo femenino es la protección en su caso de la maternidad, proponemos que a las compañeras trabajadoras que se encuentren en dicho estado de gravidéz se les pague la totalidad de los bonos correspondientes.

- Pago completo del bono de Calidad y Eficiencia en todos los casos que se dictamine como de Accidente de Trabajo.- Todos aquellos trabajadores que dentro de la jornada ordinaria y extraordinaria tuviesen algún accidente de trabajo, y se dictaminaran por el ISSSTE como si de accidente de trabajo, deberán ser acreedores al pago completo del bono.

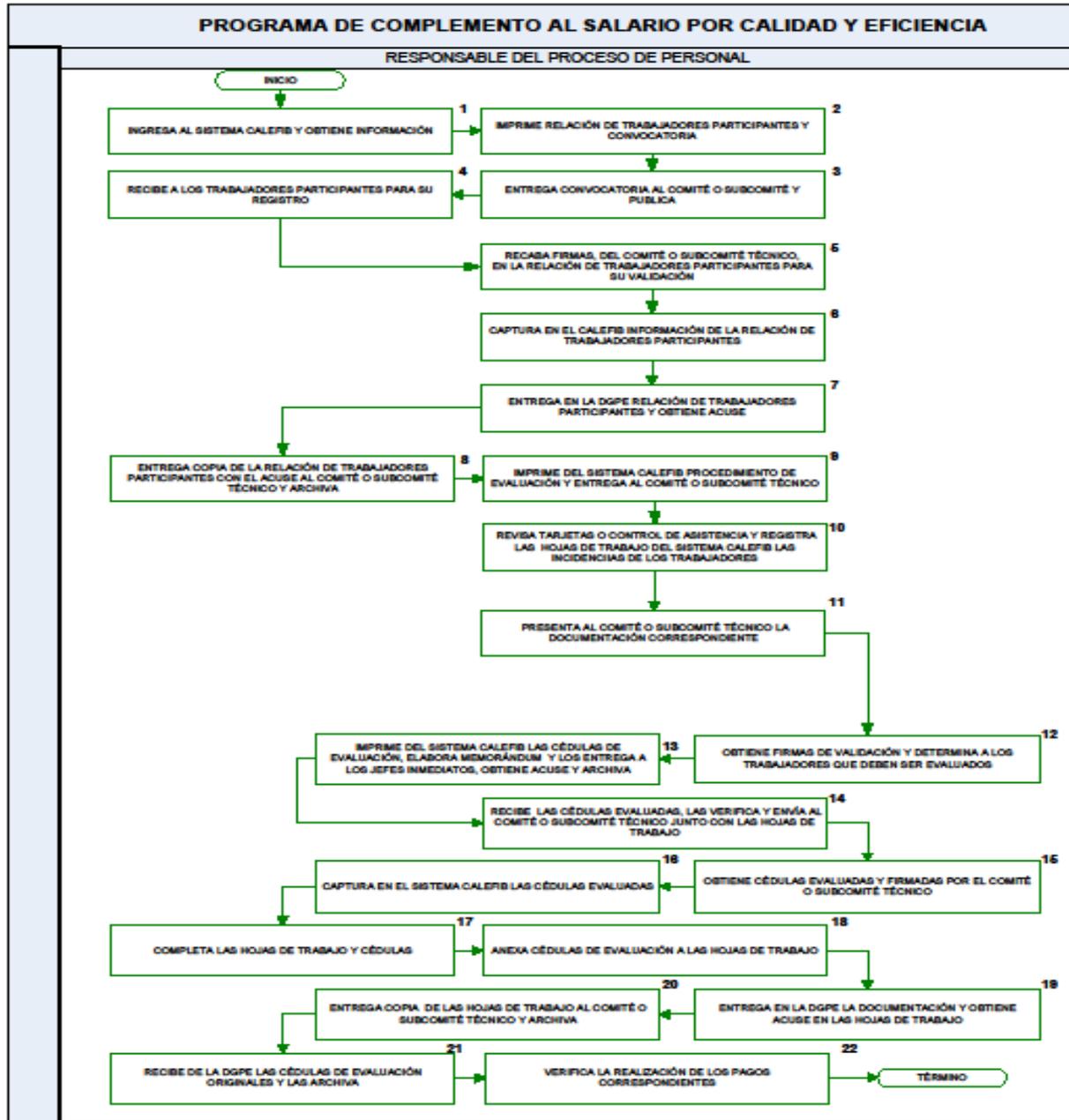
- Ajuste del Pago del Bono a Jubilados.- Toda vez que la Administración de la UNAM ha venido descontando injustificadamente el bono de calidad y eficiencia a los trabajadores que se encuentran en el periodo de prejubilación y jubilación, bajo el argumento de que los bonos se pagan por adelantado, esta comisión pugna por el pago completo de los periodos correspondientes a los compañeros que se encuentren en este supuesto (Informe al XXX congreso general ordinario, secretaría del trabajo administrativo., 2010-2012).

- Rechazo absoluto al supuesto nivel de evaluación “NA” y pago de los días económicos comprometidos con esa calificación y la letra “A”, cuando ésta sea otorgada por no ajustarse a la Normatividad.

- Es necesario pugnar por el reconocimiento hacia aquellos trabajadores cuya participación en este Programa no es valorada adecuadamente por el jefe inmediato y se les evalúa con “NA”. Señalamos que dicho nivel de bono no existe dentro de la normatividad y que su asignación implica que a pesar de que no salen del programa, no alcanzan percepción económica alguna y no se les paga los días económicos comprometidos al cuatrimestre correspondiente. Dada esta situación, creemos necesario lograr que

aunque un trabajador sea evaluado con NA o con la letra “A” Cuando ésta última sea asignada por no ajustarse a la Normatividad- le sea otorgado el pago de los días económicos comprometidos.

5.0 DIAGRAMA DE FLUJO



CAPÍTULO VIII

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE RESULTADOS

8.1 Objetivo del estudio

Analizar el proceso de Evaluación del Programa de Complemento al salario por Calidad y Eficiencia en el trabajo aplicado a trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de México.

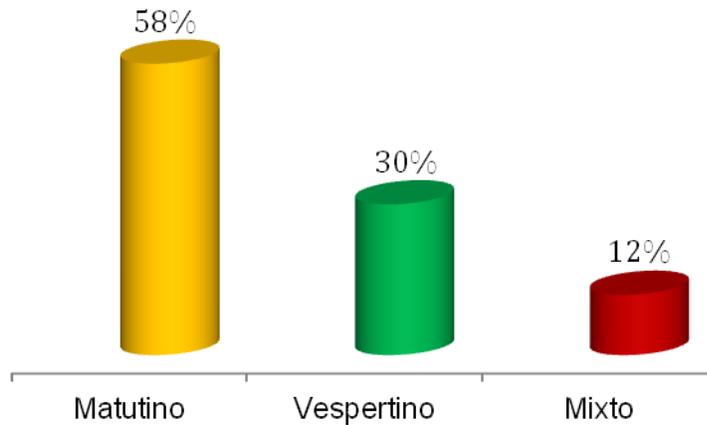
8.2 Perfil de las personas entrevistadas

De la población de las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social, resultando 60 estudios de opinión, que conformaban el total de la población femenina entrevistada, acerca del programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo.

8.2.1 Turno en el que labora la trabajadora

		Porcentaje
Horario Laboral	Matutino	58%
	Vespertino	30%
	Mixto	12%

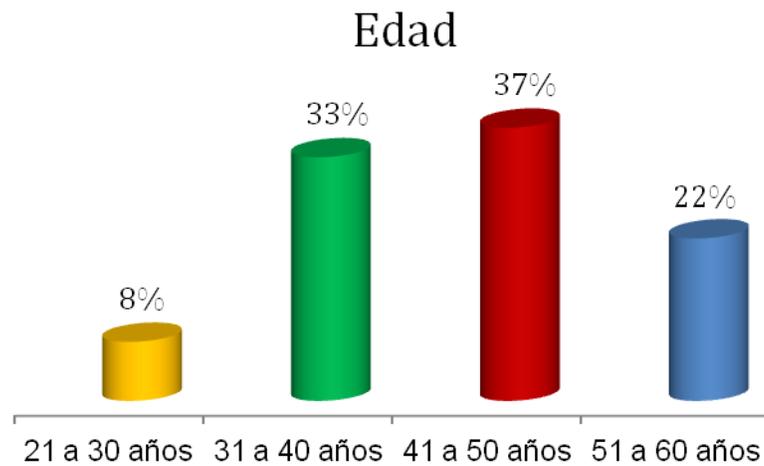
Horario laboral



8.2.1. El Programa esta dirigido al personal administrativo de base, con jornada completa de 32, 40, 48 horas semanales, también será aplicable a aquellos casos que tengan jornadas inferiores en los términos de la clausula 69 numeral 8, del Contrato Colectivo de Trabajo. El 58% de las entrevistadas labora en el turno matutino, el 30% en el turno vespertino y el restante 12% tiene una condición de horario mixto por plaza y media.

8.2.2 Edad de las trabajadoras

		Porcentaje
Edad	21 a 30 años	8%
	31 a 40 años	33%
	41 a 50 años	37%
	51 a 60 años	22%

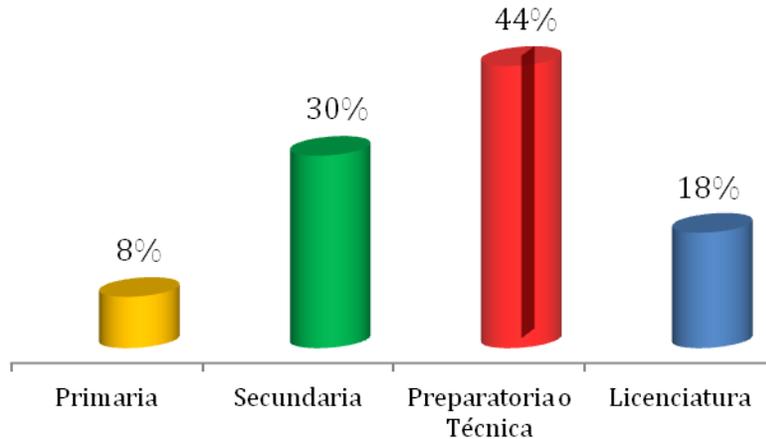


8.2.2 En cuanto a la edad de las trabajadoras, 8% tiene de 21 a 30 años, 33% de 31 a 40 años, 37% de 41 a 50 años, y un 22% de 51 a 60 años.

8.2.3 Escolaridad de las trabajadoras

		Porcentaje
Escolaridad	Primaria	8%
	Secundaria	30%
	Preparatoria o Técnica	44%
	Licenciatura	18%

Escolaridad de las trabajadoras



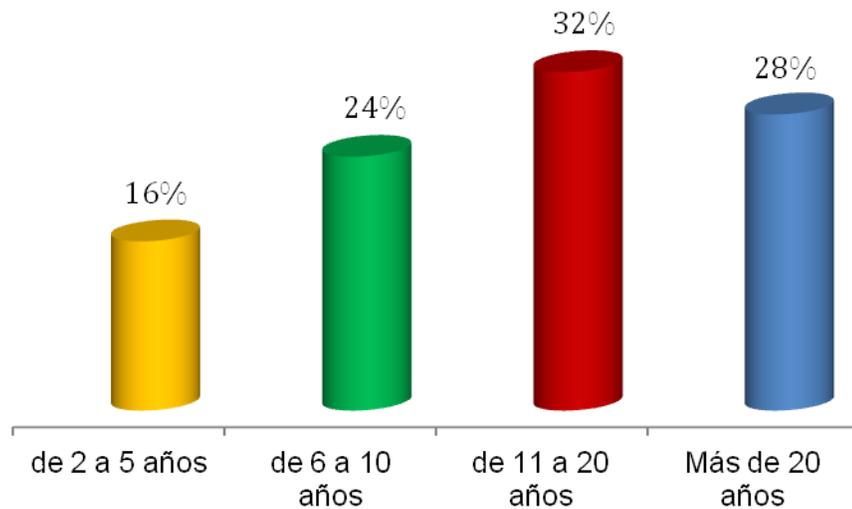
8.2.3 Dos de cada cinco trabajadoras de base tienen un grado de escolaridad por debajo del promedio nacional¹ y solamente once de las sesenta cuentan estudios de licenciatura.

8.2.4 Antigüedad de las trabajadoras en la UNAM

		Porcentaje
Antigüedad en la UNAM	2 a 5 años	16%
	6 a 10 años	24%
	11 a 20 años	32%
	Más de 20 años	28%

¹ Habitantes en México de 15 años y más que en promedio tienen 8.6 grados de escolaridad, el grado promedio de escolaridad de hombres es 8.7 y de mujeres 8.4, En el Distrito Federal el promedio de escolaridad es de 10.5 años. INEGI, 2010.

Antigüedad de las trabajadoras



8.2.4 Tres de cada cinco trabajadoras cuenta con más de una década laborando para la UNAM, respecto a las trabajadoras con menor antigüedad podemos destacar que para fines del análisis pudieron haber participado en el programa de complemento al salario hasta en cuatro ó cinco ocasiones.

8.3 Nivel de conocimiento sobre el programa

La primera etapa del análisis consistió en identificar el nivel de conocimiento que tienen las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social sobre el Programa de Calidad y Eficiencia, desarrollando algunas hipótesis:

- Las trabajadoras de base con mayor antigüedad tienen un mayor conocimiento del programa.

- Las trabajadoras de base inscritas en el programa no lo conocen completamente.
- A mayor valoración sobre el jefe inmediato² mayor será el conocimiento sobre el programa que tiene la trabajadora de base.
- A mayor conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, mayor conocimiento tendrán del Programa de Calidad y Eficiencia.

Cuando se menciona “Conocimiento del Programa” en las páginas siguientes, se hace referencia a un análisis de las preguntas de opinión:

- ¿Conoce el programa?
- ¿Conoce la convocatoria y criterios para poderse inscribir?
- ¿Conoce los rubros por los que es evaluado?
- ¿Conoce el objetivo del programa?
- ¿Conoce como se integra la comisión mixta de evaluación?

Del análisis de las respuestas se obtuvieron 3 niveles de conocimiento:

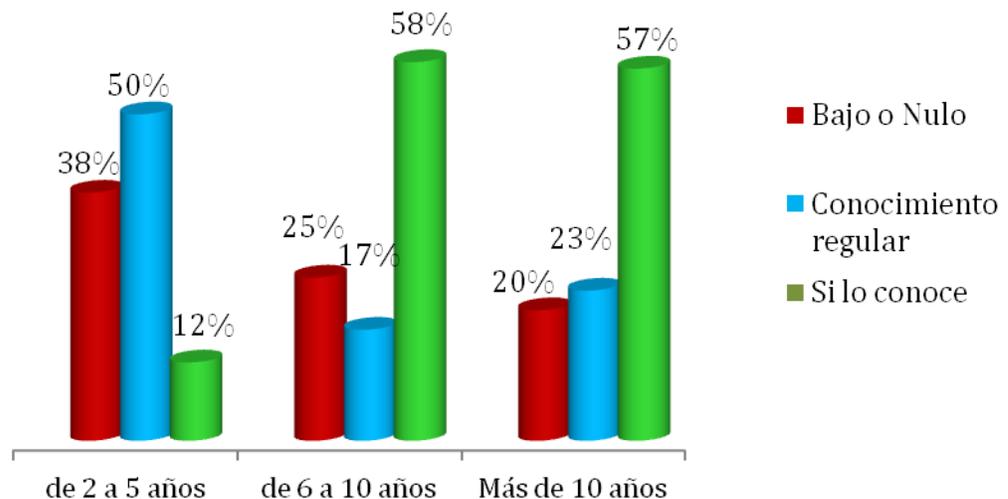
1. Conocimiento bajo o nulo del programa
2. Conocimiento medio o regular del programa
3. Conocimiento o alto conocimiento del programa

² Valoración sobre el jefe inmediato es una variable que se desprende de la sección VII. Jefe Inmediato, en la cuál la trabajadora de base evaluó mediante 31 preguntas el desempeño de su jefe inmediato, tomando en cuenta la experiencia, el respeto, la supervisión, la confianza, el conocimiento entre otros aspectos.

8.3.1 “Conocimiento del programa” según la respuesta la antigüedad de la trabajadora en la UNAM

		Conocimiento del programa			
		Bajo o Nulo	Regular	Alto	Total
Antigüedad en la UNAM	2 a 5 años	38%	50%	12%	100%
	6 a 10 años	25%	17%	58%	100%
	Más de 10 años	20%	23%	57%	100%

Conocimiento del programa según antigüedad

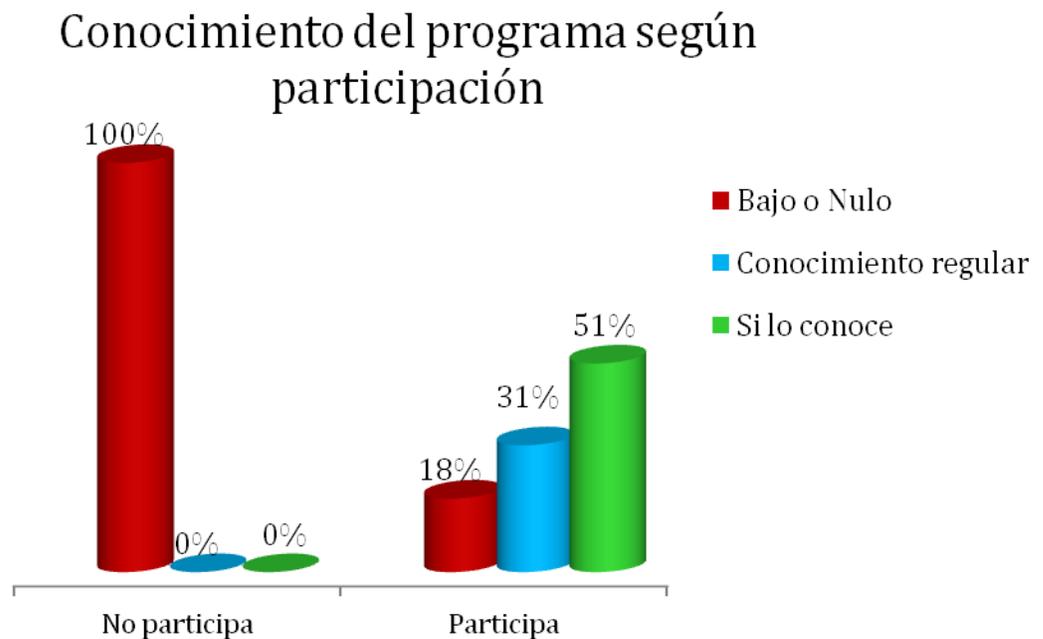


8.3.1. Las personas con mayor antigüedad si tienen un mayor conocimiento del programa. Del grupo de 6 a 10 años al grupo de más de 10 años de antigüedad disminuye en un 5% el conocimiento bajo o nulo, y el nivel de conocimiento aceptable del programa llega casi al 60% en dichos grupos. Sin embargo sólo el 12% del grupo con menos antigüedad conoce el

programa aunque han tenido como mínimo 4 oportunidades de inscribirse al mismo y ser beneficiarios.

8.3.2 “Conocimiento del programa” según la respuesta ¿Participa en el programa de calidad y eficiencia?

		Conocimiento del programa			
		Bajo o Nulo	Regular	Alto	Total
Participación en el programa	Participa	100%	0%	0%	100%
	No participa	18%	31%	51%	100%



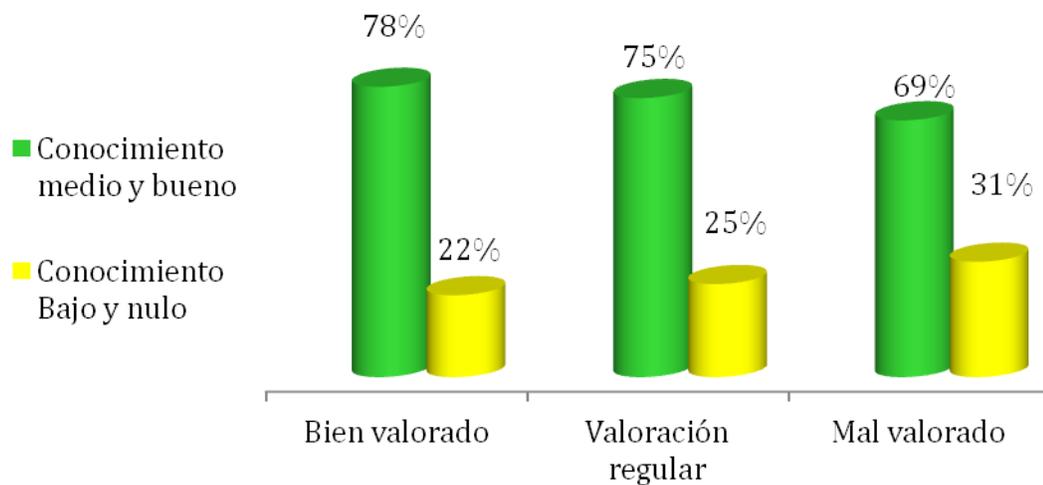
8.3.2. Sólo la mitad de las personas inscritas en el programa lo conocen y existe un 18% que tiene un bajo o nulo conocimiento del mismo lo cual pudiera deberse a poco interés del trabajador, incorrecta difusión del programa, mala planeación entre otros factores que afectan tanto al

trabajador como a los objetivos del programa. Por otra parte ninguna de las 4 trabajadoras que no participan en el programa lo conoce.

8.3.3 “Conocimiento del programa” según la respuesta “valoración del jefe inmediato”

		Conocimiento del programa		
		Medio y bueno	Bajo o nulo	Total
Valoración del jefe inmediato	Bien valorado	78%	22%	100%
	Valoración regular	75%	25%	100%
	Mal valorado	69%	31%	100%

¿Conocimiento del programa según la valoración de su jefe inmediato?



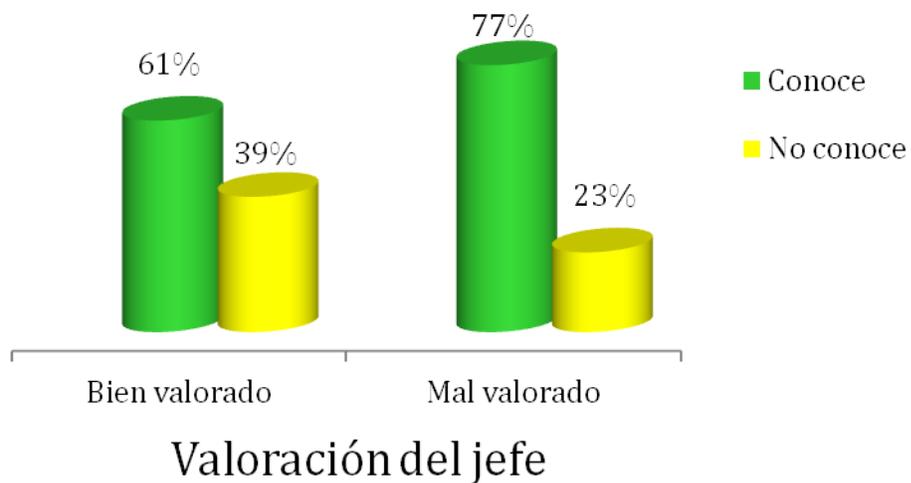
Valoración del jefe

8.3.3. Las personas que mejor evaluaron al jefe inmediato, tienen un mayor conocimiento del programa, el cruce de información se realizó con el fin de conocer si el jefe inmediato puede tener alguna influencia sobre el subordinado para que este tenga un mayor interés en el programa.

8.3.4 ¿Conoce la convocatoria y los criterios de inscripción al programa? Según la respuesta “valoración del jefe inmediato”

		Conocimiento de la convocatoria y criterios de inscripción		
		Conoce	No conoce	Total
Valoración del jefe inmediato	Bien valorado	61%	39%	100%
	Mal valorado	77%	23%	100%

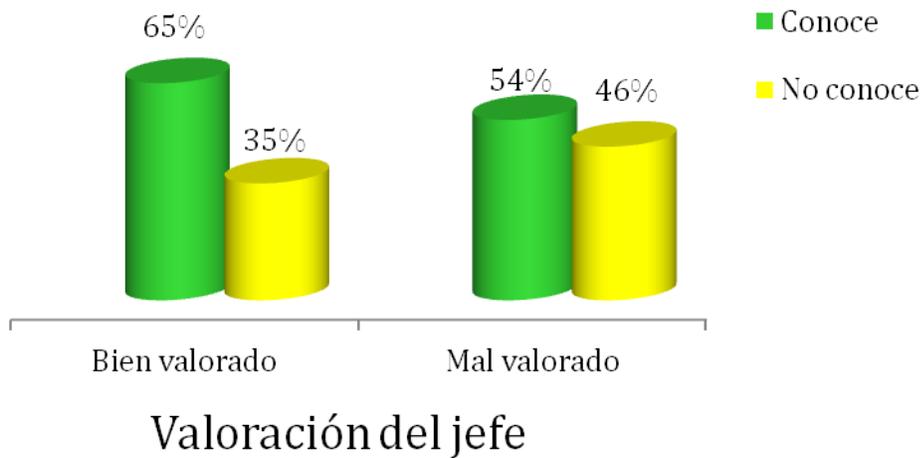
Conocimiento de la convocatoria y criterios para inscribirse según la valoración del jefe inmediato



8.3.5 ¿Conoce los rubros por los que se le evalúa en el programa? Según la respuesta “valoración del jefe inmediato”

		Conocimiento de los rubros por los que se le evalúa		
		Conoce	No conoce	Total
Valoración del jefe inmediato	Bien valorado	65%	35%	100%
	Mal valorado	54%	46%	100%

Conocimiento los rubros por los que se le evalúa según la valoración del jefe inmediato



8.3.4. y 8.3.5. Sólo el conocimiento de convocatoria y criterios de inscripción es mayor en las personas que peor evalúan a sus jefes, en cambio, aspectos como el conocimiento de los rubros por los que es evaluado el trabajador, o la integración de la comisión mixta, son conocidos mejor por los trabajadores que valoran mejor a sus jefes inmediatos, una posible

explicación sería la importancia de las relaciones entre trabajador y jefe inmediato.

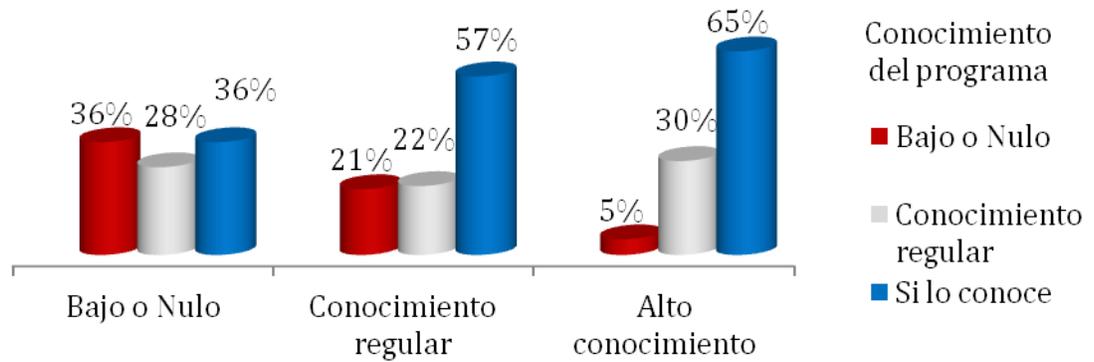
Los jefes inmediatos que son mejor valorados por las trabajadoras de base se debe en parte a la confianza, compañerismo y/o hasta simpatía que se vería reflejado en la facilidad en el proceso de inscripción al programa, sin embargo cuando no se tiene una buena relación con el jefe, la inscripción y el cumplimiento de criterios y requisitos quedaría totalmente en manos del trabajador, quien si deberá poner mayor atención a dichos aspectos, por otra parte el conocimiento de rubros o integración de la comisión mixta se puede dar por la confianza en el jefe inmediato o la cercanía de la relación.

8.3.6 “Conocimiento del programa” según la respuesta “conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo del trabajo³”

		Conocimiento del programa			
		Bajo o Nulo	Regular	Alto	Total
Conocimiento de las cláusulas	Bajo o nulo	36%	28%	36%	100%
	Regular	21%	22%	57%	100%
	Alto	5%	30%	65%	100%

³ En la sección XI del instrumento se preguntó acerca del conocimiento de cláusulas importantes del contrato colectivo del trabajo como son: Cláusula 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 80, 81, 82, 83, 89, 93, 107 y la cláusula transitoria trigésimo séptima.

Conocimiento del programa según nivel de conocimiento de cláusulas



Conocimiento de las cláusulas

8.3.6. El conocimiento del programa se puede relacionar con el conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo para los trabajadores de la UNAM 2010-2012, el aspecto buscado al realizar el cruce de dicha información fue el de concluir no tanto la suma de conocimientos o la compatibilidad sino más bien relacionar que la persona que conoce las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, es decir, sus derechos como trabajador de la UNAM, podría estar interesado en el ejercicio de un derecho más: el ser beneficiario del programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en el trabajo.

8.4 Análisis sobre el proceso del programa (lineamientos, requisitos, y convocatoria)

La segunda etapa del análisis consistió comparar el nivel de conocimiento que tienen las trabajadoras de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social sobre el Programa de Calidad y Eficiencia, desarrollando las hipótesis:

- Las trabajadoras de base conocen lo mínimo para poder inscribirse al programa.

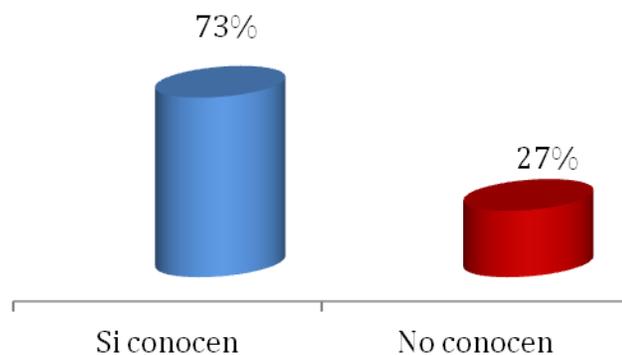
- Las trabajadoras de base desconocen los rubros por los cuales se les evalúa.

Para lo cual se analizaron las preguntas que hacen referencia al conocimiento del programa de forma detallada, específicamente para las personas que mencionaron que participan en él.

8.4.1 ¿Conoce el programa de complemento al salario de calidad y eficiencia?

		Porcentaje
¿Conoce el programa?	Si	73%
	No	27%

¿Los participantes mencionaron que conocen el programa?

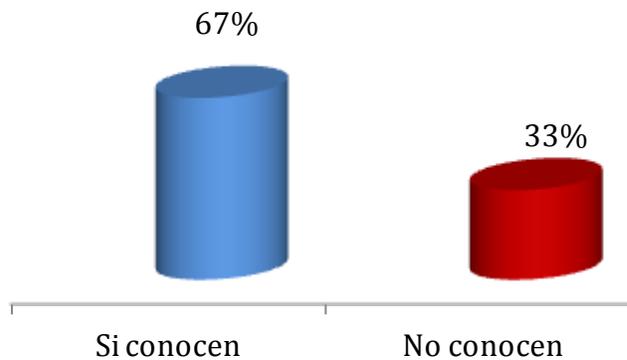


8.4.1. El 73% de las trabajadoras inscritas en el programa mencionaron conocerlo, sin embargo, sólo el 67% conoce los criterios y la convocatoria para poder inscribirse, un 62% conoce los rubros por los cuales son evaluadas y tan sólo en 45% conoce como se conforma la comisión mixta de evaluación del programa.

8.4.2 ¿Conoce la convocatoria y criterios para inscribirse al programa de complemento al salario de calidad y eficiencia?

		Porcentaje
¿Conoce la convocatoria?	Si	67%
	No	33%

¿Los participantes conocen la convocatoria y criterios para inscribirse?

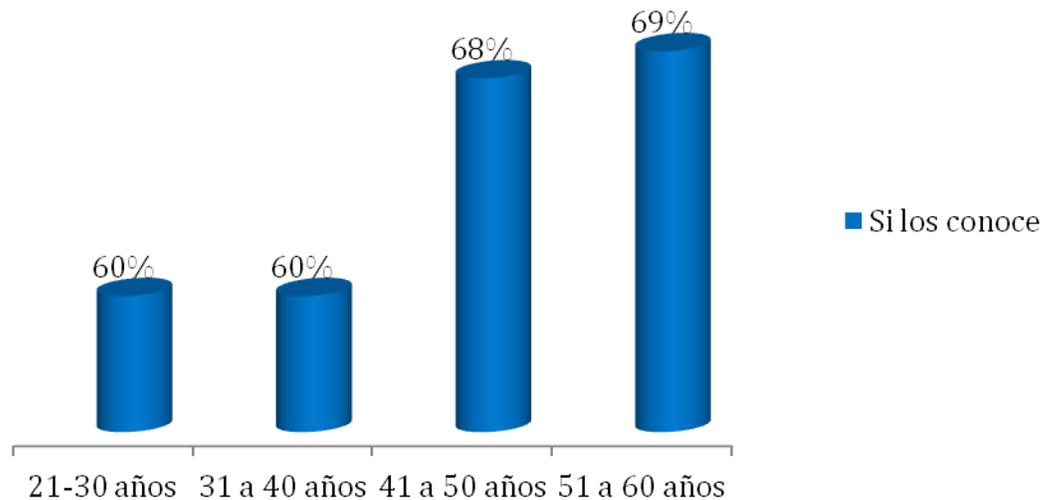


8.4.2. Una de cada tres trabajadoras de base no conoce la convocatoria y criterios para inscribirse por lo que difícilmente podrían exigir derechos ni rendir cuentas en cuanto a la evaluación obtenida por ejemplo: al obtener la calificación “A” por incumplir algún criterio.

8.4.3 ¿Conoce la convocatoria y criterios para inscribirse al programa de complemento al salario de calidad y eficiencia? según la edad de la trabajadora

Edad de la trabajadora	Conocimiento de la convocatoria	
	Edad	Porcentaje
	21 a 30 años	60%
	31 a 40 años	60%
	41 a 50 años	68%
	51 a 60 años	69%

Conoce la convocatoria de inscripción según edad

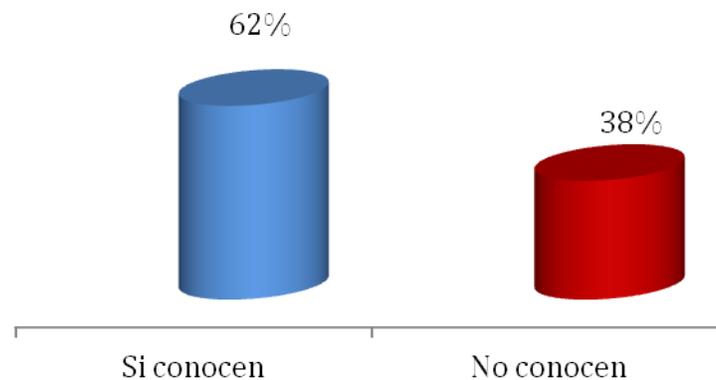


8.4.3. También se encontró relación entre el conocimiento de la convocatoria y la edad de la trabajadora, donde a mayor edad mayor conocimiento tienen de la convocatoria.

8.4.4 ¿Conoce los rubros por los que se le evalúa en el programa de complemento al salario de calidad y eficiencia?

		Porcentaje
¿Conoce los rubros de evaluación?	Si	62%
	No	38%

¿Los participantes conocen los rubros por los cuales se les evalúa?

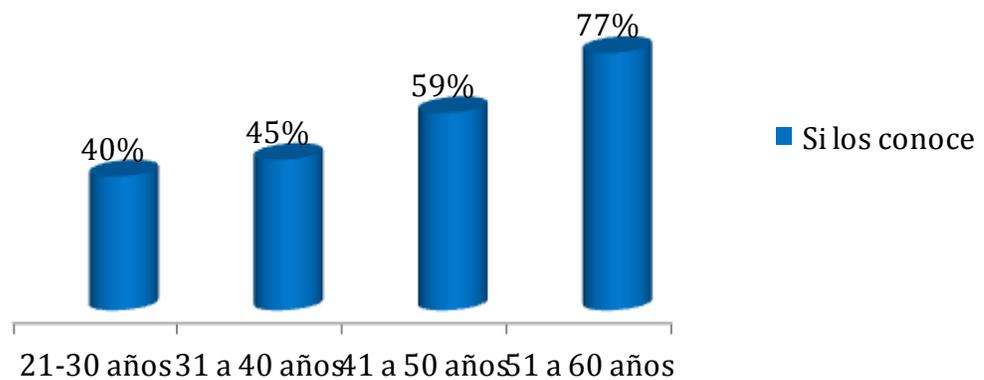


8.4.4. La evaluación es un proceso que produce información de carácter retroalimentador, por lo tanto, para los 4 de cada 10 trabajadores que no conocen los rubros por los cuales se les evalúa, se está perdiendo el objetivo del programa, sin dar la oportunidad a estas trabajadoras de que mejoren la calidad y eficiencia de su trabajo y de que se les reconozca por lo mismo.

8.4.5 ¿Conoce los rubros por los que se le evalúa en el programa de complemento al salario de calidad y eficiencia? según la edad de la trabajadora

		Conocimiento de los rubros de evaluación
Edad de la trabajadora	21 a 30 años	40%
	31 a 40 años	45%
	41 a 50 años	59%
	51 a 60 años	77%

Conoce los rubros por los que es evaluado según edad

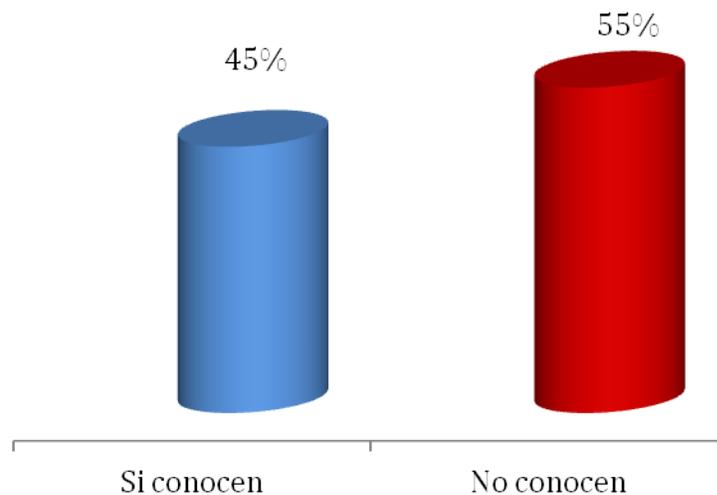


8.4.5. Adicionalmente se encontró una relación entre conocimiento de rubros y edad de la trabajadora de base, donde a mayor edad mayor conocimiento tienen de los rubros de evaluación.

8.4.6 ¿Conoce los rubros por los que se le evalúa en el programa de complemento al salario de calidad y eficiencia?

		Porcentaje
¿Conoce los rubros de evaluación?	Si	62%
	No	38%

¿Los participantes conocen como se integra la comisión mixta de evaluación?



8.4.6. La comisión mixta de evaluación cuenta con atribuciones para la vigilancia del programa en cuanto a su correcta ejecución por lo que más de la mitad no sabría como canalizar sus quejas, inconformidades ni propuestas para la mejora del programa.

8.5 ¿Cómo afectan las condiciones de infraestructura en la autoevaluación?

La tercera etapa del análisis comprendió el conocimiento acerca de las condiciones en que se encuentra el área en que desarrollan sus actividades las trabajadoras de base.

En el cuestionario aplicado a las trabajadoras de base se incluyó la cédula de evaluación que utiliza el jefe inmediato como parte del programa, así se obtuvo una autoevaluación en el desempeño de cada trabajadora y además conocieron los rubros en los cuales se les evalúa.

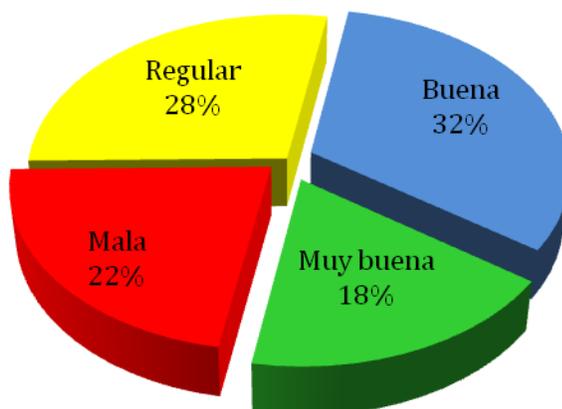
Se partió del supuesto que a mejores condiciones de infraestructura y condiciones en el área de trabajo, mayor será la probabilidad de autoevaluarse de forma satisfactoria.

8.5.1 ¿Cómo calificó las condiciones de infraestructura⁴?

		Porcentaje
¿Cómo calificó las condiciones de infraestructura?	Mala	22%
	Regular	28%
	Buena	32%
	Muy buena	18%

⁴ En la sección II de la cédula de información se analizaron 12 preguntas respecto a la infraestructura en el trabajo, en el que las trabajadoras de base calificaban las condiciones del lugar donde trabajan.

¿Cómo calificó las condiciones de infraestructura?



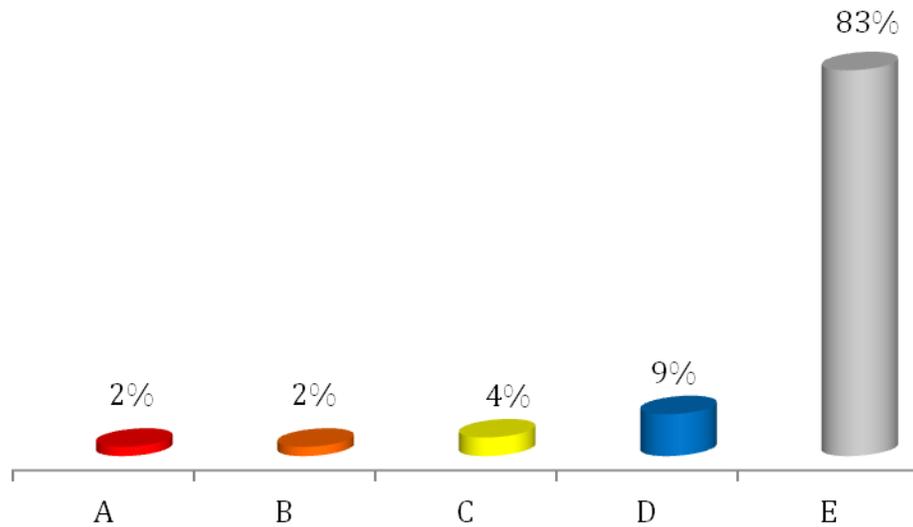
8.5.1. La mitad de las trabajadoras mencionaron que las condiciones de infraestructura, equipo, materiales entre otros aspectos relacionados con el área del trabajo son buenos o muy buenos, sin embargo la misma proporción califica como regular o mala la condición en que se encuentran y se esperaría que 1 de cada 5 trabajadoras que calificaron como mala infraestructura se encontraran en desventaja para su autoevaluación.

Para la puntuación de la autoevaluación se realizó la misma asignación de puntaje y ponderación que se realiza normalmente en el programa, transformando de un dato cuantitativo a un cualitativo, así el resultado refleja como las trabajadoras se autoevalúan, se asignan las letras “A”, “B”, “C”, “D” y “E”, siendo la letra “A” el grupo de valores con la calificación más baja y la letra “E” el grupo con la calificación mayor.

8.5.2 ¿Cómo se autoevaluó la trabajadora?

		Porcentaje
¿Cómo se autoevaluó la trabajadora?	A	2%
	B	2%
	C	4%
	D	9%
	E	83%

Autoevaluación

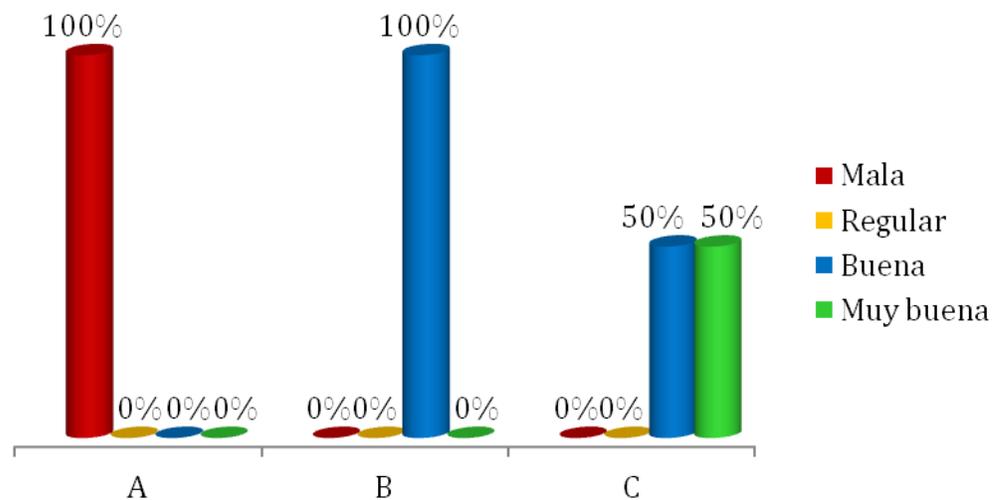


8.5.2. En las letras D y E se encuentran los mejores trabajadores (92% de la encuesta) y más sobresaliente aún es que el 83% se considera trabajador de excelencia es decir se autoevaluó en más de 95 puntos de un total de 100.

8.5.3 Autoevaluación de la trabajadora A, B y C según la respuesta ¿Cómo calificó las condiciones de infraestructura?

		Calificación de infraestructura				Porcentaje
		Mala	Regular	Buena	Muy buena	
Autoevaluación	A	100%	0%	0%	0%	100%
	B	0%	0%	100%	0%	100%
	C	0%	0%	50%	50%	100%

Infraestructura de los peor autoevaluados

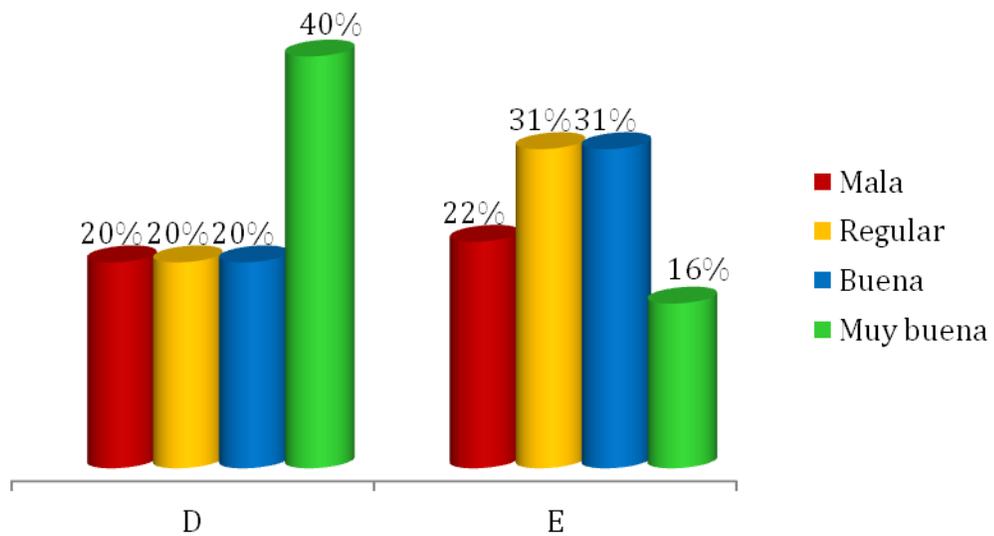


8.5.3. Son muy pocos datos con los que el análisis se realiza, si el supuesto fuera cierto la mayoría de los mejores calificados deberían calificar a la infraestructura como buena y muy buena.

8.5.4 Autoevaluación de la trabajadora D, y E según la respuesta ¿Cómo calificó las condiciones de infraestructura?

		Calificación de infraestructura				Porcentaje
		Mala	Regular	Buena	Muy buena	
Autoevaluación	D	20%	20%	20%	40%	100%
	E	22%	31%	31%	16%	100%

Infraestructura de los mejor autoevaluados



8.5.4. Los mejor autoevaluados califican a la infraestructura desde mala hasta muy buena sin que se observen tendencias claras.

8.6 Satisfacción de los trabajadores con los estímulos recibidos

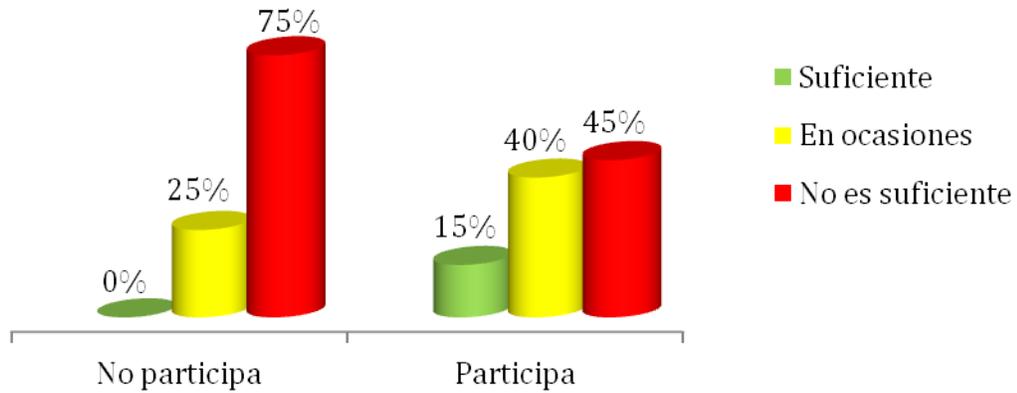
En la cuarta parte del análisis se buscó que tan satisfechas se encuentran las personas con el reconocimiento de compañeros y autoridades sobre su trabajo, al mismo tiempo se podría reconocer las diferencias entre los participantes y no participantes bajo los siguientes supuestos:

- Los participantes del programa se encuentran mayormente satisfechos debido al cumplimiento del objetivo del programa.
- Los participantes del programa están satisfechos con el reconocimiento que hacen las autoridades de su trabajo.

8.6.1 ¿El salario que percibe es suficiente? Según la respuesta ¿Participa en el programa de calidad y eficiencia?

		¿El salario que percibe es suficiente?			
		Suficiente	En ocasiones	No es suficiente	Total
¿Participa en el programa?	No participa	0%	25%	75%	100%
	Participa	15%	40%	45%	100%

Suficiencia de salario según participación en el programa

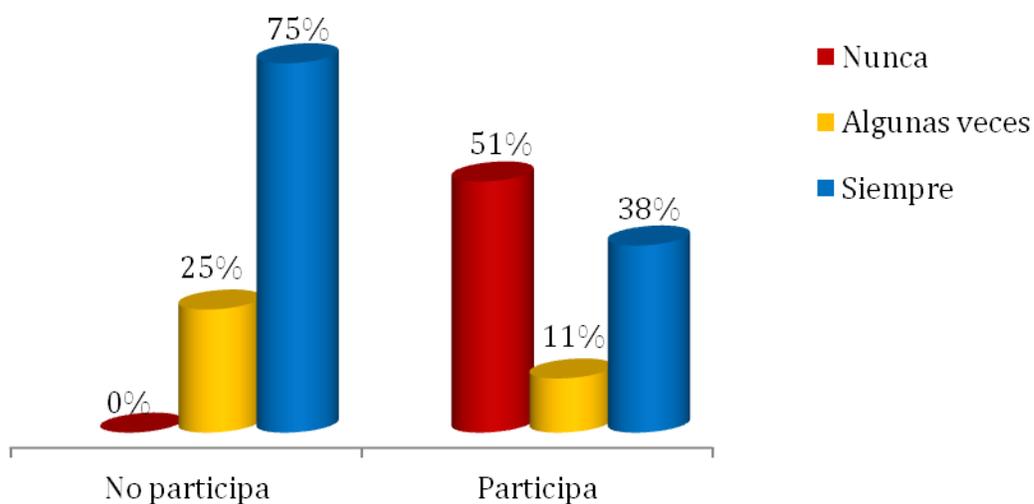


8.6.1. Las personas que no participan en el programa están menos satisfechas con su salario que las personas que inscritas por lo que el paso siguiente en el análisis fue comprobar si esa suficiencia en el salario se traslada a la satisfacción del reconocimiento de las autoridades.

8.6.2 ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte de las autoridades? Según la respuesta ¿Participa en el programa de calidad y eficiencia?

		¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte de las autoridades?			
		Nunca	Algunas veces	Siempre	Total
¿Participa en el programa?	No participa	0%	25%	75%	100%
	Participa	51%	11%	38%	100%

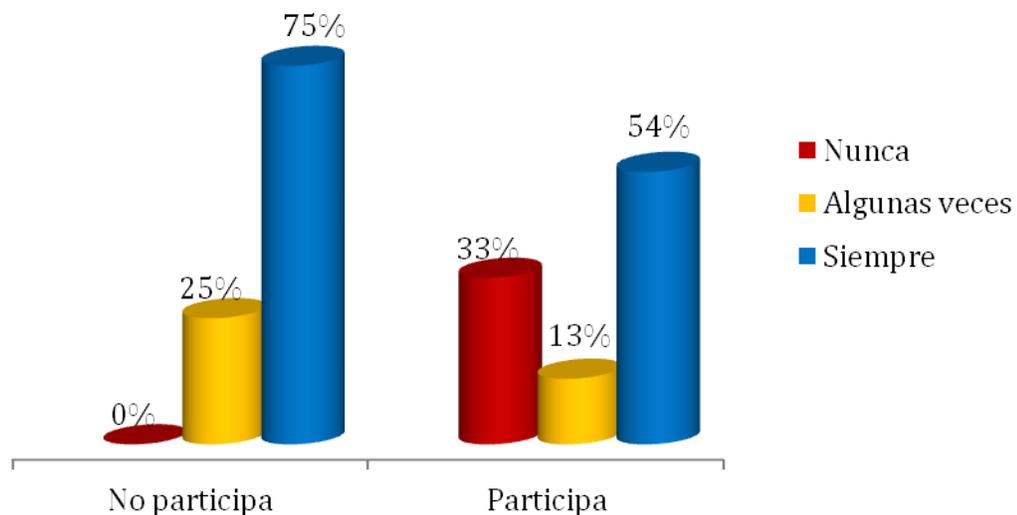
Satisfacción con el reconocimiento que recibe por parte de las autoridades



8.6.3 ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte de los compañeros de trabajo? Según la respuesta ¿Participa en el programa de calidad y eficiencia?

		¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte de compañeros de trabajo?			
		Nunca	Algunas veces	Siempre	Total
¿Participa en el programa?	No participa	0%	25%	75%	100%
	Participa	33%	13%	54%	100%

¿Recibe reconocimiento por parte de los compañeros por su trabajo?

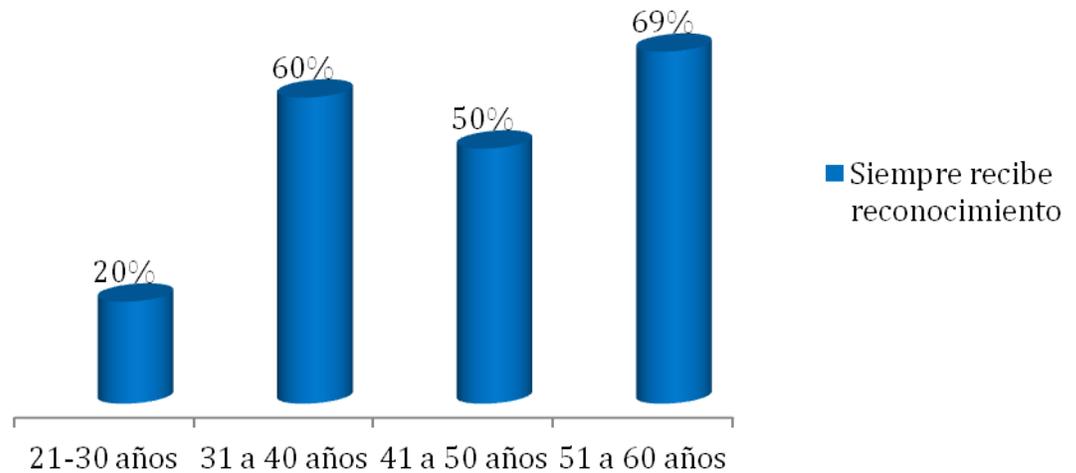


8.6.2. y 8.6.3. Las personas que no participan en el programa están menos satisfechas con su salario que las personas que si participan, aun así las primeras muestran mayor satisfacción con el reconocimiento de las autoridades y perciben mayor reconocimiento de otras personas; los No Participantes reciben tanto de las autoridades como de otras personas el mismo reconocimiento y los Participantes perciben menor reconocimiento por parte de las autoridades.

8.6.4 Recibe reconocimiento de parte de los compañeros de trabajo (siempre) según la edad de las trabajadoras

		Siempre recibe reconocimiento
Edad	21 a 30 años	20%
	31 a 40 años	60%
	41 a 50 años	50%
	51 a 60 años	69%

Recibe reconocimiento de otras personas por su trabajo según edad



8.6.4. El reconocimiento de otras personas se percibe en mayor medida en personas más grandes que en las jóvenes donde el nivel es mucho menor.

8.7 Perfil de las personas que no participan en el programa

En la quinta parte del análisis se trató de conocer el perfil de las personas que no participan en el programa, para la cual se cruzó la información más relevante en busca de características comunes de este grupo pequeño de trabajadoras, tomando en cuenta que las razones podrían ser muy diversas, sin embargo se trabajó bajo los siguientes supuestos principales:

- Las trabajadoras de base no participantes no conocen la convocatoria del programa.
- Las trabajadoras de base no participantes tienen una mala relación con su jefe directo.

- Las trabajadoras de base no participantes se evalúan más bajo que las participantes.
- Las trabajadoras de base no participantes tienen poca antigüedad.

Los supuestos anteriores darían una explicación del porqué no participan en el programa sin embargo los resultados fueron:

Componente del perfil	Resultado
Conocimiento del programa	100% conocimiento bajo o nulo
Calificación del jefe	50% Muy bueno o bueno y el restante se divide entre regular y malo y muy malo
Autoevaluación	100% nivel E Se autoevaluaron con 99 y 100 puntos
Antigüedad	0% pertenece al grupo con menor antigüedad
Convocatoria y criterios de inscripción	3 de los 4 mencionaron no conocer dicho componente
Rubros de evaluación	0% conoce los rubros que se evalúan

Salario suficiente	0% mencionó que el salario percibido es suficiente
Reconocimiento del trabajo por parte de autoridades	0% contestó que no es reconocido, 3 de los 4 mencionaron siempre
Reconocimiento del trabajo por parte de compañeros	0% contestó que no es reconocido, 3 de los 4 mencionaron siempre

8.8 Perfil de los trabajadores que conocen el programa

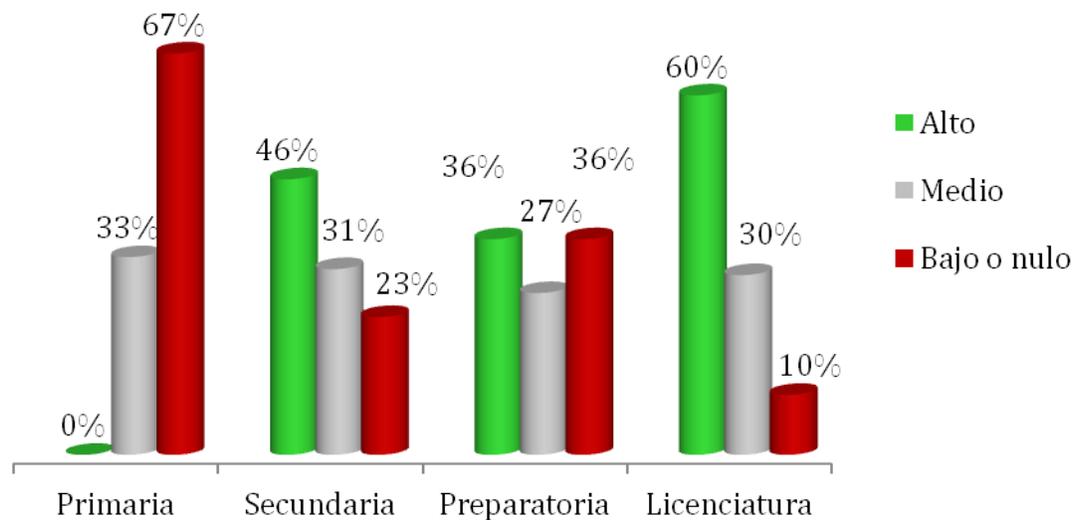
Como se mencionó en el tema 1 el nivel de conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del programa puede tener relación con el interés del trabajador en sus derechos, sin embargo existen factores que revelan el perfil de las personas a las que más les interesa el programa.

La relación encontrada entre el conocimiento del programa y el conocimiento de las cláusulas fue clara, pero se dividió a la población por escolaridad encontrando los siguientes resultados.

8.8.1 “Conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo” según la escolaridad de las trabajadoras

		Conocimiento de las cláusulas			Total
		Alto	Medio	Bajo o Nulo	
Escolaridad	Primaria	0%	33%	67%	100%
	Secundaria	46%	31%	23%	100%
	Preparatoria	36%	27%	36%	100%
	Licenciatura	60%	30%	10%	100%

Conocimiento de las cláusulas según escolaridad

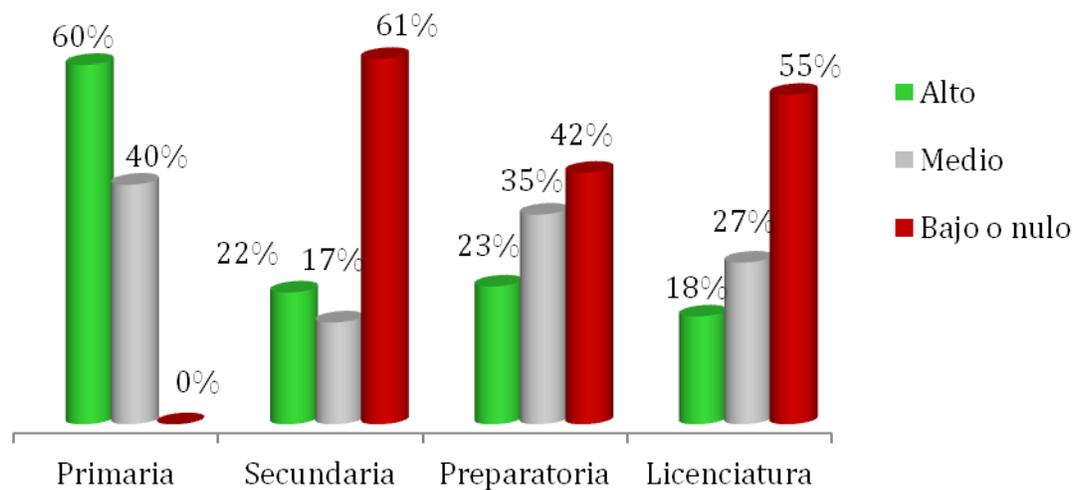


8.8.1. El conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo del trabajo se da a mayor escolaridad, comparando licenciatura contra primaria, siendo mucho mayor el conocimiento a mayor nivel de escolaridad.

8.8.2 “Conocimiento del programa de calidad y eficiencia” según la escolaridad de las trabajadoras

		Conocimiento del programa			
		Alto	Medio	Bajo o Nulo	Total
Escolaridad	Primaria	60%	40%	0%	100%
	Secundaria	22%	17%	61%	100%
	Preparatoria	23%	35%	42%	100%
	Licenciatura	18%	27%	55%	100%

Conocimiento del programa según escolaridad



8.8.2. El conocimiento del programa a diferencia del conocimiento de las cláusulas, sobresale en la primaria, siendo mucho mayor el conocimiento en primaria que en licenciatura, mostrando interés sobre el programa que ofrece estímulo económico.

8.9 Conclusiones generales en números

- El nivel de conocimiento aceptable del programa llega casi al 60% en los grupos de antigüedad de 6 a 10 años y de 11 o más años, como contra parte, sólo el 12% se encuentra en dicha situación en el grupo de años de antigüedad de 2 a 5 años.
- El 51% de las trabajadoras inscritas al programa lo conocen, las no participantes en el programa tienen un 100% de conocimiento bajo o nulo.
- Los trabajadores que evaluaron mejor a su jefe inmediato tienen un mayor conocimiento general del programa 78%, dicho porcentaje disminuye hasta el 69% cuando el jefe es mal valorado.
- El conocimiento de la convocatoria y criterios para inscripción es mayor cuando el jefe inmediato es mal valorado 77%, que cuando es bien valorado 61%.
- El conocimiento de los rubros por los que se evalúa a las trabajadoras de base son más conocidos por las que evalúan mejor a su jefe inmediato 65% que por las que los evalúan mal 54%.
- Existe una relación entre el Alto conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y el alto conocimiento del programa, esto sucede con el 65%, mientras que sólo un 5% que tiene alto conocimiento de las cláusulas también tiene un alto conocimiento del programa.

- 73% de las trabajadoras inscritas en el programa mencionaron conocerlo, 67% conoce los criterios y la convocatoria para poder inscribirse, 62% conoce los rubros por los cuales son evaluadas y 45% conoce como se conforma la comisión mixta de evaluación del programa.
- Las personas que no participan en el programa reciben reconocimiento de los compañeros de trabajo y de las autoridades algunas veces en 25% de las ocasiones y en 75% siempre.
- Los participantes en el programa se sienten poco reconocidos, un 51% mencionó que nunca recibe reconocimiento por parte de las autoridades y un 33% mencionó que nunca recibe reconocimiento por parte de sus compañeros de trabajo.
- 100% de las trabajadoras de base no participantes en el programa se autoevaluaron con la letra E.
- 0% de las trabajadoras de base no participantes en el programa mencionó que el salario percibido es suficiente.
- 60% de las personas con licenciatura tienen un alto conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y 0% de las personas con primaria se encuentran en la misma situación.
- 60% de las personas con primaria tienen un alto conocimiento del programa de calidad y eficiencia mientras que sólo un 18% de las personas con licenciatura se encuentran en la misma situación.

8.10 Conclusiones del nivel de conocimiento sobre el programa

- Sólo la mitad de las trabajadoras de base conoce los elementos más importantes del programa de calidad y eficiencia.
- La antigüedad en la Institución es un factor importante para el conocimiento del programa, sin embargo, no debería existir relación con dicho factor ya que tanto la persona que se inscribe por primera ocasión como la persona que por enésima vez lo hace deberían encontrarse en igualdad de condiciones.
- El nivel de conocimiento de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del programa puede tener relación con el interés del trabajador en sus derechos, sin embargo existen factores que serán analizados en el tema 6 donde el objetivo fue conocer el perfil de las personas a las que más les interesa el programa.
- El objetivo del programa de calidad y eficiencia es apoyar económicamente y reconocer el rendimiento del trabajo, por lo tanto el simple conocimiento de este objetivo por parte de los trabajadores los comprometería a elevar su rendimiento y mejorar la calidad en sus labores, lo cual puede ser medido y por tanto evaluado.
- Por otra parte conocer en que rubros es evaluado cada trabajador, encaminaría a cada uno de ellos a enfocar sus esfuerzos a sus áreas de oportunidad y reconocer en que aspectos específicos deben mejorar.
- Los dos puntos anteriores son importantes para el trabajador, pero deberían ser más importantes aún para la Institución ya que con la aplicación correcta del programa se comprometería a los trabajadores a elevar la calidad de sus actividades, lo que podría

generar un círculo virtuoso donde el trabajador exija capacitación y entregue mejores resultados.

8.11 Conclusiones del análisis sobre el proceso del programa (lineamientos, requisitos, y convocatoria)

- Las trabajadoras de base conocen lo mínimo para poder inscribirse, lo cual se ve reflejado en que el 94% de ellas se han inscrito en el programa, aunque en 1 de cada 3 casos mencionaron no conocer los requisitos de inscripción, lo cual puede deberse a la ayuda de otros compañeros, jefes o administrativos, sin que comprendan el porqué de los requisitos solicitados.
- Por otra parte, en la mayoría de los trabajadores no existe la conciencia del tipo de programa en el que se está participando por falta de interés, por la flexibilidad del programa o bien porque las partes responsables no revelan los rubros de evaluación lo que perjudica directamente al programa como se mencionó en el tema anterior.
- Los programas de estímulo, por sus características, deben difundir sus objetivos con mayor énfasis que otro tipo de programas debido a que la importancia del programa no se evalúa por el número de inscritos ni de beneficios otorgados sino por el impacto tanto para los trabajadores de base como para los objetivos de la Institución.
- Las trabajadoras desconocen las partes que conforman al programa y afecta tanto a ellas como a la Institución, para que las partes obtengan mayor beneficio se diseñó un ejemplo de propuesta funcional en la que no se tengan que ampliar el tiraje de carteles, lugares de difusión o la mejora del contenido ya que es poco

probable que cartel, gaceta, etc. que no es leído, aunque se le realicen mejoras, seguirá siendo ignorado.

8.12 Conclusiones de como afectan las condiciones de infraestructura en la autoevaluación

- Los datos no revelan que la infraestructura por si sola influya en la autoevaluación, también se realizó el análisis donde la variable principal era la infraestructura y cuando fue regular tuvo el mayor porcentaje de calificaciones E y los de buena infraestructura tuvieron el mayor porcentaje de evaluados en nivel bajo.

8.13 Conclusiones sobre la satisfacción de los trabajadores con los estímulos recibidos

- El objeto del tema fue observar si los participantes del programa se sentían más satisfechos con el salario, con el reconocimiento de autoridades y compañeros, sin embargo, no fue comprobado en absoluto y resultó lo contrario, se encontró mayor satisfacción con el reconocimiento de las autoridades en los No Participantes.
- El impacto que el programa debería tener en cuanto al reconocimiento por las labores de cada trabajador se pierde al comparar a los grupos de participantes y no participantes, pareciendo que el programa genera enemistades entre autoridades y participantes.

8.14 Conclusiones sobre el perfil de las personas que no participan en el programa

- El perfil de los participantes observado fue de personas que no conocen el programa comenzando por la convocatoria y criterios de evaluación, sin embargo se consideran trabajadores de excelencia que a diferencia de muchos de los participantes si se sienten reconocidos por compañeros y por autoridades respecto a su labor en la Institución.
- Un aspecto sumamente relevante es que ninguna trabajadora mencionó que su salario sea suficiente para la manutención de su familia, por lo que es cuestionable su ausencia en el programa.

8.15 Conclusiones sobre el perfil de los trabajadores que conocen el programa

Las trabajadoras que más conocen el programa son las que tienen menos escolaridad, esto se puede concluir debido a que a mayor conocimiento sobre las cláusulas del contrato colectivo de trabajo mayor conocimiento del programa sin embargo al separar variables como escolaridad las diferencias fueron notables.

8.16 Sugerencias o propuestas

Como se ha mencionado anteriormente el conocimiento del programa es básico para que éste sea exitoso, partiendo del hecho de que entre los trabajadores que por primera vez se inscriben en el programa y entre los que llevan años participando, deberíamos encontrar una diferencia de la

que actualmente no se observó evaluación y en la cual se podrían agrupar a los trabajadores para lo cual se presenta la siguiente propuesta:

Característica	Inscritos por primera ocasión	Inscritos de 2 a 9 ocasiones	Inscritos 10 ó más ocasiones
Conocimiento del programa	Conocimiento teórico Falta experimentar	Conocimiento teórico Conocimiento práctico	Conocimiento teórico Conocimiento práctico Acumula mucha experiencia
Calidad en el trabajo respecto al programa	Inicio de su compromiso	Cuenta con retroalimentaciones	Mucha experiencia Muchas retroalimentaciones
Bono obtenido (Actualmente)	Sin distinción	Sin distinción	Sin distinción
Bono diferenciado (Propuesta)	Base inicial	Segundo nivel	Tercer nivel

Esta propuesta incluye diferenciar los bonos según la antigüedad que en el programa se tenga y con un nivel de compromiso constante, así el programa reconocería al trabajador no sólo por su desempeño sino también por su constancia.

La segunda propuesta es incluir un requisito adicional:

- “Asistencia obligatoria a un evento informativo del programa”
donde se trate breve y claramente:
 - A. El objetivo del programa.
 - B. Los requisitos y criterios (convocatoria).
 - C. Los rubros por los que se evalúa al trabajador.
 - D. Como se conforman las comisiones de evaluación.
 - E. Porcentajes de complemento al salario.
 - F. Otros aspectos importantes.

CONCLUSIONES GENERALES

En este trabajo de investigación y análisis se propone la intervención social para la elaboración de una evaluación del desempeño apegada a la realidad en las instituciones, y dependencias de la UNAM, proporcionando alternativas para aquellos funcionarios que tienen la responsabilidad de evaluar el desempeño laboral del personal a su cargo.

El Programa de Calidad y Eficiencia para el personal de base cubre con las expectativas de calidad de vida y laborales de las trabajadoras administrativas que trabajan para la ENTS, y de acuerdo a la teoría en trabajo social y haciendo hincapié a la teoría de la Ciudadanía y los Derechos Humanos los trabajadores de la UNAM, disfrutan y hacen uso de sus derechos laborales y contractuales estipulados en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, así como de sus derechos ciudadanos y Humanos contemplados en la normatividad Internacional y nacional.

El instrumento aplicado a las trabajadoras administrativas de base de la Escuela Nacional de Trabajo Social, permitió saber el grado de conocimiento que tienen, acerca del programa de calidad y eficiencia, convocatoria, requisitos, procedimiento, aplicación, y verificar los criterios bajo los cuales son evaluadas. Así como la normatividad del programa, e indicadores que contiene la cédula bajo la cual se hace la evaluación del programa. Lo que ha favorecido al desarrollo de sus actividades laborales, y como consecuencia en la obtención de una mejor evaluación de la calidad y eficiencia, a través del mejoramiento de la letra y en consecuencia de su bono de evaluación.

De las trabajadoras encuestadas en un 60% mencionaron que si conoce el Programa de Calidad y eficiencia en la ENTS, y la ejecución de todas las actividades administrativas en función del nivel establecido para el personal administrativo, dentro del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para este personal y la Normatividad del programa antes mencionado.

De acuerdo a la opinión de las Trabajadoras Administrativas de base de la ENTS, el programa de calidad y eficiencia, se aplica de acuerdo a lo que establece el Contrato Colectivo de Trabajo para el personal administrativo 2010-2012, y la Normatividad del mismo, por lo que la evaluación se aplica de acuerdo con los lineamientos procedimientos, y criterios de la normatividad vigente.

Sin embargo los criterios establecidos en la Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia las trabajadoras administrativas de base de la ENTS, opinan que resultan relativos al nivel de la exigencia del programa. Ya que son rigurosos y estrictos para cumplirse al 100%.

Con base en los datos obtenidos en el análisis de resultados; y en cuanto a los factores que contempla la cédula de evaluación del Programa de Calidad y Eficiencia como son: Rendimiento, calidad del trabajo, Iniciativa e interés en el trabajo, conocimiento del trabajo, uso y cuidado del material, equipo y ropa de trabajo y puntualidad. Estos factores no se ajustan para evaluar a todos los puestos de la misma forma, cada uno de ellos tiene distinto grado de complejidad y alcance por lo que sería mejor que se tomara en cuenta el catálogo de puestos vigente para el personal administrativo de base.

De acuerdo a lo que manifestaron las trabajadoras administrativas de base de la ENTS, no se puede medir el desempeño con los indicadores de la Cédula de Evaluación del Programa de Calidad y Eficiencia, si antes no existe la planeación en el trabajo a desempeñar, como son: los objetivos, metas, logros, para saber si se lograron los resultados y las expectativas esperadas por la institución y por sus jefes inmediatos.

En cuanto al otorgamiento del bono las trabajadoras opinan que el Programa de Calidad y Eficiencia, es visto como una oportunidad para obtener un “bono de Calidad”, percibido desde un enfoque económico y no como lo sustenta el objetivo del programa que es el reconocer a los trabajadores y fomentar una nueva cultura laboral y proporcionar servicios de calidad para la institución; pero en la realidad esto no se ve reflejado en la calidad del servicio que se proporciona. Por lo que este programa es visto como una prestación económica solamente, y no para los fines del objetivo por el que fue creado.

El Programa de Calidad y Eficiencia tiene dentro de sus objetivos motivar, desarrollar habilidades, destrezas, capacitación en el trabajo, recuperación salarial, pero sobre todo tener una nueva cultura laboral sin embargo, esto no se ha logrado en su totalidad, ya que lejos de fomentar una cultura laboral a favor del STUNAM, y de los intereses de la organización, se dejan de lado los logros sindicales, los derechos laborales, actualmente las trabajadoras de base manifiestan que no hacen uso de sus derechos sindicales y contractuales para no conflictuarse con su jefe inmediato y no verse afectados cuando se les evalúa, además se genera un ambiente hostil con el jefe inmediato y con sus compañeros de trabajo, ya que se compite por una evaluación y no por un desarrollo en el desempeño del trabajo con eficiencia y calidad, por lo que se recomienda se evalúe de acuerdo a lo que establece la normatividad del Programa de Calidad y eficiencia, y la cédula de evaluación del mismo.

En cuanto a los roles que deben de cumplir las trabajadoras de base cuidados maternos, no hay una equidad respecto a los justificantes de tiempo que les otorgan instituciones como: el ISSSTE, IMSS, etc. para demostrar el uso y disfrute de los cuidados maternos en sus dependencias; ya que solo se les acepta aquellos que son emitidos por los CENDI y jardín de Niños que se encuentran en Ciudad Universitaria o los que pertenecen a

CU, no siendo así para las madres trabajadoras que tienen a sus hijos en guarderías del ISSSTE, IMSS, entre otras instituciones, por lo que es necesario considerar este aspecto dentro de la normatividad de calidad y eficiencia para no afectar a las madres trabajadoras y padres que tienen la custodia de sus hijos y que hacen uso de este derecho.

En cuanto a los documentos para justificar los cuidados maternos las trabajadoras encuestadas opinan que no es posible que sólo se consideren los justificantes de los CENDIS en Ciudad Universitaria, y no se autoricen los del ISSSTE o de otras instituciones, ya que en ocasiones sus hijos no están inscritos en C.U por la falta de lugares. Por lo que es importante se amplíe este derecho y esta prestación para todas las instituciones aún no estando dentro de Ciudad Universitaria.

En relación a los resultados obtenidos se concluye que el instrumento aplicado es una herramienta que permite tener un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) en el trabajo el cuál brindará la oportunidad de atender aspectos generales y específicos relacionados con los procesos de trabajo, la incorporación de nuevas tecnologías y la relación laboral, familiar y social del personal antes mencionado.

El proceso de capacitación tiene como finalidad mejorar el desempeño de los trabajadores coadyuvando con ello al ofrecimiento de mejores servicios a la comunidad universitaria, así como ser un factor relevante para la superación laboral, profesional y familiar de los trabajadores. Considerando la capacitación como el eje fundamental para que los trabajadores (as) realicen sus labores con eficiencia y calidad.

El Programa de Calidad y Eficiencia para el Personal Administrativo de Base, se vincula de manera integral con el Plan de Capacitación como un elemento central, no sólo porque los cursos de promoción y actualización coadyuvan en el desarrollo y el ascenso escalafonario de los trabajadores, sino porque también permiten impulsar y reforzar las habilidades y

destrezas en el ámbito laboral del personal administrativo de base y en la realización de sus funciones, lo cual redundará en el mejor desempeño de las actividades sustantivas de la Institución, generando mayores beneficios económicos para los trabajadores y trabajadoras generando una mejor calidad en las familias universitarias.

De acuerdo al análisis de resultados y del análisis de la cédula de evaluación se determina la necesidad de capacitar y proporcionar cursos de capacitación a las trabajadoras administrativas de base para su mejor desempeño y a los responsables de la aplicación del programa de calidad y eficiencia y de capacitación los elementos metodológicos necesarios que les permitan planear y ejecutar el proceso de capacitación y aplicación de estos programas, considerando la detección de necesidades, elaboración y ejecución de programas específicos de evaluación y supervisión con base a los criterios de recursos humanos y con una metodología de motivación para los trabajadores(as) a su cargo tomando en consideración los recursos humanos, físicos, técnicos y materiales disponibles.

Ejecutar los programas específicos de capacitación conforme a los lineamientos establecidos, contemplando la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Así como Las cuatro vertientes que sustentan el programa de calidad y eficiencia en la actualidad como son: capacitación, tabulador, evaluación del desempeño y racionalización administrativa.

A través de los factores de evaluación se ha demostrado el reconocimiento a las labores cotidianas desde el inicio del Programa, las cuales han arrojado resultados altamente favorables, permitiendo el rescate de la materia de trabajo, así como la posibilidad de acceder a puestos superiores (Escala y Acta 22) a los inicialmente contratados.

Después del desarrollo de la investigación y de los hallazgos encontrados se concluye que es importante contar con criterios más flexibles en la cédula de evaluación, para la obtención de un bono de calidad más acorde y real con el desempeño laboral de las trabajadoras (es) administrativos de base.

En relación al Objetivo del programa de calidad y eficiencia que es el de apoyar económicamente y reconocer el rendimiento del trabajo, por lo tanto el simple conocimiento de este objetivo debería comprometer a los trabajadores a elevar su rendimiento y mejorar la calidad en sus labores, sin embargo en la realidad y de acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis de la investigación esto se cumple de manera parcial, ya que en lo económico la mayoría de las entrevistadas opinan que si reciben el bono de evaluación con la letra que les corresponde por el desempeño laboral. Sin embargo no son estimuladas ni reconocidas por sus jefes inmediatos.

Algunas trabajadoras opinan que estos programas de calidad y eficiencia les impiden gozar, o renunciar a sus derechos sindicales porque son muy estrictos los procedimientos y procesos para ser evaluadas de acuerdo a la cédula de evaluación del programa de calidad y eficiencia. En ocasiones no hacen uso de sus derechos sindicales como asistir a asambleas, mítines, marchas, eventos convocados por el sindicato, porque su jefe inmediato les pide no asistir por carga de trabajo. Por lo que para no verse afectadas a la hora de ser evaluadas tienen que dejar sin efecto estos derechos. Y como consecuencia el debilitamiento de los movimientos de lucha y protesta de los derechos laborales convocados por el STUNAM.

Por lo que es necesario sensibilizar a las trabajadoras de base de conocer sus derechos y obligaciones contractuales, ya que dentro de sus obligaciones esta el de asistir a eventos convocados por el STUNAM, y que son logros irrenunciables ya que representan la conquista de años de lucha. Concientizar a las trabajadoras que no depende de los jefes inmediatos el uso y disfrute de sus derechos sindicales, ya que no deben estar

condicionadas para ser evaluadas en un programa de calidad y eficiencia en el trabajo.

Por otra parte y de acuerdo a los resultados obtenidos otro de los aspectos importantes de este programa de calidad y eficiencia en el trabajo al igual que el Plan de Capacitación y Adiestramiento es la recuperación salarial para el Personal Administrativo de Base de la UNAM.

La evaluación del desempeño del trabajador debe ser integral se consideran aspectos sociales, personales, familiares, económicos, de salud, laborales, y culturales.

En el presente estudio permite conocer el avance cuantitativo del Programa de calidad y Eficiencia, haciéndose evidente que se han incrementado las percepciones económicas de un gran número de trabajadores. Los datos estadísticos así lo demuestran, y por las informaciones más recientes esta tendencia se conserva. Sin embargo, la inquietud de la representación sindical debe ser la de hacer llegar el beneficio económico a la totalidad de los trabajadores administrativos de base de la UNAM.

La organización sindical el STUNAM debe hacer un análisis profundo sobre los criterios de la evaluación del programa de calidad y eficiencia y actualizarlos de acuerdo a las realidades sociales de la comunidad universitaria.

Actualmente la lucha por las prestaciones laborales, la seguridad social el reconocimiento de los derechos laborales en todas las organizaciones esta en decadencia, por lo que debemos impulsar y apoyar a nuestra organización sindical rescatando la materia de trabajo del personal administrativo de base, buscando alternativas para el mejoramiento de las percepciones económicas de los trabajadores, y como consecuencia de ello una mejora en sus condiciones de vida.

El análisis de datos con la metodología empleada permitió:

- De acuerdo a la opinión que tiene la mayoría de las trabajadoras de base acerca del programa de calidad y Eficiencia, consideran que las benefician porque además de que este apoyo económico a través del bono que se les otorga por el desempeño en su trabajo, les permite tener un aporte económico para cubrir las necesidades básicas de su familia, entre otros aspectos personales y laborales.
- Esta prestación fue una negociación de recuperación salarial de manera bilateral entre el STUNAM y las autoridades de la UNAM, es una prestación que no tienen trabajadores de base de otras instituciones y sindicatos, por lo que es necesario que todos los trabajadores se inscriban, para disfrutar de esta prestación contractual.
- Uno de los aspectos a considerar de acuerdo al análisis que se realizó y a los datos proporcionados por las entrevistadas es que el ambiente que se genera entre el trabajador y el jefe inmediato, no es de armonía, y en ocasiones propicia que exista represalias a la hora de ser evaluadas.
- En cuanto al objetivo General, hay criterios de equidad de género e Igualdad en el Contrato Colectivo de Trabajo y el Programa de Calidad y Eficiencia vigente, ya que se respetan los derechos laborales y contractuales de las trabajadoras administrativas de base que laboran para la UNAM, en relación a su maternidad, cuidados maternos, licencias por gravidez, permisos para la atención y cuidados de los hijos, accidentes de trabajo, enfermedad. Contemplados en las Cláusulas de Prestaciones Sociales, Licencias y permisos del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el STUNAM. Para resumir en el Programa de Calidad y Eficiencia se evalúa por igual a hombres y mujeres, no haciendo distinción por la condición de género.

SUGERENCIAS

Se recomienda aplicar un Instrumento de evaluación del desempeño retomando el análisis de resultados de la investigación a las trabajadoras administrativas de la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM.

Para la aplicación de programas de estímulos para trabajadores de base, se sugiere a los encargados de esta responsabilidad, mantener ética, honestidad, discreción e imparcialidad, en todo el proceso. Es necesario que se les proporcione la inducción o adiestramiento al personal encargado de la aplicación de la evaluación de estos programas del desempeño, para mejorar el rendimiento a través de la motivación de sus empleados.

La actual administración y las políticas laborales han definido en su programa de mejoramiento de gestión, la implementación y puesta en marcha de una política de Recursos Humanos, que por una parte, satisface una permanente demanda de las asociaciones gremiales, y por la otra, nos permite apuntar al logro de una mayor efectividad en el cumplimiento de objetivos estratégicos. Entendemos con ello que desarrollar esta política debe necesariamente aumentar la probabilidad de enriquecer ámbitos laborales tan diversos como los procesos, las relaciones humanas, y la cultura organizacional.

El desarrollo de las personas debe ser la base de un proceso modernizador, en este sentido, tiene que considerar los elementos necesarios para el desarrollo integral del personal, como un conjunto de programas, normatividades y estructura, que articulen sistemática y sostenidamente los diferentes factores que intervienen en la vida laboral de los trabajadores, remuneraciones, gestión de personal, capacitación, clima laboral, cultura organizacional, promoción e información, sistema de relaciones laborales.

La representación del sindicato en esta Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia, debe buscar alternativas que conduzcan al mejoramiento de este programa, a efecto de que no contravenga los derechos adquiridos por los trabajadores y que se encuentran plasmados en el Contrato Colectivo de Trabajo, y seguir impulsándolo para beneficio de los todos los trabajadores agremiados a nuestra organización sindical.

DENTRO DE LAS SUGERENCIAS AL PROGRAMA ESTAN LAS SIGUIENTES:

- En el programa de Calidad y Eficiencia en el momento de evaluar a los trabajadores administrativos de base, se recomienda que todos los involucrados en este proceso, conozcan de las funciones y actividades del personal a su cargo de acuerdo a lo que establece el catálogo de puestos para el Personal Administrativo de Base vigente, ya que la mayoría de ellos desconoce el catálogo de puestos.

Para que un programa de calidad y eficiencia se aplique con objetividad se propone lo siguiente:

- Recibir retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.
- Conocer cuáles son sus recursos, lo que le permitirá lograr mejores resultados.
- Los funcionarios de la institución que tengan personal de base a su cargo deben conocer las potencialidades, habilidades, destrezas y competencias del personal.
- Quien evalúa debe poseer criterios de ética profesional, Imparcialidad, honestidad y objetividad en la evaluación.
- Conocimiento y experiencia en la aplicación de la técnica de evaluación empleada.

- Revisión del sistema de evaluación establecido en la organización.
- Garantizar el cumplimiento del programa dentro de los plazos establecidos.

El éxito o el fracaso de la Evaluación del desempeño en las dependencias dependerán de los principios y valores utilizados del personal. La aplicación de los criterios establecidos en el Programa de Calidad y Eficiencia permitirá analizar los logros, aportes, fortalezas, desarrollo personal y profesional, y áreas de mejoramiento de la institución, así como crear e implementar estrategias para el desarrollo y capacitación del recurso humano de calidad y la profesionalización del mismo.

Las fases son las siguientes:

Fase 1: **Planeación del desempeño**: Para los trabajadores nuevos darles una inducción al puesto, para conocimiento de sus funciones y de las competencias organizacionales, funcionales y específicas, es decir conformar el formato que toda organización debe diseñar de acuerdo a los criterios que considere pertinente evaluar y debe ser explicado por su jefe inmediato en el momento de la inducción al cargo.

Fase 2: **Seguimiento y acompañamiento**: El objetivo de esta fase es realizar monitoreo y supervisión a las actividades y funciones que realiza el trabajador dentro del puesto por el que fue contratado, para asegurar el logro de las metas y el desarrollo de las competencias. Esta fase es de vital importancia dentro del proceso, puesto que permite dar una retroalimentación permanente y garantizar que los acuerdos y planes se mantengan vigentes para el desarrollo óptimo de los trabajadores.

Fase 3: **Evaluación para el desarrollo**: Esta fase se debe realizar al final de cada semestre, el objetivo de esta etapa es realizar un análisis entre el trabajador y el jefe inmediato sobre el cumplimiento de metas y el nivel de competencias, así como compartir, comunicar y conciliar de forma constructiva y receptiva los aspectos favorables y a mejorar sobre el desempeño demostrado y el nivel de competencias, propiciar espacios de análisis para identificar las necesidades humanas y organizacionales, crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

De acuerdo con el análisis y resultados arrojados en la investigación se sugiere lo siguiente:

Se hace necesaria y oportuna la intervención del Lic. En Trabajo Social en programas de Evaluación del desempeño laboral, para el diseño, planeación, ejecución, seguimiento de programas y proyectos de ésta índole encaminados al logro de una mejor calidad de vida para los trabajadores administrativos de base que laboran para la Universidad Nacional Autónoma de México.

LA EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROGRAMAS DE CALIDAD Y EFICIENCIA EN EL TRABAJO.

Constituye la última etapa del proceso y su importancia radica en que permite conocer la efectividad de los programas, analizando las deficiencias detectadas y retroalimentando la planeación y programación de eventos futuros a través de las medidas correctivas correspondientes. Esta actividad se realiza a través de la aplicación de distintos instrumentos que proporcionan importante información respecto a:

- Determinar la eficacia y eficiencia del Programas a aplicar.
- Localizar los aspectos positivos y negativos que permitan corregir y superar constantemente el programa.
- Conocer la eficiencia de los participantes para determinar su capacidad ante un trabajo.
- Detectar las deficiencias de los participantes para corregirlas.
- Estimular en los participantes el interés por el aprendizaje al informarles sus resultados.

Se sugiere motivar y reconocer a los trabajadores administrativos de base no sólo con incentivos económicos, sino también con un reconocimiento a través de una constancia por su buen desempeño, para despertar el interés en la realizar un trabajo con calidad y eficiencia, recibir retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo, permitirán mejores resultados en beneficio de la institución y de los trabajadores.

COMO PROPUESTA FINAL SE SUGIERE:

- El Lic. En Trabajo Social, supervisará, evaluará, y dará seguimiento a los problemas de las dependencias y de los casos que así lo requieran, proporcionando alternativas de solución al respecto. Todo ello en estricto apego a una ética profesional, imparcialidad, objetividad en cada uno de los casos que requieran de su intervención profesional.
- Se sugiere a las autoridades del STUNAM y dirigentes crear una plaza de Lic. En Trabajo Social, y no como esta en el catálogo de puestos vigente para el personal administrativo de base actual que es el de Profesionalista

Titulado, sino definir la categoría como tal, definiendo claramente las funciones y actividades a desarrollar que serian encaminadas a realizar estudios sociales, elaboración de manuales de procedimientos, planes, programas, proyectos sociales, dictaminaciones, peritaje social, intervención en los niveles de atención de la profesión como son: trabajo social de caso, grupo, comunidad y en todo lo relacionado al proceso administrativo (Inducción al puesto, planeación, organización, Evaluación, Seguimiento). Además de proporcionar asesoría, orientación, y sensibilización a los casos que así lo requieran de acuerdo al perfil del Lic. En Trabajo Social.

- Proporcionar cursos de Inducción al personal de nuevo ingreso inscrito al Programa de Calidad y Eficiencia, que se denominará (CIPCE), el cual deberá ser impartido por un Lic. En Trabajo Social y por la Comisión Mixta de Calidad y Eficiencia.
- Desarrollar Talleres para aclarar dudas, sugerencias, observaciones de los asistentes al curso de inducción, darles a conocer convocatoria, requisitos, procedimiento y normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albert, M. J. (2007). *La investigación Educativa: claves teóricas*. España, Madrid: Mc Graw- Hill.
- Amorós, C. (1990.). *Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales*,. Madrid, España: Pablo Iglesias .
- Ander Egg, E. (1995). *Metodología de Trabajo Social*. México: Ateneo.
- Anderson, B,(2010).Taxonomía Bloom, Verbos Área Cognitiva.
- Ariza J.et, al. (2004). *Dirección y administración integrada de personas Fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. Madrid.España: McGraw-Hill.
- Barbalet, J. n. (2005). *Struggle and Class Inequality*. University of Minnesota Press. Minneapolis.
- Barbieri, T. (1993.). "Sobre la categoría de género; una introducción teórica-metodológica. En *Género: conceptos básicos*, . México: Colegio México.
- Beijin +5. (2001). América Latina y el Caribe: Coordinación Nacional de Mujeres De Organizaciones Civiles.
- Benería, L., & Roldán Martha. (1992.). "Las Encrucijadas de clase y género". México, Fondo de Cultura Económica.
- Berman, & Sabina. (2000). "Mujeres: Un debate Abierto". México: Fondo de Cultura Económica.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid,España: Muralla.
- Bravo, A. M. (2002). "La pedagogía de la diferencia sexual. México: Porrúa,.
- Bustos Romero, O. y. (2003). *Qué dicen las Académicas acerca de la UNAM*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carrasco, F. M. (2000). *Discriminación Laboral por Motivos de Género*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Carrillo Calle, M. (1993). "Los Derechos Laborales Fundamentales: "Normas Mínimas Internacionales. Lima, Perú.
- Castell, M. (1994). "Flujos,Redes e Idéntidades": Una Teoría Crítica de la Sociedad. Barcelona;España: Paidós.
- Chiavenato, I. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá,Colombia: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2000.). *Administración de recursos humanos*. Santafé de Bogotá, McGraw-Hill, Quinta edición.
- Cohen, E. (2002.). *Métodos de investigación Educativa*, . España, Madrid: La Muralla.
- Cohen, E., & Franco, R. (2003). *Evaluación proyectos sociales*. México: Siglo XXI, sexta edición.
- Colectivo, C. (2010-2012). *Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base*. México: STUNAM-UNAM.
- Comisión Mixta Permanente de Evaluación de la Calidad y Eficiencia. (2012). México: STUNAM-UNAM.
- Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer, Comité de América Latina y el Caribe, *Derechos sexuales. Derechos reproductivos*. (2002.). Lima: CLADEM.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2011). México: Sista.
- Contrato Colectivo. (2010-2012). México: STUNAM, UNAM.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW. (1979). CEDAW.
- Convenio del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del Personal Administrativo de Base de la UNAM. (1998). Mexico: UNAM-STUNAM.
- Convocatoria para la inscripción al programa de complemento al salario por calidad y eficiencia para el periodo 1 de mayo al 31 de agosto 2012. comisión mixta de evaluación de la calidad y eficiencia. (2012). México: STUNAM-UNAM.
- De Buen, L., & Néstor. (2002). *Derecho del Trabajo, Tomo II*. México: Porrúa.
- Diario Oficial de la Federación, c. d. (2011.). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cámara de Diputados . México: Sista.
- Druker, P. (2004). *"Calidad y Productividad para los administradores"* . Madrid, España Mc. Grw- Hill .
- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1995). *Competencias Laborales: Tema Clave de Articulación, Educación, trabajo*. Argentina: Educación y Trabajo.
- Gamboa Montejano, C. y. (2006). *Marco Teórico "Derechos dMarco Teórico Conceptual y Estudio de iniciativa presentada en esta LIX Legislatura*. México: UNAM.
- García, E. d. (2002). *Construcción de Idéntidades*. Mexico: INMUJERES.
- Gómez, D. J. (1995). *Una Alternativa de Trabajo Social Institucionalizado*. España, Esfinge.

- Gómez-Robledo Verduzco, A. (1999.). *Temas selectos de derecho internaciona*. México: UNAM.
- Guadarrama, R. (1981). *Los sindicatos y la política en México: la CROM*, México: Era.
- Gutiérrez, P., & E, D. (2006). *Competencias Profesionales de Trabajo Social para la intervención*. Chile: Humanitas.
- Hernández Sampiere Roberto, et. al. (2010.). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw Hill. .
- Hierro, G. (2001). *De la domesticación a la educación de las mexicanas*. México: Fuego nuevo.
- Hierro, G. (2003). *"Género y Desarrollo Pedagógico"*. México: PUEG,UNAM.
- Inchaustegui, T. (2002.). *"Incluir el géne El proceso de institucionalización"*. En: *Gutiérrez Castañeda, Griselda (coord.) El feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina*, México: PUEG/UNAM.
- Informe al XXX congreso general ordinario, secretaría del trabajo administrativo. (2010-2012)*. México: STUNAM-UNAM.
- Kisneman, N. (1992). *Introducción al Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina:: Humanitas.
- Kurczyn Villalobos, P. (2000). *"Derechos de las Mujeres Trabajadoras"*,México: Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Lagarde, M. (2001). *Autoestima y género" cuadernos inacabados 39 claves feministas para la autoestima*. UNAM,.
- lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las Mujeres:Madres, Esposas,Monjas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México,2da Edición.
- Lagarde, M. (1992). *Enemistad y Sororidad: Hacia una nueva cultura feminista. de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista*. Santiago de Chile. ISIS Internacional.
- Lagarde, M. (2000). *Identidad de género y Derechos Humanos, la construcción de las Humanas*. México: UNAM.
- Lagarde, T. (2001). *Las mujeres latinoamericanas. Perspectivas históricas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Lamas, M. (2007). *La Antropología Feminista y la Categoría de Género* . México: PUEG.
- Lamas, M. C. (1996.). *"El género: la construcción cultural de la diferencia sexual"*. México: PUEG-UNAM.

- Lamas, M. (2000.). *“Genero y educación, México : PUEG.*
- Lasida, J. (1998). *Competencias Laborales: Un Instrumento para el Diálogo y la Negociación entre Educación y Trabajo.* Montevideo: Pirámide.
- Leñero, J. (1995.).*Gestión Gerencial.* San José, Costa Rica: Paidos.
- Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H.* (2010). México: Sista.
- Ley Federal del Trabajo.* (2011). México: Sista.
- Ley General de Salud, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de (1984).* México.
- Ley General para la Igualdad, la CNDH .* (2005). México: instrumentos internacionales de derechos humanos.
- López, I. E. (2006). *Competencias laborales del Trabajador Social.* Bogota,colombia: Humanitas.
- Lorente, M. (2006). *Perspectivas de Género y Trabajo Social,Construyendo Métodos.* Bogotá, Colombia: Zambrano.
- Lorente, M., & Belén. (2000). *Diversidad Cultural y Ciudadanía.* Colombia: Zambrano.
- Mahone, H. (1992.). *Las personas: La clave para el éxito de sus empresas.* México: Fondo de Cultura Económica.
- Maldonado, & Ángel, M. (2002). *Las Competencias una Opción de vida Metodológica.* Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Maldonado, C. K. (2006). *Aproximación a un Marco Conceptual y Teórico sobre la interculturalidad.* Colombia: Universidad del Rosario.
- Maldonado, M. (2002). *Las Competencias una Opción de vida Metodológica.* Bogotá,Colombia: Ecoe.
- Manuel, A. J. (2007). *Derecho Laboral.* México: Siglo XXI.
- Marshall, T. H. (2004). *Ciudadanía y Clase Social.* Buenos Aires. Argentina: Editorial Losada, Traducción Antonio Bonanno,.
- Marshall, T. H. (1998). *Ciudadanía y clase social,.* España, Madrid: Alianza, .
- Maruani, M. T. (2002.). *Trabajo y empleo de las mujeres, fundamentos laborales.* México: Porrúa.
- Mayobre, R. p. (2006). *“Marco Conceptual en la socialización de Género, Una mirada desde la filosofía.* Madrid,; Siglo XXI.
- Moix, M. (1991). *Introducción al Trabajo Social .* Madrid: Trivium.

- Molina, M. P. (2000.). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Nikken, P. (1994). *Estudios básicos de derechos humanos, "El concepto de derechos humanos"*. México: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Noriega, M. e. (2008). *Situación en México de las Mujeres* . México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Normatividad del Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo del personal Administrativo de Base de la UNAM*. (2010). México. STUNAM-UNAM.
- OIT. "Equidad de género en el mundo del trabajo en avances y desafíos cinco años después . (2000.). América Latina.Beijing".
- ONU. (1993). Principales Instrumentos Internacionales. ONU.
- Palomar, C. (2007). *La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara. Reporte parcial de investigación*.México: Universidad de Guadalajara.
- Periódico Unión, Suplemento, Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM, . (1998.). México: STUNAM-UNAM.*
- Procedimiento operativo del proceso de personal, programa de complemento al salario por calidad y eficiencia, Universidad Nacional Autónoma de México sistema, de gestión de la calidad de las secretarías y unidades administrativas. (2012). México: STUNAM-UNAM.*
- Profesional, C. M. (2003). *Consejo General y áreas de Conocimiento de Trabajo Social*. México: Siglo XXI.
- Resolutivos del XXX congreso general ordinario del STUNAM, 28 de agosto. (2011.). México: STUNAM.*
- Robbins, S. C. (2006). *Comportamiento Organizacional,*. México. Prentice Ma.
- Rodriguez, E. (2002). *"Igualdad de Género y Movimiento Sindical*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Sampieri,R,et,al(2010).*Metodología de la Investigación*.México.Mc.Grraw Hill,Quinta Edición.
- Scott, J. W. (2006). *"Historia del Feminismo"*. México: Universidad de Guadalajara.
- SERNAM. (2002). *Informe de Cumplimiento de la convención Belem do pará*. Santiago de Chile.

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, (2010-2012). *Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de Base*. México: UNAM.

Social, S. d. (2009). Norma Mexicana Para la Igualdad Laboral Mujeres y Hombres (NMX-R-025_SCFI-2009).México.

Soto, M. J. (1995). *El Trabajo Social de Empresa, un campo en proceso de cambio. Análisis de Algunos Factores que influyeron en su evolución*. España, Madrid: Universidad Complutense.

STPS. (2008.). *Conciliación Vida Laboral/Vida Familiar para lograr igualdad de oportunidades en el ámbito laboral*. . México: STPS.

STUNAM. (2010-2012). *Contrato Colectivo de Trabajo*. México. STUNAM-UNAM.

STUNAM, U. (s.f.). *Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base*. México.

STUNAM-UNAM. (2010-2012). *CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO*. México: UNAM.

Trueba Urbina, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo* . México : Porrúa.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



Folio: _____
 Fecha: _____

INSTRUMENTO SOBRE EL PROGRAMA DE CALIDAD Y EFICIENCIA

Opinión sobre el Programa de Calidad y Eficiencia en la UNAM

Elaborado por la Lic. Angelina Flores Carrasco.

Objetivo: Conocer la forma en que repercute el proceso de evaluación del programa de complemento al salario por calidad y eficiencia en las madres trabajadoras del STUNAM, analizar que tanto incide en desarrollo personal, familiar, laboral y en su calidad de vida.

Instrucciones: Lea cada una de las preguntas que se le hacen y contéstalas, colocando una ✓ en la respuesta que considere, de acuerdo a su experiencia y participación dentro del Programa.

I. DATOS PERSONALES								
1. Edad:	20 – 29	<input type="checkbox"/>	30 – 39	<input type="checkbox"/>	40 – 49	<input type="checkbox"/>	50 - 59	<input type="checkbox"/>
2. Sexo:	Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>				
3. Estado civil:	Soltero(a)	<input type="checkbox"/>	Casado(a)	<input type="checkbox"/>	Divorciado(a)	<input type="checkbox"/>	Viudo(a)	<input type="checkbox"/>
	Unión libre	<input type="checkbox"/>	Separado(a)	<input type="checkbox"/>				
4. Puesto :								
5. Departamento o área al que está adscrito:								
6. Turno:	Matutino	<input type="checkbox"/>	Vespertino	<input type="checkbox"/>	Nocturno	<input type="checkbox"/>	Otro	<input type="checkbox"/>
7. Antigüedad en la institución (UNAM):								
8. Escolaridad:	Primaria	<input type="checkbox"/>	Secundaria.	<input type="checkbox"/>	Preparatoria	<input type="checkbox"/>	Licenciatura	<input type="checkbox"/>
	Otro: ¿Cuál? _____							<input type="checkbox"/>

II. INFRAESTRUCTURA EN EL ÁREA DE TRABAJO	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. En el lugar de trabajo cuento con la iluminación y ventilación adecuada para desempeñar mis funciones.					
2.. Dispongo del mobiliario adecuado para desempeñar mi trabajo					
3.. Las instalaciones son las adecuadas para desempeñar mi trabajo					
4. El equipo de trabajo es el necesario para realizar mi trabajo.					
5. El espacio físico donde realizo mi trabajo se encuentra limpio y en condiciones adecuadas.					
6.. Las instalaciones físicas del departamento se encuentran limpias					
7. La relación con mis compañeros de trabajo facilita mi trabajo.					
8. Se me ha informado sobre las medidas de seguridad en el departamento donde laboro.					
9.- En mi sitio de trabajo la cercanía física con otros(as) compañeros(as) facilita que realice mi trabajo.					
10.-Me dan capacitación para prevenir riesgos y accidentes.-					
11.-Cuenta con las herramientas y el equipo necesario para realizar sus actividades de acuerdo a sus funciones					
12.- Si tu puesto lo requiere te proporcionan el siguiente equipo: Cómputo ,internet, impresora, papelería					

III. ORGANIZACIÓN LABORAL	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. Me han informado cuáles son las prioridades de mi trabajo.					
2. Me informan claramente de las actividades y funciones que debo desempeñar.					
3. Se ha explicado la relación que tiene el departamento con las distintas áreas del la ENTS					
4. Me ha informado de las responsabilidades del puesto que desempeño puesto.					
5. El departamento donde trabajo están definidas y programadas las actividades que se realizan.					
6. Las actividades y funciones que realizo a diario están acordes con las que establece el catálogo de puestos para el personal de base de la UNAM.					
7. Participo activamente en la toma de decisiones del departamento					
8. Al estar organizada las actividades y funciones en el departamento de trabajo facilitan el cumplimiento de los objetivos y metas y planteados.					
9.-Existe privacidad para realizar tus actividades en el área de trabajo					
10.- ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
11.- Disfruto desarrollando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
12.-Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
13.-Las actividades que realizo son relacionadas al perfil del puesto por el que fui contratado					
14.-Realizo actividades de mi puesto y complementarias a él.					
15.- Me adapto a las presiones laborales.					

IV. EQUIPO DE TRABAJO, COMPAÑEROS EN EL LUGAR DE TRABAJO, AMBIENTE DE TRABAJO	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. Los compañeros que integran el departamento se reúnen para coordinar las actividades de trabajo.					
2. Me organizo con mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos del departamento.					
3. En mi área de trabajo se discuten abiertamente los problemas.					
4. Existe un ambiente de cooperación, armonía, solidaridad, con los compañeros que integran el departamento.					
5. En mi área de trabajo los trabajadores que la integramos respetamos las políticas y normas institucionales.					
6. En mi área de trabajo me estimulan para hacer mejor mis actividades.					
7. Mis compañeros del área de trabajo toman en cuenta mis opiniones.					
8. Soy aceptado por mis compañeros de trabajo. y valora mis aportes					
9. Mis compañeros de trabajo son afectivos y cordiales conmigo.					
10. Puedo contar con mis compañeros para la solución de problemas en el área de trabajo.					
11. Considero que mis compañeros(as) están satisfechos(as) con mi trabajo					
12. Me agradan las personas con quienes trabajo.					
13.-Recibo reconocimiento de otras personas por mi trabajo					
14.-Existen vías de comunicación eficaces entre los integrantes del departamento					
15.-En general, existe un ambiente de confianza y buena relación en mi grupo de trabajo.					

V. ESTABILIDAD LABORAL	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.-El salario que recibo es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas y las de mi familia.					
2.-El sueldo que recibo en el trabajo está acorde con la labor que desempeño					
3.-Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas					
4.-La institución donde trabajo respeta mis derechos laborales					
5. La institución donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento profesional.					
6. Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de la misma categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.					
7. En la institución donde trabajo reconocen los esfuerzos de eficiencia y calidad en el desempeño de mis actividades y funciones.					
8.. En el trabajo me capacitan continuamente y es acorde a las funciones y actividades que desempeño					
9.-Recibo retroalimentación de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
10.-Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mi jefe.					
11.-Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
12.-Mis actividades laborales me dan la oportunidad de convivir con mi familia					
13.-Mi horarios de trabajo me permite realizar otras actividades					
14.-Las oportunidades de cambio de categoría se dan por grado de escolaridad y experiencia laboral					
15.-Los movimientos escalafonarios se dan en base al desarrollo profesional y laboral o a influencias y amiguismo.					

16.-Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.					
17.-Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o de capacitación					
18.-Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.					
19.-Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
20.-Considero que este trabajo me ha permitido el acceso a prestaciones sociales que se reflejan en el desarrollo de mi familia					

VI. CALIDAD DE VIDA LABORAL; DIMENSIONES INDICADORES INDIVIDUALES

VI. INDICADORES ACERCA DEL TRABAJO DESEMPEÑADO/ SATISFACIÓN LABORAL.	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.- Satisfacción con la forma en que se realiza el trabajo.					
2.- Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.					
3.- Satisfacción con la relación subordinado-supervisor.					
4.-Satisfacción con las percepciones económicas que recibo.					
5.-Satisfacción con la capacidad de toma de decisiones.					
6.- Satisfacción con el reconocimiento que recibe de las autoridades por su esfuerzo y trabajo.					

VII. JEFE INMEDIATO	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.-Es líder del equipo de trabajo, y me retroalimenta					
2.-Es coherentes entre lo que dice y lo que hace, se comporta de manera ética.					
3.-Fomenta la participación y el trabajo en equipo.					
4.-Tiene clara la organización, los objetivos, metas del departamento					
5. Me mantiene informado acerca de los cambios dentro del departamento					
6. Asigna equitativamente el trabajo a cada integrante del departamento					
7. Me transmite su experiencia.					
8.- Me transmite claramente sus expectativas con relación al trabajo que realizo					
10.- Respeta mi horario de trabajo					
11.- Me apoya en la búsqueda de soluciones a las dificultades laborales que enfrento					
12.- Me hace recomendaciones para mejorar mi trabajo.					
13.- Con su actitud, favorece el ambiente de trabajo.					
14. Trata con dignidad y respeto a las personas.					
15. Estimula al personal para que aporte ideas en la mejora del trabajo					
16. Manifiesta su compromiso en el logro de las metas y objetivos					
17..Manifiesta su sincero interés por el desarrollo profesional de sus colaboradores					
18..Manifiesta su sincero interés por el					

aprendizaje de sus colaboradores					
19. Se preocupa en respaldar las actividades laborales de su equipo de trabajo					
20.). Transmite conocimiento para mejorar la calidad del trabajo					
21..Me brinda la confianza para expresar mis desacuerdos laborales					
22.. Me da autonomía para realizar mis actividades dentro del departamento					
23.- Confía en mi desempeño laboral					
24.- supervisa el desarrollo de mis actividades y esto contribuye al desempeño de mis actividades.					
25.- supervisa permanentemente al personal para medir el avance de los objetivos propuestos					
26.- Durante la supervisión me hacen recomendaciones para mejorar mi desempeño					
27.- El procedimiento que se utiliza para supervisarme es el adecuado					
28.- La supervisión que me realizan contribuye a mi desarrollo profesional					
29.- Durante la supervisión se genera un proceso de enseñanza – aprendizaje, de retroalimentación					
30.- Existen reuniones posteriores a la supervisión para buscar estrategias que fortalezcan al equipo de trabajo.					
31.- Me siento satisfecho (a) con la supervisión que realizan de mis actividades					

VIII. PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA

¿Qué conoce del Programa de Complemento al Salario por Calidad y Eficiencia de los puntos que a continuación se mencionan?

VIII.ASPECTOS RELACIONADOS AL PROGRAMA DE CALIDAD Y EFICIENCIA	SI	NO	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1.- ¿Conoce el programa de complemento al Salario, conocido como el de calidad y eficiencia?						
2.- ¿Participa en el programa de calidad y eficiencia?						
3.- ¿Conoce la convocatoria y los criterios para poderse inscribir y participar en él? Programa de calidad y eficiencia?						
4.- ¿conoces los rubros por los que es evaluado?						
5.- ¿Sabe que el objetivo del programa de calidad y eficiencia es el de reconocer y mejorar las percepciones económicas del trabajador?						
6.- ¿Conoce cómo está integrada la Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y la Eficiencia?						
7- Sabe que la Comisión Mixta de Evaluación de la Calidad y Eficiencia la conforman 4 representantes 2 de la UNAM y 2 Representantes del STUNAM?						

IX. CEDULA DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTO AL SALARIO POR CALIDAD Y EFICIENCIA.

FUENTE: Dirección General de Personal de la UNAM, Cedula de Evaluación del Programa de Calidad y Eficiencia (Formato)

¿De estos factores y sub-factores cuales se apegan más a su caso en particular? (marque con una ✓ la respuesta).

FACTORES	SUBFACTORES	EVALUACIÓN	
		SÍ	No
1.-RENDIMIENTO Productos o beneficios que da el trabajador en el cumplimiento de sus labores en los tiempos establecidos	Supera ampliamente el volumen de trabajo que tiene encomendado antes del tiempo solicitado.		
	Cumple con el volumen de trabajo que tiene encomendado dentro del tiempo establecido.		
	Logra el volumen de trabajo encomendado, pero rebasa mínimamente el tiempo estipulado para su entrega.		
	Logra el volumen de trabajo encomendado, pero rebasa ampliamente el tiempo estipulado para su entrega.		
2.-CALIDAD DEL TRABAJO Grado de precisión, confiabilidad y presentación de los trabajos realizados de conformidad con las normas.	Realiza trabajos precisos, confiables y no requiere de supervisión.		
	Realiza su trabajo sin errores, requiere supervisión mínima.		
	Realiza su trabajo con escasos errores, por lo que necesita supervisión.		
	Realiza su trabajo con errores frecuentes, por lo que necesita constante supervisión.		
3.-INICIATIVA E INTERÉS EN EL TRABAJO. Frecuencia y disposición para proponer y llevar a la práctica ideas relevantes que mejoren los sistemas, procedimientos y metas de trabajo, sin menoscabo a las políticas generales	Siempre muestra disposición para colaborar y frecuentemente propone cambios que puedan mejorar los métodos de trabajo.		
	Muestra disposición para colaborar y Ocasionalmente sugiere alternativas o soluciones a los diferentes problemas que se presentan.		

	Realiza las tareas que se le indican, se inclina a seguir los lineamientos establecidos y si encuentra irregularidades, las reporta.		
	Se limita a cumplir con las instrucciones.		
<p>4. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO.</p> <p>Habilidad demostrada para usar el conocimiento teórico, los métodos, las técnicas del equipo necesario en la ejecución del trabajo contratado, que se adquieren con la experiencia, la educación y entrenamiento.</p>	Sobresaliente en la habilidad y dominio de sus funciones, así como de los elementos para su desarrollo.		
	Dominio total de los elementos y actividades necesarios para desempeñarse en el puesto contratado.		
	Dominio aceptable de los elementos y actividades necesarias para desempeñarse en el puesto contratado.		
	Posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones		
<p>5.-USO Y CUIDADO DEL MATERIAL, EQUIPO Y ROPA DE TRABAJO.</p> <p>Responsabilidad que asume el trabajador en su desempeño para el adecuado uso, conservación, Mantenimiento, custodia y aprovechamiento racional de los materiales, equipo y ropa de trabajo.</p>	Uso y aprovechamiento óptimo, al grado de requerir dotaciones, mantenimiento o reparaciones en periodos más amplios a los programados en el material, equipo y ropa de trabajo.		
	Uso de los materiales, equipo y ropa siempre en buenas condiciones de acuerdo con las dotaciones y reparaciones programadas.		
	Los materiales y ropa se agotan generalmente con las dotaciones programadas y el equipo.		
	Ocasionalmente requieren de reparaciones adicionales a las programadas.		
	En ocasiones el uso y conservación que le da a las herramientas, equipo y ropa de trabajo no es el adecuado.		
<p>6.-PUNTUALIDAD</p> <p>Es la constancia con que se presenta a tiempo a trabajar y se sujeta a las horas y jornadas de trabajo para el puesto contratado.</p>	No llega tarde		
	Eventualmente llega tarde		
	Ocasionalmente llega tarde		
	Constantemente llega tarde		

X. DESARROLLO PERSONAL Y DE CAPACITACION EN TRABAJO PARA MADRES TRABAJADORAS.

¿El STUNAM a través de sus Secretarías en Especial la de Acción para la Mujer impulsa los siguientes aspectos, de acuerdo a tu opinión contesta colocando una ✓ en la respuesta?

FACTORES	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Cómo mujer sufre cambios en tu salud, el STUNAM te apoya impulsando programas que favorezcan estas etapas por las que atraviesas?					
2.-Impulsa programas en relación a cáncer cérvico uterino, menopausia diabetes, hipertensión arterial, menopausia, climaterio entre otras.					
3.-organiza campañas, ferias de salud dirigidas a las mujeres trabajadoras de la UNAM.					
4.-Se te otorgan las facilidades para asistir a eventos convocados por la secretaria, como las ferias de la salud, cursos talleres, etc.					
5.- Se entera de los eventos convocados por esta Secretaria en tiempo y forma					
6.- ¿Asiste a eventos convocados por la Secretaria de Acción para la Mujer?					
7.- ¿El STUNAM a través de la Secretaria de Acción para la mujer debe impulsar y dar mayor difusión de las tareas y acciones que esta tiene en relación a los derechos de las mujeres trabajadora					
8.- La Secretaria de Acción para la Mujer promueve, difunde eventos, talleres, campañas de la salud en coordinación con otras instituciones					
9.- ¿Considera que los medios por los que se da difusión de estos eventos convocados por la Secretaria son los más idóneos para conocer las actividades y eventos que realiza					

la Secretaria de Acción para la mujer Universitarias? (Gaceta, Carteles, Periódico UNION.)					
10- ¿Asiste a tomar curso a través de Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para estar más capacitado y desarrollar mejor su trabajo y lo pone en práctica en su vida cotidiana?					
11.-¿Considera que los cursos de Capacitación que te imparte el STUNAM a través de su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento le proporcionan los elementos para tener un desarrollo personal y laboral que le permiten realizar un trabajo de calidad y eficiencia?					
12.- ¿ Consideras que al estar capacitado por la Comisión Mixta Permanente de capacitación y Adiestramiento, mejoran tus condiciones laborales, profesionales, y familiares					
13.- ¿Le interesa capacitarse y desarrollarse laboralmente?					
14.- ¿Consideras que el STUNAM toma en cuenta y busca tu desarrollo personal y laboral como madre trabajadora?					
15.- ¿El STUNAM. Favorece tu desarrollo profesional, laboral, familiar y tu maternidad					

XI –CLAUSULAS DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. (2010-2012).

¿Conoces algunas de las siguientes cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal de base, ha hecho uso de ellas, son importantes para usted, señala con una ✓ la respuesta

CLÁUSULAS	LO		LA USA		ES IMPORTANTE	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
CLÁUSULAS No. 38 Permiso a las madres y a los padres por enfermedad de los hijos.						
Cláusula. No.39 Licencia con goce de sueldo a madres o padres por Internamiento de los hijos						
Cláusula. No. 40 Justificantes por suspensión de servicios en CENDI y jardín de niños.						
Cláusula. No. 41 Licencia médica por gravidez						
Cláusula. No. 42 Licencias por enfermedad						
Cláusula. No. 44 Servicios médicos de urgencia						
Cláusula. No. 46 Reasignación de funciones por incapacidad o inhabilitación permanente en el puesto que se desempeñaba						
Cláusula. No. 80 Servicio de Guardería						
Cláusula. No. 81 Atención psicológica a trabajadores administrativos						
Cláusula. No. 82 Gratuidad de anteojos, aparatos ortopédicos y auditivos, prótesis y sillas de ruedas						
Cláusula. No. 83 Gestiones para atención médica gratuita para los Trabajadores, cónyuge e hijos y ascendientes que padezcan cáncer u otra enfermedad mortal						

Cláusula. No. 89 Promoción turística y cultural						
Cláusula. No. 93 Becas especiales a hijos de trabajadores						
Cláusula. No. 107 Sistema de prevención de riesgos						
Cláusula Transitoria Trigésimo Séptima. Programa Permanente de Medicina Preventiva.						

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN