



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

*REESTRUCTURACION DEL TRABAJO  
ADMINISTRATIVO EN LA UAM*

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

ASESOR: LIC. LUIS BUENO RODRIGUEZ  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

PRESENTAN:	CORTES MICHACA ALICIA	90329121
	FLORES CARRILLO JUAN CARLOS	89238484
	GONZALEZ NARVAEZ LUIS JORGE	90229539
	JIMENEZ REYES MARTIN	90329481
	LOPEZ PAZ LUIS IGNACIO	90229279
	ORTIZ CORONA VICTOR MANUEL	87237670
	ORTIZ NAVA JOEL	89334398
	PORCILLO CORTES VICTOR MARTIN	89334665
	QUINTERO HERNANDEZ MA. DE LOS ANGELES	89335913
	RAMOS FLOTA BENITO	88245809
	SANCHEZ DIAZ JOSE ANTONIO	87236860

FEBRERO DE 1995.

# INDICE

INTRODUCCION	1
<b>PRIMERA PARTE.</b>	
HISTORIA DEL SITUAM	4
<b>SEGUNDA PARTE</b>	
LA PROBLEMATICA SALARIAL EN LA UAM	14
COMPARACION DE SALARIOS	17
COSTO DE CONTRATOS	26
COMPARATIVO SALARIAL	30
PLANTILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE	32
ANEXO DE REFERENCIAS DEL COSTO DE CONTRATO	39
CAPACITACION Y ADIESTRAMINTO	45
PRODUCTIVIDAD	49
SINDICALISMO	59
<b>TERCERA PARTE</b>	
PROPUESTA DE REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA	68
<b>ANEXOS</b>	80

## INTRODUCCION

Las transformaciones económicas y sociales que han tenido lugar en México en las últimas años y que tienden a ubicarlo en un contexto de globalización e interdependencia económica han hecho necesario su replanteamiento de la política educativa y su papel en el desarrollo industrial.

Como es sabido, no es problema reciente la falta de correspondencia entre el empleo y la vocación del individuo, en realidad es una problemática de todo un contexto conformado de políticas gubernamentales en materia económica, política, social incluyendo esta última precisamente en el rubro de la educación.

Debido a esto y a la constante y creciente perdida del reconocimiento universitario, el presente trabajo tiene como finalidad dar una propuesta, que servirá de arribo para las futuras investigaciones que se realicen y profunda, sobre el trabajo administrativo en las universidades públicas de México; y más específicamente en la Universidad Autónoma Metropolitana.

La Universidad Autónoma Metropolitana ha considerado al trabajo administrativo, parte de su principal función como lo es la difusión de la cultura, la decencia y la investigación. para lo cual a considerado al trabajo administrativo parte fundamental y alcanzar dicho propósito.

Sin embargo debido a un aumento poco y por así decirlo irracional, se ha llegado a una sobrepoblación en los puestos obteniendo una planilla que no cumple con los requerimientos de la institución cumple con los requerimientos de la institución que actualmente son de 195 puestos.

Debido a esto se intenta construir y diseñar una planilla de puestos más acorde a estas necesidades y requerimientos de la institución para el logro de sus metas y de igual forma se reestructure el trabajo administrativo en Universidad Autónoma Metropolitana.

Por ello se ha dividido la investigación en tres partes que nos son indispensables para conocer a fondo la situación del trabajo y trabajador administrativos.

El primer capítulo es un bosquejo del desarrollo histórico de la organización del trabajo administrativo en la Universidad Autónoma Metropolitana, desde su formación, las etapas por las que ha atravesado y las situación actual.

En el segundo capítulo, se tocan aspectos como empleo, salarios, capacitación y productividad. En materia de empleo se hace un estudio de las distintas "tipologías" del trabajo administrativo en la UAM y la conformación de los distintos puestos que integran el tabulador de los trabajadores administrativos de base de la institución, así como una comparación de los salarios de las universidades y con los salarios mínimos generales.

En cuanto al tema de salarios el objetivo fundador fue la elaboración del cálculo de los contratos colectivos de trabajo de la UAM para 1976 y 1994, en relación a estos obtener la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores en el año 1994 con relación a 1976.

En el capítulo tercero, se estudia el área de capacitación en las Universidades, en la cual se encontraron serios problemas e inconvenientes acerca de los cursos y otros tantos del porqué los trabajadores no toman o asisten a dichos cursos.

Por otro lado, también se toca el tema de la productividad en la Universidad, en donde, se hace un estudio acerca de ello y se dan propuestas para dar un parámetro para medir la productividad en base a ciertas cosas, situaciones o actividades.

Por último, se hace una remembranza de lo que fue y es el Sindicato de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), así como ciertas perspectivas del mismo hacia ciertas situaciones del trabajo administrativo.

# **PRIMERA PARTE**

## HISTORIA DEL SITUAM

Como resultado del intento por parte de las autoridades universitarias de impulsar la creación de un Sindicato con características claramente oficialistas, y que además asumiera los lineamientos acordes a las necesidades de la propia Institución, va a surgir la convocatoria para la conformación del Colegio Sindical de Profesores y empleados de la Universidad Autónoma Metropolitana (**COSUAM**).

Los trabajadores, al percatarse de esta intención de la Universidad y el grupo de seguidores de esta idea, van a responder con gran inquietud. Señalaremos que entre tales empleados de la Universidad se encontraba un buen número que en su momento fue partícipe del movimiento estudiantil de 1968; si bien no todos fueron dirigentes, a algunos de estos, sí se les encontraba entre el grupo. Les caracterizaba a la mayoría el ánimo y la combatividad que fueron la herencia de su integración en dicho movimiento.

Un gran descontento va a generar, al interior de la universidad, esta intención de crear un Organismo Sindical al margen de la decisión de los empleados académicos y administrativos; traerá como consecuencia la rápida organización de los trabajadores, que da inicio con Asambleas de Unidad. Dichas instancias van a ser el espacio donde primeramente se discuta la necesidad de que sean los propios trabajadores quienes determinen el tipo de organización que necesitan y pretenden construir.

Realizado este primer acercamiento, se convoca a los trabajadores a confluír en una Asamblea General de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana. Esta Asamblea contará con la asistencia de 500 trabajadores de los casi 800 que componían la plantilla y que contaban con posibilidades, dada su contratación, de ser participantes en la creación del Sindicato. La fecha señalada para la asamblea fue el 4 de Marzo de 1975 en la Unidad Iztapalapa.

A la Asamblea, se presentan los representantes de cada una de las Unidades Académicas; Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, debemos señalar que en este momento la Unidad Rectoría General no se encontraba aún dentro del movimiento por la creación del Sindicato.

La necesidad de contar con un Organismo Sindical que representara y respondiera a los intereses de los trabajadores va a salir adelante, y es así como en una elección de Asamblea directa, va a elegirse al 1er. Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el cual al quedar conformado se integrará por; Secretario General: Francisco Piñón, Secretario de Trabajo y Conflictos: Luis Morones de la Peña, Secretario de Organización: José Luis Cepeda; Secretario de Previsión Social; Fernando Arruti, Secretario de Educación y Cultura: Gilberto Guevara Niebla, Secretario de Finanzas: Elpidio Alvarado Flores, Secretario de Difusión y Relaciones: José Angel Pescador, Secretario de Acción Social: Alfredo Rosas Arceo, Secretario de Actas y Acuerdos: Saúl Olguín.

Esta decisión de los trabajadores es comunicada oficialmente al Arquitecto Pedro Ramírez Vázquez que es entonces el Rector General de la UAM, el día 7 de marzo de 1975 <sup>(1)</sup>, dicho Comité funcionará activo hasta el 1er. Congreso General Extraordinario.

---

<sup>1</sup> Entrevista con el Dr. Fco. Piñón, Revista Secuencias No. 1, 1981, pág. 14.

Con posterioridad a la elección del nuevo Comité Ejecutivo, iniciarán las discusiones sobre cómo llevar adelante los aspectos referentes a la organización del Sindicato. Y la conformación de las condiciones generales de trabajo, así como un Plan de Acción que definiera cuáles serían las formas de lucha para lograr los objetivos de los trabajadores; dichos objetivos eran, entre otros, el reconocimiento al sindicato y el rechazo a quedar regulados por el Apartado B de la Ley Federal de Trabajo, resultado de una posición mayoritaria que surge de la realización de un Referéndum el día 21 de Mayo de 1975.

El trabajo referente a la elaboración de los Estatutos y la conformación de la estructura que compondría al Sindicato, así como los aspectos fundamentales que darían cuerpo a las Condiciones Generales de Trabajo y la elección de la nueva representación sindical, serán los temas de discusión del 1er. Congreso General Extraordinario que se celebra el 10 de Marzo de 1976. De aquí se desprenderán también las futuras tareas a las que tendrá que avocarse el organismo social, así como su forma de accionar para conseguir cada una de ellas.

Para el 28 de Mayo del mismo año se realiza el 2o. Congreso Extraordinario, en el que se aprueba el documento de Contratación Colectiva, y se ratifican los Estatutos surgidos del 1er. Congreso. Además se determina emplazar a Huelga a la Universidad el 1o. de Junio, con posibilidades de estallido para el 16 del mismo mes, en el caso de que la Institución no diese respuesta satisfactoria a las demandas de sus trabajadores. Cabe señalar aquí que en ese momento la estructura con que funcionaba el sindicato era: Congreso General, Consejo General de Delegados (Comité de Huelga en caso de haber emplazamiento o movimiento de este tipo), Consejo Seccional de Delegados, Asamblea Seccional y Asamblea Departamental, dentro de

lo que corresponde a los Organos deliberativos,<sup>(2)</sup> y fué a dichos órganos a quienes correspondió la definición del emplazamiento a huelga cuyos ejes fundamentales del mismo eran:

La firma del Contrato Colectivo de Trabajo; la bilateralidad en las decisiones y la aplicación del Contrato por la vía de la existencia de Comisiones Mixtas; aumento salarial; reconocimiento del personal de limpieza como personal de la Universidad.<sup>(3)</sup>

Un aspecto prioritario era, en ese momento, el logro del reconocimiento del sindicato como tal, ya que al negarse al registro dentro del apartado "B", se enfrentaba a la actuación como sindicato sin registro, aspecto que en cierta medida le limitaba en su tarea como instrumento de defensa de los trabajadores. Era por tanto urgente lograr dicho reconocimiento, por lo que se da inicio a una serie de acciones como; paros, mítines, volanteos, etc.

Finalmente en una reunión del Colegio Académico (9 de junio de 1976) se reconoce al SITUAM como tal, y no como una "coalición" de trabajadores, reconocimiento que daba hasta entonces la Rectoría de la Universidad, ocupada entonces por el Dr. Juan Casillas García de León.<sup>(4)</sup>

Pese a que el sindicato estaba ya reconocido, no existió gran avance en las pláticas de negociación entre la Universidad y la representación de los trabajadores, sin importar la cercanía del estallido del conflicto. Dichas pláticas se iniciaron el 11 de

---

<sup>2</sup> Paredes, Georgina; SITUAM, un bosquejo de la organización democrática, en: Secuencias # 0, pág. 10 [198 ].

<sup>3</sup> Pulido A. Alberto; 50 años de Sindicalismo Universitario. Stunam, pág 8.

<sup>4</sup> SITUAM, Boletín informativo. No. 4, junio 9, 1976, pág. 3.

junio de 1976.<sup>5</sup> Tras el acuerdo del Colegio Académico aún se tenían por delante 6 días de pláticas negociadoras , previas al movimiento huelguístico, pero en ese lapso no se logra avanzar en la solución a las demandas de los trabajadores por lo que estos deciden la huelga, misma que da inicio el 16 de junio de 1976. a las 5:00 a.m.

Iniciado el conflicto, las negociaciones continúan al igual que el plan de acción. Debemos señalar que durante este periodo, la disposición de lucha de los trabajadores, su organización, participación y disciplina cayó en el terreno de lo ejemplar, por lo que, unificados y fortalecidos como se encontraban pudieron modificar la actitud de dureza con que la representación universitaria respondió inicialmente a las peticiones sindicales.

Así entonces, después de 30 días de constante lucha y movilizaciones, El 16 de julio de 1976 la Rectoría de la UAM aceptó las demandas medulares que había presentado el Situam, ante lo cual fue levantada la huelga en todos los planteles de la Institución. Entre las conquistas que obtuvo el sindicato se encuentran las siguientes: firma de un documento "**Condiciones Generales de Trabajo**" revisable cada dos años; así mismo el sindicato logró la aceptación de mecanismos democráticos para admisión y promoción del personal académico y aumentos salariales".<sup>(6)</sup>

Después de estos logros quedaban aún tareas importantes a realizar, orientadas al fortalecimiento y consolidación de la organización sindical en un organismo democrático. Así pues el camino no había concluido, quedaban pendientes definiciones fundamentales en aspectos importantes de la vida sindical, y podemos decir que en principio se percibía buena disposición para emprender esta tarea, por parte de los componentes de la joven organización.

---

<sup>5</sup> Flores Migueles, Rocío; "Historia del Situam. Surgimiento del SITUAM y firma de las C. G.T". en: Situam. 1988, pág. 48.

<sup>6</sup> Pulido, Alberto. Op. Cit. pág. 132.

Debe reconocerse que como resultado de esta histórica huelga, el **SITUAM** logró la firma de lo que, hasta ese momento y tiempo después, fueron consideradas las Condiciones Generales de Trabajo más avanzadas de todo el país, ya que en su contenido los aspectos referentes a ingreso, permanencia y promoción del personal académico de la institución, estarían regulados de manera bilateral, amén de los logros obtenidos en lo referente a derechos de los trabajadores que se aplicaban a ambos sectores componentes del sindicato, (académicos y administrativos). Así el desarrollo de este sindicato va a darse entre la cotidianeidad de los conflictos y el rechazo no sólo a quedar inserto en el apartado "B", sino también al intento soberonista de la creación del apartado "C" del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, que será el intento de regulación de las relaciones laborales en las universidades del País.

Este intento de limitar las acciones de los trabajadores universitarios y sus agrupaciones sindicales buscaba un gran número de justificaciones, independientemente del "vacío legal"<sup>(7)</sup> que decían existía en la materia de regulación laboral, también se pensaba que; "era necesario separar a los académicos de los administrativos; que la existencia de un sindicato nacional era contraria a la Autonomía de cada Institución en particular; que el trabajo manual nada tiene que hacer junto al intelectual; que las cuestiones relativas al ingreso, promoción y definitividad de los trabajadores académicos deben quedar en manos de las autoridades".<sup>(8)</sup>

---

<sup>7</sup> La existencia de un "vacío legal" surgía de la polémica existente entre quienes sostenían que las relaciones laborales debían ser reguladas dentro de un apartado especial a la Ley Federal de Trabajo, ya que dadas las particularidades del trabajo universitario, este no podía quedar inserto en ninguno de los apartados existentes.

<sup>8</sup> González Ruiz, Enrique. "Despojo al Sindicalismo Universitario, ( El Clausulado Académico del Situam)" Situam. 1988. pág. 43.

"El 28 de octubre de 1976 , las autoridades anunciaron que no se pagaría el salario a los trabajadores que participaran en la suspensión de actividades, sin embargo a los trabajadores estas actitudes no los amedrentan y deciden irse a la huelga del 4 de noviembre de 1976."

Carlos Thierry, vocero del SITUAM señaló que : " Las autoridades deseaban lanzar al sindicato a una huelga y de esta forma acelerar el dictamen sobre el apartado "C" del art. 123 constitucional"

El 16 de noviembre de 1976 el SITUAM formuló la propuesta siguiente:

- "A) Aceptar los aumentos de emergencia a los salarios que propuso la rectoría general.
- B) Exigir que los aumentos señalados tuvieran efecto retroactivo a partir del 1ª de septiembre del mismo año. Así mismo, los aumentos fueran pagados junto con los salarios correspondientes a la segunda quincena del mes de noviembre.
- C) que el aguinaldo que se concediera a los trabajadores con motivo de fin de año, fuera calculado con base en los salarios ya afectados, con los aumentos señalados en el inciso "A".

El SITUAM estuvo de acuerdo por lo que se firma el acta de acuerdos por los integrantes de las comisiones, el 16 de noviembre de ese año."

#### HUELGA DE 1977 POR AUMENTO SALARIAL.

El SITUAM organiza en diciembre del año anterior, su 3ª congreso extraordinario, en que acuerda solicitar un aumento del 9.5% además de una cuota base de \$650.00 para todos los niveles y categorías tabuladas y en caso de que las autoridades no satisficieran su petición se utilizaría la huelga como forma de presión. esta solicitud la presentan el 4 de enero de 1977. "El 1ª de febrero de este año los 2300

trabajadores de la UAM, así como en la torre de rectoría. Los paristas contaban con un fondo de resistencia de \$ 30,000.00 que sería aumentado con los donativos que se lograran recopilar entre sus agremiados. El mismo día realizó una manifestación que partió de la glorieta del cine Diana hasta la secretaría de gobernación para exigir solución a sus reivindicaciones."

"El 2 de febrero del mismo año, se reúne el comité de huelga y se aprueban 2 cuestiones fundamentales:

- 1) Rechazar el 7% ofrecido por patronal.
- 2) Hacer una nueva propuesta basada en el binomio cuota fija-porcentaje. La contrapropuesta consistía en \$ 650.00 mas 7% que causara un impacto en la nómina de un 13.1% ."

#### REVISION SALARIAL DE 1979.

Los 300 delegados participantes que representan a 2100 trabajadores académicos y administrativos, analizaron la situación económica de los trabajadores, además se planteó el problema de la legislación universitaria, puesto que el rector de la UNAM, había reconocido a los trabajadores universitarios dentro del apartado "A", pero con algunas restricciones.

El resultado de toda esta polémica va a ser la iniciativa de ley que el día 10 de octubre de 1979, el presidente López Portillo envía al Congreso de la Unión.

Al quedar aprobada dicha iniciativa (9 de julio de 1980), se da paso a la modificación del Artículo 3o. Constitucional que dentro de su fracción VIII, va a dar pie a la regulación del trabajo universitario, sobre todo en lo referente al ingreso, promoción y permanencia del personal académico. Lo anterior se concretará en la adición de un capítulo especial a la Ley Federal de Trabajo. En ese contexto la historia del movimiento sindical mexicano va a registrar, al **SITUAM** como el primero que enfrentará el resultado de estas reformas legales, ya que será a este Sindicato a quien

se arrancará la mayor parte del cláusulado con referencia a la regulación del trabajo académico, que se encontraba plasmado dentro de sus Condiciones Generales de Trabajo.

Es así que el 4 de agosto de 1981, el entonces Rector de la Universidad Autónoma Metropolitana, Dr. Fernando Salmerón Roíz, por vía del Abogado General Dr. Leoncio Lara, demandaron formalmente al **SITUAM** en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, solicitando en su querrela el que se dejaran sin efecto 104 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, anteriormente firmado entre el Sindicato y la Universidad, documento que se revisaba periódicamente cada dos años.

Todo este conflicto, al cual se intentaba conferir un carácter meramente jurídico, pero que tenía más que nada un fuerte contenido e interés político, va a quedar plasmado en diferentes documentos donde podrá analizarse detenidamente: "la demanda que promovieron las autoridades unipersonales de la **UAM**, el laudo de la Junta de Conciliación y arbitraje, la demanda de amparo del **SITUAM**, las declaraciones del Rector de la **UAM** y la ejecutoria de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación".<sup>9</sup>

La culminación de esta histórica maniobra en contra de los trabajadores mexicanos trajo como resultado la eliminación de 56 cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del **SITUAM**. Pese a que a lo largo del conflicto dió muestra de combatividad y cohesión ante esta problemática, no fue suficiente la disposición de lucha de los trabajadores y, finalmente se dio el despojo, el conflicto concluye el 12 de noviembre de 1981.<sup>(10)</sup>

---

<sup>9</sup> González Ruíz, Enrique. Op. Cit. pág. 46.

<sup>10</sup> Para mayor información sobre este conflicto, ver a González Ruíz, Enrique Op. Cit.

De esta manera, lo avanzado que contenía el Contrato Colectivo de Trabajo de la UAM, se va a ver reducido a aspectos de mera "vigilancia" dentro de los procesos de regulación del trabajo académico. Dejándose de lado también la posibilidad de que el trabajador académico observe al sindicato como un espacio importante para su participación política. Así entonces todo se regulara dentro de la fracción VIII del Artículo 3o. constitucional que a la letra dice; "Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue Autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, determinarán sus planes y programas; fijarán los términos del ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio.

Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo se normarán por el apartado "A" del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal de Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la Autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere".<sup>(11)</sup>

A partir de esta redacción se generó el conflicto que anteriormente comentamos. Por otra parte, los aspectos más específicos de las relaciones laborales en éste tipo de centros de trabajo van a particularizarse en la Ley Federal de Trabajo dentro del capítulo XVII, titulado; **Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autonomas por Ley.**

---

<sup>11</sup> La Constitución Política Mexicana. Ed. Porrúa, 1986, pág. 4.

Finalmente, en relación a la estructura del Sindicato comentaremos que en el organigrama del mismo van a existir órganos de carácter deliberativo, normativos y de representación, los que van a estar vinculados entre sí para que, de esta manera, dicho funcionamiento garantice la existencia de una vida sindical participativa y democrática, que incluya a todo el universo de componentes de la organización sindical.

## TIPOLOGIAS

En el presente capítulo se establecerán tipologías unidimensionales y bidimensionales, en las tipologías unidimensionales hablaremos de grados de escolaridad, grados de experiencia y tipo de trabajo que realizan los trabajadores de la UAM, después compactamos los grados y conformamos grupos de escolaridad y experiencia. Para finalmente cruzar dos variables y conformar tipologías bidimensionales, las cuales son, grados de experiencia y tipo de trabajo, al compactar estos datos nos resultó la tipología nivel de experiencia y tipo de trabajo; después se cruzaron las variables de grados de escolaridad y grados de experiencia, que al compactarse formaron la tipología de grupos de escolaridad y grupos de experiencia; para finalmente cruzar las variables de grados de escolaridad con tipo de trabajo que al compactarse, resultó la tipología de grupos de escolaridad y tipo de trabajo. Al compactarse los grados y convertirse en grupos se evita la dispersión de datos, lo que nos permite analizar la información por bloques.

Se establecieron 11 tipologías, en donde el objetivo fue estudiar el tipo de trabajo, la escolaridad y la experiencia que tienen los empleados de la UAM, al cruzar las variables y formar grupos nos permitió estudiar y analizar a los empleados desde distintos ángulos, de tal manera que pudieramos sugerir de que forma se puede iniciar una reestructuración del trabajo administrativo.

El tipo de trabajo lo agrupamos de la siguiente manera:

**ADMINISTRATIVOS.**- Son aquellos puestos que podemos identificar, existen en las empresas de transformación o sea del tipo fabril, como secretarias, oficinistas, etc.

**SERVICIOS.**- En este nivel se encuentran comprendidos los puestos de personas que realizan la reparación, revisión, modificación, conservación, montaje de instalaciones o equipo que les sea asignado. Desempeñar labores de supervisión y prestar atención a usuarios.

**TECNICOS.-** En este nivel se encuentran, los puestos que se dedican al menos a una de las actividades del grupo de servicios, pero la característica que los hace diferentes es que los técnicos tienen la función de operar el equipo para mantener en buen estado a la institución y a sus instalaciones.

**PROFESIONALES.-** En este grupo se encuentran comprendidos los puestos que desempeñan actividades de tipo intelectual.

Encontramos problemas para lograr esta clasificación, ya que en algunos puestos teníamos dudas, una de las soluciones fue consultar entre nosotros mismos y en algunos puestos se decidió de acuerdo al nivel de escolaridad requerida; a continuación se mencionarán algunos ejemplos:

**RECOLECTOR Y CLASIFICADOR DE HERBARIO,** el cual decidimos clasificar en el grupo de servicios.

**RECOLECTOR Y TAXIDERMISTA DE ZOOLOGIA,** el cual se mandó al grupo de servicios.

**RECOPIADOR DE NOTICIAS,** el cual se mandó al grupo de técnicos.

**AYUDANTE DE ENTRENADOR,** el cual se mandó al grupo de servicios, por que atiende a usuarios.

**ENFERMERA,** se mandó al grupo de servicios.

**MEDICO,** aunque presta un servicio, decidimos mandarlo al grupo de profesionales por que su actividad es de tipo intelectual.

**ENFERMERA DE SALUD OCUPACIONAL,** aunque su escolaridad es a nivel técnico, proporciona atención a usuarios y decidimos que quedara en el grupo servicios.

PROMOTOR DE SERVICIO SOCIAL, aunque presta un servicio a estudiantes, se consideró que su trabajo es de tipo intelectual, por lo tanto lo mandamos al grupo de profesionales.

ASISTENTE EDUCATIVA, aunque su escolaridad es a nivel técnico, se decidió mandarla al grupo de servicios.

GESTOR y COMPRADOR DE IMPORTACIONES, aunque su escolaridad es de tipo técnico, decidimos enviarlos al grupo de administrativos, pues éstos puestos suelen encontrarse en empresas de tipo fabril.

PSICOLOGO y MEDICO PEDIATRA, aunque prestan atención a usuarios, consideramos que su trabajo es de tipo intelectual y decidimos mandarlos al grupo de profesionales.

EDUCADORA, en este puesto no decía exactamente el nivel de escolaridad, pero preguntando investigamos que tiene nivel de licenciatura y lo mandamos al grupo de profesionales. De tal forma que iniciaremos con las tipologías.

En el cuadro 1 lo que podemos apreciar, es que los puestos que requieren menos escolaridad son mayoría y los que requieren más escolaridad son minoría.

**CUADRO 1  
ESCOLARIDAD**

ESCOLARIDAD	No. DE EMPLEADOS	PORCENTAJE
SABER LEER Y ESCRIBIR	666	18,29%
PRIMARIA INCOMPLETA	114	3,13%
PRIMARIA CONCLUIDA	722	19,82%
CARRERA TECNICA CON PRIMARIA	33	0,90%
SECUNDARIA INCOMPLETA	151	4,14%
SECUNDARIA CONCLUIDA	254	6,97%
CARRERA TECNICA INCOMPLETA	87	2,38%
CARRERA TECNICA CON SECUNDARIA	918	25,21%
BACHILLERATO INCOMPLETO	51	1,40%
BACHILLERATO CONCLUIDO	240	6,59%
LICENCIATURA INCOMPLETA	61	1,67%
LICENCIATURA CONCLUIDA	344	9,44%
TOTAL	3641	100,00%

A continuación se explicará en que niveles de escolaridad quedaron los puestos, pero pondremos los números del puesto no los nombres.

## ESCOLARIDAD

SABER LEER Y ESCRIBIR.- 1103-1106-1109-1203-2203-2209

PRIMARIA INCOMPLETA.- 1003-1006-1112-1118-1121-1212-2206-2218-2803

PRIMARIA CONCLUIDA.- 1009-1012-1021-1024-1027-1030-1033-1115-1206-1209-1215-1303-1306-1403-1421-1603-1606-1609-1615-1903-2215-2221-2403-2406-2409-2412-2415-2424-2433-2436-2806-4003-4303-4503

CARRERA TECNICA CON PRIMARIA.- 4006-4309

SECUNDARIA INCOMPLETA.- 4103

SECUNDARIA CONCLUIDA.- 1015-1036-1409-1436-1439-1442-1448-1451-1454-1457-1612-1703-1706-1803-1815-2103-2303-2418-2421-2503-2506-2509-2512-2515-2603-2606-2609-2809-4106-4109-4203-4306-4312-4403-4406-4506-4603-4606-4609-4612-4630

CARRERA TECNICA INCOMPLETA.- 4112-4115-4118-4206-4215

CARRERA TECNICA CON SECUNDARIA.- 1018-1309-1418-1430-1445-1460-1463-1466-1469-1472-1709-2003-2015-2212-2427-2430-2542-2545-2812-2818-4009-4012-4121-4124-4127-4136-4209-4212-4409-4509

BACHILLERATO INCOMPLETO.- 2442

BACHILLERATO CONCLUIDO.- 1412-1415-1424-1427-1503-1506-1812-1824-1906-2006-2018-2306-2518-2521-2524-2527-4133-4518-4615-4621

LICENCIATURA INCOMPLETA.- 1715-2703-4139-4142-4512-4521

LICENCIATURA CONCLUIDA.- 1433-1475-1478-1509-1512-1712-1718-1806-1809-1818-1821-1909-1912-2009-2012-2021-2530-2533-2536-2539-2706-2815-2821-2824-2827-2830-4130-4515-4524-4527-4618-4624-4627-4633

### ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	No. EMPLEADOS	PORCENTAJE %
B	1940	53.28
M	1296	35.59
A	405	11.12
TOTAL	1641	99.99

#### NIVEL DE ESCOLARIDAD

B DESDE SABER LEER Y ESCRIBIR HASTA SECUNDARIA COMPLETA

M DESDE CARRRERA TECNICA INCOMPLETA HASTA BACHILLERATO CONCLUIDO

A LICENCIATURA INCOMPLETA Y LICENCIATURA COMPLETA

En la tipología No. 2 la variable a estudiar es la experiencia laboral -cuantificada en años- mínima que se requiere en cada puesto, para ingresar a la institución en calidad de trabajador administrativo.

**CUADRO 2**  
**EXPERIENCIA LABORAL**

EXPERIENCIA LABORAL	No.TRABAJADORES	PORCENTAJE
NO SE REQUIERE	743	20,40%
MENOS DE UN AÑO	730	20,04%
UN AÑO	1300	35,70%
AÑO Y MEDIO	91	2,49%
DOS AÑOS	539	14,80%
TRES AÑOS	143	3,92%
CUATRO AÑOS	53	1,45%
CINCO AÑOS	42	1,15%
TOTAL	3641	100,00%

EN LO QUE SE REFIERE A EXPERIENCIA LOS NIVELES QUEDARON DE LA FORMA SIGUIENTE:

NO SE REQUIERE.- 1106-1203-2203-2803-4103

MENOS DE UN AÑO.- 1003-1109-1112-1115-1118-1121-1206-1303-1403-1503-1903-2103-2212-2403-2406-2409-2412-2415-2421-2424-2806-4106-4109-4112-4115-4215-4303-4603

UN AÑO.- 1006-1018-1103-1209-1309-1412-1415-1418-1430-1475-1506-1509-1612-  
2006-2015-2209-2215-2218-2303-2306-2427-2430-2433-2436-2442-2503-2506-2512-  
2536-2603-2815-4003-4006-4009-4012-4121-4124-4133-4136-4139-4306-4312-4403-  
4409-4503-4509-4512-4518-4521-4524-4606-4609-4615-4621-4627-4636

AÑO Y MEDIO.- 1009-1021-1030-1212-1603-2418-4206-4209-4212-4309

DOS AÑOS.- 1012-1024-1027-1033-1306-1409-1436-1439-1442-1445-1512-1606-1615-  
1703-1715-1803-1806-1809-1812-1815-1818-1821-1824-1906-1912-2003-2009-2012-  
2018-2021-2509-2515-2530-2533-2703-2809-2812-2818-2821-2824-2827-2830-4118-  
4127-4130-4142-4203-4406-4506-4527-4612-4618-4624-4633

TRES AÑOS.- 1015-1036-1215-1424-1427-1433-1478-1609-1709-1712-1718-2221-2518-  
2521-2524-2527-2539-2606-2706-4515-4630

CUATRO AÑOS.- 1448-1451-1454-1457-1460-1909

CINCO AÑOS.- 1421-1463-1466-1469-1472-1706-2542-2545-2609

En el cuadro 2 lo que podemos ver es que en los puestos que se requiere menos experiencia, son la mayoría y conforme aumenta el requisito de experiencia va disminuyendo el número.

#### CUADRO 2 BIS

#### NIVEL DE EXPERIENCIA LABORAL

EXPERIENCIA LAB.	No. EMPLEADOS	PORCENTAJE %
1	2773	76.16
2	773	21.23
3	95	2.60
TOTAL	3641	99.99

#### NIVEL DE EXPERIENCIA LABORAL

1 DESDE NO SE REQUIERE HASTA UN AÑO

2 DE AÑO Y MEDIO A TRES AÑOS

3 CUATRO Y CINCO AÑOS

En la tipología No. 3 la variable que estudiamos, es el tipo de trabajo que desempeña cada persona de acuerdo a su puesto.

**CUADRO 3  
TIPO DE TRABAJO**

TIPO DE TRABAJO	NO.DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVO	979	26,88%
SERVICIOS	1875	51,49%
TECNICOS	501	13,75%
PROFESIONAL	286	7,85%
TOTAL	3641	100,00%

En lo que se refiere a tipo de trabajo la clasificación quedó de la siguiente manera:

**TIPO DE TRABAJO**

ADMINISTRATIVOS.- 4003-4006-4009-4012-4103-4106-4112-4118-4121-4124-4127-4133-4136-4139-4142-4203-4206-4209-4212-4215-4303-4306-4309-4312-4406

SERVICIOS.- DEL 1003 AL 1036 TODO EL GRUPO DE MANTENIMIENTO- 1103-1106-1112-1115-1118-LOS GRUPOS DE RESTAURANTE Y CAFETERIA DEL 1203 AL 1215-1303-1306-1403-1424-1427-1463-1466-1469-1472-1475-1503-1506-1509-TODO EL GRUPO DE TRANSPORTES DEL 1603 AL 1615 -1824-1903-1906-2003-2006-2018-2203-2206-2209-2212-2303-2306-2403-2406-2409-2412-2415-2421-2424-2430-2433-2436-2503-2518-2521-2524-2527-2603-2606-2609-2803-2806-2809-2812-2818-4115-4518-4521-4603

TECNICOS.- 1109-1121-1309-1409-1412-1415-1418-1421-1430-1433-1436-1439-1442-1445-1448-1451-1454-1457-1460-1478-1703-1706-1739-1803-1812-1815-2015-2103-2215-2218-2221-2418-2427-2442-2506-2509-2512-2515-2542-2545-2703-4109-4403-4409-4503-4506-4509-4606-4609-4612-4615-4630-4636

PROFESIONALES.- 1512-1712--1715-1718-1806-1809-1818-1821-1909-1912-2009-2012-2021-2530-2533-2536-2539-2706-2815-2821-2824-2827-2830-4130-4512-4515-4524-4527-4618-4621-4624-4627-4633

En la tipología No. 4 (Ver cuadro 4), las variables a estudiar son dos, por un lado el tipo de trabajo dividido en ADMINISTRATIVOS, SERVICIOS, TECNICOS y PROFESIONALES y por otro el de la experiencia laboral mínima requerida, a la que le hemos dado niveles del 1 al 8 de acuerdo al número de años que se tenga.

**CUADRO 4  
EXPERIENCIA Y TIPO DE TRABAJO**

TIPO TRABAJO	EXPERIENCIA								TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8		
A	151	35	687	27	79	0	0	0	979	26,88
S	592	661	235	63	234	61	0	29	1875	51,49
T	0	34	348	1	52	38	15	13	501	13,75
P	0	0	30	0	174	44	38	0	286	7,85
<b>TOTAL</b>	<b>743</b>	<b>730</b>	<b>1300</b>	<b>91</b>	<b>539</b>	<b>143</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>3641</b>	
<b>%</b>	<b>20,40</b>	<b>20,04</b>	<b>35,70</b>	<b>2,49</b>	<b>14,80</b>	<b>3,92</b>	<b>1,45</b>	<b>1,15</b>		

**TIPO DE TRABAJO**  
A ADMINISTRATIVO  
S SERVICIOS  
S TECNICOS  
P PROFESIONAL

**EXPERIENCIA**  
1 NO SE REQUIERE  
2 MENOS DE UN AÑO  
3 UN AÑO  
4 AÑO Y MEDIO  
5 DOS AÑOS  
6 TRES AÑOS  
7 CUATRO AÑOS  
8 CINCO AÑOS

CUADRO 4 BIS  
NIVEL DE EXPERIENCIA Y TIPO DE TRABAJO

TIPO DE TRABAJO	1	2	3	TOTAL	PORCENTAJE %
A	873	106	0	979	26.88
S	1488	358	29	1875	51.49
T	382	91	28	501	13.75
P	30	218	38	286	7.85
TOTAL	2773	773	95	3641	99.97
%	76.16	21.23	2.60		

NIVEL DE EXPERIENCIA

1 DESDE NO SE REQUIERE HASTA UN AÑO

2 DE AÑO Y MEDIO A TRES AÑOS

3 CUATRO Y CINCO AÑOS

TIPO DE TRABAJO

A ADMINISTRATIVO

S SERVICIOS

T TECNICO

P PROFESIONAL

En la tipología No. 5 las variables a estudiar son dos, por un lado la escolaridad dividida en numeración del 1 al 12, abarcando desde el nivel de saber leer y escribir, hasta licenciatura concluida y por otro lado el de la experiencia laboral, que va desde el nivel no se requiere hasta cinco años de experiencia.

**CUADRO 5  
ESCOLARIDAD Y EXPERIENCIA**

EXPERIENCIA	ESCOLARIDAD												TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	592	0	0	0	151	0	0	0	0	0	0	0	743	20,40
2	17	60	518	0	0	37	29	0	0	69	0	0	730	20,04
3	57	7	59	24	0	119	0	733	51	154	33	63	1300	35,70
4	0	47	16	9	0	1	16	2	0	0	0	0	91	2,49
5	0	0	107	0	0	47	42	138	0	4	28	173	539	14,80
6	0	0	20	0	0	32	0	8	0	13	0	70	143	3,92
7	0	0	0	0	0	10	0	5	0	0	0	38	53	1,45
8	0	0	2	0	0	8	0	32	0	0	0	0	42	1,15
TOTAL	666	114	722	33	151	254	87	918	51	240	61	344	3641	99,95
%	18,29	3,13	19,82	0,9	4,14	6,97	2,38	25,21	1,40	6,59	1,67	9,44	99,44	100

**ESCOLARIDAD**

- 1 SABER LEER Y ESCRIBIR
- 2 PRIMARIA INCOMPLETA
- 3 PRIMARIA CONCLUIDA
- 4 CARRERA TECNICA CON PRIMARIA
- 5 SECUNDARIA INCOMPLETA
- 6 SECUNDARIA CONCLUIDA
- 7 CARRERA TECNICA INCOMPLETA
- 8 CARRERA TECNICA CON SECUNDARIA
- 9 BACHILLERATO O PREPARATORIA INCOMPLETA
- 10 BACHILLERATO O PREPARATORIA CONCLUIDA
- 11 LICENCIATURA INCOMPLETA
- 12 LICENCIATURA CONCLUIDA

**EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA**

- 1 NO SE REQUIERE
- 2 MENOS DE UN AÑO
- 3 UN AÑO
- 4 AÑO Y MEDIO
- 5 DOS AÑOS
- 6 TRES AÑOS
- 7 CUATRO AÑOS
- 8 CINCO AÑOS

**CUADRO 5 BIS**  
**NIVEL DE ESCOLARIDAD Y NIVEL DE EXPERIENCIA**

EXPERIENCIA	ESCOLARIDAD			TOTAL	%
	B	M	A		
1	1641	1036	96	2773	76.16
2	279	223	271	773	21.23
3	20	37	38	95	2.60
TOTAL	1940	1296	405	3641	
%	53.28	35.59	11.12		

**NIVEL DE ESCOLARIDAD**  
 BAJO DESDE SABER LEER Y ESCRIBIR HASTA SECUNDARIA COMPLETA  
 MEDIO DESDE CARRERA TECNICA INCOMPLETA HASTA BACHILLERATO CONCLUIDO  
 ALTO LICENCIATURA INCOMPLETA Y LICENCIATURA COMPLETA

**NIVEL DE EXPERIENCIA**  
 1 DESDE NO SE REQUIERE HASTA UN AÑO  
 2 DE AÑO Y MEDIO HASTA TRES AÑOS  
 3 CUATRO Y CINCO AÑOS

En la tipología No.6 las variables a estudiar son dos, por un lado la escolaridad mínima requerida, que se ha dividido en niveles del 1 al 12 , abarcando desde el nivel de saber leer y escribir hasta el nivel de licenciatura concluída y por otro lado el del tipo de trabajo.

**CUADRO 6**  
**ESCOLARIDAD Y TIPO DE TRABAJO**

TIPO DE TRABAJO	ESCOLARIDAD												TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
A	0	0	19	33	151	81	69	591	0	3	32	0	764	20,9
S	649	111	673	0	0	45	18	175	0	153	7	44	2010	55,2
T	17	3	30	0	0	128	0	152	51	84	10	26	581	15,9
P	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	274	286	7,9
TOTAL	666	114	722	33	151	254	87	918	51	240	61	344	3641	100
%	18,29	3,13	19,82	0,9	4,14	6,97	2,38	25,21	1,4	6,59	1,67	9,44		100

**ESCOLARIDAD**

- 1 SABER LEER Y ESCRIBIR
- 2 PRIMARIA INCOMPLETA
- 3 PRIMARIA CONCLUIDA
- 4 CARRERA TECNICA CON PRIMARIA
- 5 SECUNDARIA INCOMPLETA
- 6 SECUNDARIA CONCLUIDA
- 7 CARRERA TECNICA INCOMPLETA
- 8 CARRERA TECNICA CON SECUNDARIA
- 9 BACHILLERATO O PREPARATORIA INCOMPLETA
- 10 BACHILLERATO O PREPARATORIA CONCLUIDA
- 11 LICENCIATURA INCOMPLETA
- 12 LICENCIATURA CONCLUIDA

**TIPO DE TRABAJO**

- A ADMINISTRATIVO
- S SERVICIOS
- T TECNICOS
- P PROFESIONAL

CUADRO 6 BIS  
NIVEL DE ESCOLARIDAD Y TIPO DE TRABAJO

TIPO DE TRABAJO	ESCOLARIDAD			EMPLEADOS	%
	BAJO	MEDIO	ALTO		
A	284	663	32	979	26.88
S	1478	346	51	1875	51.49
T	178	287	36	501	13.75
P	0	0	286	286	7.85
TOTAL	1940	1296	405	3641	
%	53.28	35.59	11.12		

**NIVEL DE ESCOLARIDAD**

- BAJO DESDE SABER LEER Y ESCRIBIR HASTA SECUNDARIA COMPLETA
- MEDIO DESDE CARRERA TECNICA INCOMPLETA HASTA BACHILLERATO CONCLUIDO
- ALTO LICENCIATURA INCOMPLETA Y LICENCIATURA COMPLETA

**TIPO DE TRABAJO**

- A ADMINISTRATIVO
- S SERVICIOS
- T TECNICO
- P PROFESIONAL

# **SEGUNDA PARTE**

## **LA PROBLEMÁTICA SALARIAL EN LA UAM.**

En la situación económica actual y las premisas que la antecedieron, resulta ya común afirmar que con la crisis, los salarios de los trabajadores -en este caso los universitarios- se han visto seriamente afectados. Es preciso reconocer que en las últimas décadas se ha venido abriendo paso a un fenómeno de deterioro salarial en el sector de dichos trabajadores.

En efecto, los salarios en general (los salarios mínimos generales y contractuales) se han reducido. Por un lado la aplicación de aumentos salariales, al traducirse en porcentajes, no alientan la recuperación del poder adquisitivo perdido en el proceso inflacionario.

En diversas discusiones y conferencias se ha puesto de relieve la imperiosa necesidad de revisar el modelo de Universidad que ha caracterizado a la educación superior en México. No se trata exclusivamente de reordenar las estructuras orgánicas y administrativas de la institución con miras a elevar la eficiencia de la actual Universidad, tal y como hoy funciona.

Más allá de lo anterior, debe tratarse de ir al fondo de estos aspectos y cuestionarnos, antes que nada, la concepción del saber y de la cultura que han servido de sustento al modelo de Universidad que se ha adoptado.

Esta necesidad se pudo constatar en esta investigación, al examinar el papel efectivo que cumple hoy en día el trabajo administrativo dentro de la universidad.

Estas deficiencias de la Universidad se explicarían en buena medida por el tipo de estructura que posee. La Universidad liberal y profesionalizante, como ya ha sido señalado en múltiples ocasiones, es una institución reacia al cambio. Pero a estos

obstáculos tradicionales habría que agregar otros problemas de tipo coyuntural que frenan la renovación universitaria en materia de empleo, salario, tecnología, entre otros muchos aspectos.

De acuerdo con esta lógica resulta evidente que las actuales autoridades, tanto universitarias como gubernamentales no han tratado de aplicar una política dirigida a reformar en profundidad a estas instituciones, a fin de situarlas a la altura de su misión en el desarrollo nacional.<sup>1</sup>

A partir de un análisis de la evolución del salario, la caída del salario real, la pérdida del poder adquisitivo y los aumentos que se consideran necesarios para recuperar el poder de compra que tenían los trabajadores universitarios en las etapas iniciales del período estudiado, se ha venido diciendo que:

La problemática salarial que se ha venido dando desde hace algunos años es una ruptura con los esquemas pasados, con los pactos sociales entre el Estado y las representaciones sindicales oficiales, que hasta hace tiempo se caracterizaron por la existencia de salarios totales (salario base más prestaciones) por encima del nivel de los salarios mínimos generales.

Los trabajadores universitarios -particularmente los administrativos- han sido objeto de un proceso creciente de calificación-descalificación en el valor de su fuerza de trabajo, el cual tiende a ubicarlos en los niveles de salarios mínimos del mercado general de trabajo.

---

<sup>1</sup> Para mayor información revisar CRITICA. Reflexiones en torno a la crisis de la Universidad Pública. No. 47, México, 1991. p. 49.

La problemática salarial está vinculada, en específico, a conflictos sociales y económicos del país en general y a la disminución creciente del gasto público y los subsidios, trasladando gran parte de estos gastos a la población.

El deterioro salarial y el nivel de vida de los trabajadores universitarios, junto a otros factores sociales, ha tensado los mecanismos tradicionales de conducta y control sindical y tiende a elevar las posibilidades de cambio en cuando menos dos direcciones opuestas: el desmoronamiento de las organizaciones sindicales, desnaturalizando su función, mediante la relación laboral y su correspondiente negociación ahora de forma individualizada o bien mediante el replanteamiento de la función sindical.

Se requiere una modificación de la política salarial oficial, que implique entre otros aspectos reparar la estructura actual distorsionada de la curva salarial, haciéndola un verdadero instrumento de remuneraciones atractivas que estimule la calidad del trabajo, la identidad del trabajador con la Institución y el deseo de mejoramiento en su desempeño.

Todo lo anterior conduce a las consideraciones de que razones políticas nos obligan inmediatamente a la proposición de una modificación de la política salarial vigente. Por el bien nacional se requiere de un fortalecimiento de los ingresos de los trabajadores.

Es necesario para el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana recuperar una estructura para el tabulador que signifique una verdadera compensación a su desempeño social, con una composición atractiva que reconozca la importancia y la complejidad de cada puesto y que por ende tienda a recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores.

De conformidad a lo anterior en seguida se presenta un breve análisis, donde se aprecia la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores administrativos de los años 1976 y 1994; mostrándose también algunas comparaciones con el personal académico.

CUADRO 1<sup>2</sup>

**COMPARACION DE SALARIOS REALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

<b>AÑO</b>	<b>SALARIO PROMEDIO</b>	<b>COSTO DE LA CANASTA BASICA</b>	<b>PODER ADQUISITIVO (SAL.PROM./INPC)</b>
1976	\$8809.58	\$75.82	116.20
1994	N\$1144.34	N\$38.60	29.64

\*Ver anexo de referencias

En 1976 el salario promedio de los trabajadores de la UAM ascendía a \$ 8809.58 mensual, si se toma en cuenta que el costo de la canasta básica de ese año era de \$ 75.82, determinamos que en 1976 cada trabajador administrativo con su salario podía adquirir hasta 116.20 canastas básicas mensuales.

---

<sup>2</sup> Elaboración propia con base al Índice Nacional de Precios, indicadores nacionales del Banco de México, tabuladores salariales-UAM, varios años.

Para 1994, el salario promedio es de N\$1144.34 mensuales y el costo de la canasta básica es de N\$38.60; pudiendo sólo adquirir hasta 29.64 canastas básicas. Bajo esta lógica se determina que la pérdida, del poder adquisitivo de 1976 a 1994 para el salario de un trabajador administrativo fue de 292.1% lo que en otras palabras sería que el salario actual representa solo un 25.51% del salario de 1976.

Con base en todo lo anterior, para que un trabajador administrativo de la UAM, tuviera el mismo poder adquisitivo hacia 1976, su salario promedio debería ascender a 4,485.32 (ver cuadro 2).

CUADRO 2<sup>3</sup>

**PROYECCION DEL SALARIO DE 1994 PARA  
ALCANZAR EL PODER ADQUISITIVO DE 1976**

<b>PODER ADQUISITIVO (SAL PROM./INPC)</b>	<b>COSTO DE LA CANASTA BASICA</b>	<b>SALARIO PROYECTADO</b>
N\$ 116.20 (1976)	N\$ 38.60 (1994)	N\$ 4,485.32

\*Ver anexo de referencias

---

<sup>3</sup> Elaboración propia con base al INPC, tabuladores salariales UAM, varios años.

CUADRO 3<sup>4</sup>

**COMPARACION DE LOS SALARIOS PROMEDIO REALES DEL PERSONAL  
ACADEMICO  
(PERDIDA DEL PODER ADQUISITIVO)  
1976-1994**

<b>AÑO</b>	<b>SALARIO PROMEDIO</b>	<b>I.N.P.C.</b>	<b>PODER ADQUISITIVO</b>	<b>PODER ADQUISITIVO (PERDIDA)</b>
1976	\$11,420.00	\$75.82	150.61	0.00
1994	N\$2,485.16	N\$38.60	64.38	134.1%

\*Ver anexo de referencias

En 1976 el salario promedio de los trabajadores ascendía a \$11,420.00 mensual, tomando en cuenta que el costo de la canasta básica para ese año era de \$75.82, determino que en 1976 cada trabajador académico podía adquirir hasta 150.61 canastas básicas con su salario mensual.

Para 1994 el salario promedio mensual asciende a N\$2,485.16 y el de la canasta básica es de \$38.60, pudiendo así aspirar hasta 64.38 canastas básicas. bajo esta lógica se determina que la pérdida del poder adquisitivo de 1976 a 1994 para el salario de un académico es de 134.1%.

Cabe hacer la aclaración que esta pérdida se ve compensada con los estímulos y reconocimientos académicos ahora existentes.

---

<sup>4</sup> Elaboracion propia con base al INPC, tabuladores salariales, UAM, varios años.

CUADRO 4<sup>5</sup>

**COMPARACION SALARIAL PROMEDIO PROFESOR ASISTENTE  
DE TIEMPO COMPLETO  
1976-1994**

<b>AÑO</b>	<b>SALARIO PROMEDIO</b>	<b>COSTO DE CANASTA BASICA</b>	<b>PODER ADQUISITIVO</b>	<b>PODER ADQUISITIVO (PERDIDA)</b>
1976	\$7,533.33	\$75.82	99.35	0.00%
1994	N\$1,575.99	N\$38.60	40.82	143.38%

\*Ver anexo de referencias

CUADRO 5<sup>6</sup>

**COMPARACION SALARIAL PROMEDIO PROFESOR ASOCIADO  
TIEMPO COMPLETO  
1976-1994**

<b>AÑO</b>	<b>SALARIO PROMEDIO</b>	<b>COSTO DE CANASTA BASICA</b>	<b>PODER ADQUISITIVO</b>	<b>PODER ADQUISITIVO (PERDIDA)</b>
1976	\$11,350.00	\$75.82	149.70	0.00
1994	N\$2,394.42	N\$38.60	62.03	141.33%

\*Ver anexo de referencias

---

<sup>5</sup> Ibid

<sup>6</sup> Ibid

CUADRO 6<sup>7</sup>

**COMPARACION SALARIAL PROMEDIO PROFESOR TITULAR  
TIEMPO COMPLETO  
1976-1994**

<b>AÑO</b>	<b>SALARIO PROMEDIO</b>	<b>COSTO DE CANASTA BASICA</b>	<b>PODER ADQUISITIVO</b>	<b>PODER ADQUISITIVO (PERDIDA)</b>
1976	\$15,400.00	\$75.82	203.11	0.00%
1994	N\$3,515.32	N\$38.60	91.07	123%

\*Ver anexo de referencias

CUADRO 7<sup>8</sup>

**COMPARACION DEL PODER ADQUISITIVO  
ENTRE ACADEMICOS Y ADMINISTRATIVOS  
AÑO 1976**

<b>GRUPO</b>	<b>SALARIO PROMEDIO</b>	<b>COSTO DE LA CANASTA BASICA</b>	<b>PODER ADQUISITIVO</b>
ACADEMICOS	\$11,420.00	\$75.82	150.61
ADMINISTRATIVOS	N\$8,809.58	N\$75.82	116.19

\*Ver anexo de referencias

---

<sup>7</sup> Ibid

<sup>8</sup> Ibid.

CUADRO 8<sup>9</sup>

COMPARACION DEL PODER ADQUISITIVO  
ENTRE ACADEMICOS Y ADMINISTRATIVOS  
AÑO 1994

GRUPO	SALARIO PROMEDIO	COSTO DE LA CANASTA BASICA	PODER ADQUISITIVO
ACADEMICOS	2,485.16	38.60	64.38
ADMINISTRATIVOS	1,144.34	38.60	29.64

\*Ver anexo de referencias

CUADRO 9<sup>10</sup>

COMPARACION DEL PODER ADQUISITIVO  
ENTRE ADMINISTRATIVOS Y ACADEMICOS  
EN EL PERIODO 1976-1994

GRUPO	PODER ADQUISITIVO 1976	PODER ADQUISITIVO 1994	PERDIDA DEL PODER ADQUISITIVO
ACADEMICOS	150.61	64.38	134.1%
ADMINISTRATIVOS	116.19	28.77	292.1%

\*Ver anexo de referencias

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid.

Tomando como referencia los cuadros 4,5, y 6 correspondientes al grupo de puestos considerados para el promedio salarial del personal académico, se puede observar que el puesto que menos deterioro ha sufrido en su salario base es el profesor titular.

Pero si se hace una comparación entre el poder adquisitivo de administrativos y académicos (cuadro 7) se puede concluir que estos últimos tenían para 1976, un 29.7% más de poder adquisitivo que los administrativos.

Mientras en 1994 alcanzaron un 118.08% más de poder adquisitivo que los administrativos; lo que nos muestra que la brecha entre éstos fue haciéndose cada vez más grande.

Aunado a ello están la serie de compensaciones y estímulos que reciben los profesores por sus actividades desempeñadas en distintos rubros.

**CUADRO 10  
COMPARACION SALARIAL DE PROFESORES  
ASISTENTE "A" Y TITULAR "C" EN 1976**

PUESTO	SALARIO PROMEDIO	COSTO DE CANASTA BASICA	PODER ADQUISITIVO	DIFERENCIA PORCENTUAL
ASIST.A	6,400.00	75.82	84.41	0
TITUL.C	17,600.00	75.82	232.12	175%

\*Ver cuadro de referencias

**CUADRO 11****COMPARACION SALARIAL DE PROFESORES  
ASISTENTE "A" Y TITULAR "C" EN 1994**

PUESTO	SALARIO PROMEDIO	COSTO DE CANASTA BASICA	PODER ADQUISITIVO	DIFERENCIA PORCENTUAL
ASIST.A	N\$1,437.35	N\$38.60	37.23	0
TITUL.C	N\$4,070.28	N\$38.60	105.44	183.21%

\*Ver anexo de referencias

**CUADRO 12****COMPARACION SALARIAL PROFESOR  
TITULAR C (1976) Y TITULAR C (1994)**

AÑO	SALARIO PROMEDIO	COSTO DE CANASTA BASICA	PODER ADQUISITIVO	DIFERENCIA PORCENTUAL
1976	17,600	75.82	232.12	0
1994	N\$4,070.28	N\$38.60	105.44	-120.44%

\*Ver anexo de referencias

CUADRO 13

**COMPARACION SALARIAL ENTRE MAXIMO NIVEL SALARIAL  
(REPORTERO REDACTOR) Y MINIMO NIVEL SALARIAL  
(AUXILIAR DE INTENDENCIA "A") EN 1994**

PUESTO	SALARIO	COSTO DE CANASTA BASICA	PODER ADQUISITIVO	DIFERENCIA PORCENTUAL
REPORTERO REDACTOR	N\$1,552.14	N\$38.60	40.21	0
AUXILIAR INTENDEN.	N\$736.55	N\$38.60	19.08	-110.74

\*Ver anexo de referencias

CUADRO 14

**COMPARACION SALARIAL ENTRE MAXIMO NIVEL SALARIAL  
(PROFESIONAL) Y MINIMO NIVEL SALARIAL  
(AUXILIAR DE INTENDENCIA "A") EN 1976**

PUESTO	SALARIO	COSTO DE CANASTA BASICA	PODER ADQUISITIVO	DIFERENCIA PORCENTUAL
PROFESI.	16,356.00	75.82	215.72	0
AUXILIAR INTEND.	3,897.00	75.82	51.39	-319.77

\*Ver anexo de referencias

**COSTO DEL CONTRATO QUE LA UNIVERISIDAD TENDRIA QUE  
PAGAR DURANTE 1994 PARA QUE LOS TRABAJADORES  
MANTUVIERAN EL PODER ADQUISITIVO DE 1976.**

<b>CLAUSULA</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE NUEVOS PESOS</b>
	<b>REMUNERACIONES</b>	
146	SUELDO BASE	174,066,820.20
167	TIEMPO EXTRA	13,792,815.99
154	COMPENSACION/ANTIGUEDAD	35,718,511.48
	<b>TOTAL REMUNERACIONES</b>	<b>223,578,147.60</b>
	<b>PRESTACIONES</b>	
161	SUPERACION AL PERSONAL ADMINISTRATIVO	5,139,489.96
158	APOYO AL ALIMENTARIO	6,167,387.95
157	DESPENSA EN EFECTIVO	9,422,398.26
157	DESPENSA EN ESPECIE	51,394,899.60
162	AYUDA POR SERVICIOS	17,988,214.86
205	VALE DE LIBROS A ADMINISTRATIVOS	1,399,887.18
153	AGUINALDO	23,309,481.28
148	AJUSTE AL CALENDARIO	3,059,369.38
170	DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	3,496,422.16
156	PRIMA VACACIONAL	15,462,397.82
169	PRIMA DOMINICAL	192,689.74
	<b>TOTAL DE PRESTACIONES</b>	<b>137,032,638.10</b>
	<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>	
192	GUARDERIAS	1,413,799.71
193	ANTEOJOS Y LENTES DE CONTACTO	1,747,668.39
193	PROTESIS DENTAL	2,242,981.07

193	SILLA DE RUEDAS	6,729.84
193	APARATOS ORTOPEDICOS	760,528.13
196	PAGO DE MARCHA	1,050,404.29
197	GASTOS DE DEFUNCION	447,168.52
205 IV FRACCION	VALE DE LIBROS ADMN./ESTUDIANTES	39,017.87
208	LICENCIA DE MANEJO	6,259.87
200	FONDO DE RETIRO	176,656.81
198	SEGURO DE VIDA CAPITALIZABLE	938,429.94
199	SEGURO G.M.M.	13,375,909.94
29	PRIMA POR RENUNCIA	2,792,383.28
30	PRIMA POR TERMINACION DE CONTRATO POR INCAPACIDAD	547,739.66
32	RESCISION INJUSTIFICADA INDETERMINADOS	36,450.40
33	RESCISION INJUSTIFICADA DETERMINADOS	163,291.88
194	CANASTILLA DE MATERNIDAD	1,027,184.44
	TOTAL PRESTACIONES SOCIALES	26,772,604.04
	GRAN TOTAL	387,383,389.70

**COSTO DE PRESTACIONES Y REMUNERACIONES  
DURANTE 1994**

CLAUSULA	CONCEPTO	IMPORTE NUEVOS PESOS
	<b>REMUNERACIONES</b>	
146	SUELDO BASE	44,393,476.20
167	TIEMPO EXTRA	3,517,678.14
154	COMPENSACION/ANTIGUEDA	9,109,541.31
	<b>TOTAL DE REMUNERACIONES</b>	<b>58,043,667.81</b>
	<b>PRESTACIONES</b>	
161	SUPEREACION AL PERSONAL ADMINISTRATIVO	1,310,760.00
158	APOYO ALIMENTARIO	1,572,912.00
157	DESPENSA EN EFECTIVO	2,403,060.00
157	DESPENSA EN ESPECIE	13,107,600.00
162	AYUDA POR SERVICIOS	4,587,660.00
105	VALE LIBROS DE ADMINISTRATIVOS	375,023.00
153	AGUINALDO	5,944,799.72
148	AJUSTE AL CALENDARIO	780,252.33
170	DIAS DESCANSO OBLIGATORIO	891,716.95
169	PRIMA DOMINICAL	49,143.01
131	PRIMA VACACIONAL	3,943,483.25
	<b>TOTAL PRESTACIONES</b>	<b>34,984,390.26</b>
	<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>	
192	GUARDERIAS	360,571.21
193	ANTEOJOS Y LENTES DE CONTACTO	445,720.07

193	PROTESIS DENTAL	572,043.12
193	SILLAS DE RUEDAS	1,716.36
193	APARATOS ORTOPEDICOS	193,962.80
205	PAGO DE MARCHA	267,891.94
197	GASTOS DE DEFUNCION	114,044.51
205 FRAC.IV	VALE DE LIBROS ADMVOS. ESTUDIANTES	9,951.00
208	LICENCIAS DE MANEJO	1,596.50
200	FONDO DE RETIRO	45,054.02
198	SEGURO DE VIDA CAPITALIZABLE	239,334.34
199	SEGURO GASTOS MEDICOS MAYORES	3,411,351.68
29	PRIMA POR RENUNCIA	712,161.00
30	PRIMA POR TERMINACION DE CONTRATO POR INCAPACIDAD	139,693.87
32	RESCISION INJUSTIFICADA INDETERMINADOS	9,296.20
33	RESCISION INJUSTIFICADA DETERMINADOS	41,645.47
194	CANASTILLA POR MATERNIDAD	261,970.02
	TOTAL PRESTACIONES SOCIALES	6,828,008.11
	GRAN TOTAL	99,838,066.18





# PLANTILLA DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE (1994)

LAVE	GRUPO Y PUESTOS	IZT [1]	AZC [2]	XOC [3]	REC [9]	TIE [7]	PAT [4]	TOTAL
------	-----------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------

## GRUPO DE MANTENIMIENTO

01-1003	AUX.MANT.1	3	6	1	0	0	0	10
04-1006	AUX.MANT.2	1	6	0	0	0	0	7
07-1009	OFICIAL DE CERRAJERIA	2	2	2	0	0	0	6
10-1012	OFICIAL DE HOJALATERIA	1	0	0	0	0	0	1
13-1015	OFICIAL DE ELECTRICIDAD	6	8	4	4	1	0	23
16-1018	TEC.MANTENIMIENTO	7	8	8	0	4	0	27
19-1021	OFICIAL DE ALBAÑILERIA	2	0	2	0	0	0	4
22-1024	OFICIAL DE CARPINTERIA	6	7	0	1	0	0	14
25-1027	OFICIAL DE HERRERIA	4	1	1	0	0	0	6
28-1030	OFICIAL DE PINTURA	2	0	2	2	0	0	6
31-1033	OFICIAL DE PLOMERIA	5	2	5	5	0	0	17
34-1036	OFICIAL DE MECANICO	1	0	0	0	0	0	1
	TOTAL	40	40	25	12	5	0	122

## GRUPO DE INTENDENCIA

01-1103	JARDINERO	22	18	17	0	0	0	57
04-1106	AUXILIAR DE LIMPIEZA	145	162	131	80	16	0	534
07-1109	AUXILIAR DE CARGA	4	5	3	5	0	0	17
10-1112	INTENDENTE	11	11	12	11	2	0	47
13-1115	VIGILANTE	85	93	78	41	8	0	305
16-1118	OPERADOR DE BARREDORA	0	0	0	0	0	0	0
19-1121	OPERADOR DE INCINERADOR	1	1	1	0	0	0	3
	TOTAL	268	290	242	137	26	0	963

## GRUPO RESTAURANTES Y CAFETERIAS

01-1203	AUXILIAR DE RESTAURANTE	12	15	13	15	3	0	58
04-1206	AYUDANTE DE RESTAURANTE	12	21	19	7	2	0	61
07-1209	MESERO	0	0	0	3	0	0	3
10-1212	AYUDANTE DE COCINERO	16	10	7	11	3	0	47
12-1215	COCINERO	2	2	3	5	1	0	13
	TOTAL	42	48	42	41	9	0	182

## GRUPO IMPRESIONES

01-1303	AUXILIAR DE REPRODUCCION	3	15	15	4	1	2	37
04-1306	IMPRESOR	1	4	9	2	0	0	15
07-1309	TECNICO IMPRESOR	8	5	4	5	0	0	14
	TOTAL	12	24	28	11	1	2	66

**GRUPO LABORATORIO Y TALLERES**

101-1403	AUXILIAR DE BIOTERIO	0	0	1	0	0	0	1
107-1409	OPERADOR DE EQUIPO Y MAQUINARIA	1	3	0	0	0	0	4
110-1412	LABORATORISTA	41	9	26	0	0	0	76
113-1415	LABORATORISTA DE BIOTERIO	4	0	3	0	0	0	7
116-1418	TECNICO DE LABORATORIO Y TALLER	28	21	11	0	0	0	60
119-1421	LABORATORISTA DE CONSTRUCCION	0	2	0	0	0	0	2
122-1424	RECOLECTOR Y CLASIF. DE HERBARIO	2	0	0	0	0	0	2
125-1427	RECOLECTOR Y TAXIDER. DE ZOOLOGIA	2	0	0	0	0	0	2
128-1430	TEC. ESPECIALIZADO EN SOLDADURA	1	0	0	0	0	0	1
131-1433	TEC. ESPEC. EN LAB. QUIMICO BIOL.	1	0	0	0	0	0	1
134-1436	AYUD. DE LAB. O TALLER DE PROD. EDIT.	0	2	0	0	0	0	2
137-1439	AYUD. DE LAB. TALLER DE PROD. AUDIOV.	0	0	0	0	0	0	0
140-1442	AYUD. DE LAB. TALLER INDUSTRIAL1	0	0	0	0	0	0	0
143-1445	AYUD. DE LAB. TALLER INDUSTRIAL2	3	2	0	0	0	0	5
146-1448	OFIC. DE LAB. O TALLER DE PROD. EDIT	0	0	0	0	0	0	0
149-1451	OFIC. DE LAB. O TALLER DE PROD. AUDIOV	4	6	0	0	0	0	10
152-1454	OFIC. DE LAB. O TALLER ARQUITECTONIA	0	0	0	0	0	0	0
155-1457	OFIC. DE LAB. O TALLER INDUSTRIAL1	0	0	0	0	0	0	0
158-1460	OFIC. DE LAB. O TALLER INDUSTRIAL2	0	3	2	0	0	0	5
161-1463	MTRO. DE LAB. DE PRODN. EDIT.	0	0	0	0	0	0	0
164-1466	MTRO. DE LAB. TALLER DE PROD. AUDIO	0	16	10	0	0	0	26
167-1469	MTRO. DE LAB. O TALLER ARQUITECTONIA	0	0	0	0	0	0	0
170-1472	MTRO. DE LAB. O TALLER INDUST 1	0	0	0	0	0	0	0
173-1475	MTRO. DE LAB. O TALLER INDUST 2	2	7	0	0	0	0	9
176-1478	TEC. ESP EN LAB. TALLER FIS. O QUIM.	2	23	0	0	0	0	25
	TOTAL	91	94	53	0	0	0	238

**GRUPO BIBLIOTECA**

1501-1503	AYUDANTE DE BIBLIOTECA	18	33	18	0	0	0	69
1504-1506	TECNICO BIBLIOTECARIO.	17	16	15	0	0	0	48
1507-1509	BIBLIOTECARIO	11	9	15	0	0	0	35
1510-1512	DOCUMENTALISTA	2	2	7	0	0	0	11
	TOTAL	48	60	55	0	0	0	163

**GRUPO DE TRANSPORTES**

1601-1603	AUTOMOVILISTA	0	0	0	0	0	0	0
1604-1606	CHOFER DE CAMIONETA	7	11	6	15	1	0	33
1607-1609	CHOFER DE AUTOBUS	0	2	5	0	0	0	7
1610-1612	CONTROLADOR DE TRANSPORTES	1	0	0	0	0	0	1
1613-1615	CHOFER DE CAMION Y/O MINIBUS	0	0	5	8	0	0	13
	TOTAL	8	13	16	23	1	0	54

**GRUPO DISEÑO GRAFICO.**

701-1703.	DIBUJANTE.	1	0	0	0	0	0	1
704-1706	DIBUJANTE ARTISTICO	1	1	1	2	0	0	5
707-1709	DIBUJANTE TECNICO	3	3	1	1	0	0	8
710-1712	DISEÑADOR GRAFICO	5	5	1	6	0	0	17
713-1715	PROYECTISTA	1	0	0	0	0	0	1
716-1718	ARQUITECTO	0	0	1	0	0	0	1
	TOTAL	11	9	4	9	0	0	33

**GRUPO PUBLICACIONES**

301-1803	OPER. DE EQUIP. TIPOGRAF.ESPECIAL.	1	0	1	1	0	0	3
304-1806	REPORTERO REDACTOR	7	2	2	0	0	0	11
307-1809	CORRECTOR	1	4	3	0	0	0	8
310-1812	RECOPIADOR DE NOTICIAS	0	0	0	1	0	0	1
313-1815	TEC.DE EQUIP.TIPOGRAF. ESPECIAL	0	1	2	2	0	0	5
316-1818	ANALISTA Y REDACTOR DOCUMENTAL	0	4	0	2	0	0	6
319-1821	TECNICO EDITORIAL	1	5	2	0	0	0	8
322-1824	DISTRIBUIDOR DE PUBLICACIONES	0	0	0	1	0	0	1
	TOTAL	10	16	10	7	0	0	43

**GRUPO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

301-1903	AUXILIAR DE DEPORTES	8	5	3	0	0	0	16
304-1906	AYUDANTE DE ENTRENADOR	0	0	1	0	0	0	1
307-1909	ENTRENADOR	21	9	8	0	0	0	38
310-1912	TECNICO EN MEDICINA DEL DEPORTE	1	1	1	0	0	0	3
	TOTAL	30	15	13	0	0	0	58

**GRUPO SERVICIO MEDICO**

301-2003	ENFERMERA	3	2	2	8	1	0	16
304-2006	TECNICO DE CLINICA DENTAL	0	0	2	0	0	0	2
307-2009	MEDICO DEL DEPORTE	1	0	1	0	0	0	2
310-2012	MEDICO	2	3	2	1	0	0	8
313-2015	ASISTENTE DENTAL	0	0	8	0	0	0	8
316-2018	ENFERMERA DE SALUD OCUPACIONAL	0	0	1	0	0	0	1
319-2021	MEDICO DEL TRABAJO	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	6	5	16	9	1	0	37

**GRUPO TELECOMUNICACIONES**

101-2103	OPERADOR DE CONMUTADOR	4	3	3	1	2	0	13
	TOTAL	4	3	3	1	2	0	13

**GRUPO AGROPECUARIO**

201-2203	PEON AGRICOLA	0	0	0	0	0	0	0
204-2206	MAYORDOMO	0	0	0	0	0	0	0
207-2209	PEON PECUARIO	0	0	0	0	0	0	0
210-2212	TECNICO PECUARIO	0	0	0	0	0	0	0
213-2215	OPERADOR DE MAQUINA AGRICOLA	0	0	0	0	0	0	0
216-2218	AUXILIAR DE MECANICO	0	0	0	0	0	0	0
219-2221	MECANICO	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL							0

**GRUPO LIBRERIA Y PAPELERIA**

301-2303	AUXILIAR DE LIBRERIA Y PAPELERIA	0	1	0	0	0	0	1
304-2306	OFICINISTA DE LIBRERIA Y PAPELERIA	4	3	7	0	0	0	14
	TOTAL	4	4	7	0	0	0	15

**GRUPO TIENDA DE AUTOSERVICIOS**

101-2403	AUXILIAR DE CAJA	0	0	0	0	3	0	3
104-2406	AUX. CARNES FRIAS, SALCH, LACT.	0	0	0	0	7	0	7
107-2409	AUXILIAR DE DESPENSAS	0	0	0	0	6	0	6
110-2412	AUXILIAR DE FRUTAS Y VERDURAS	0	0	0	0	10	0	10
113-2415	AUXILIAR DE MARCAJE	1	0	0	0	29	0	30
116-2418	AUXILIAR DE MERCADERIAS	0	0	0	0	1	0	1
119-2421	AUXILIAR DE LINEA BLANCA Y ELECT	0	0	0	0	5	0	5
122-2424	AUXILIAR DE PISO	0	0	0	0	28	0	28
125-2427	CALCULISTA	0	0	0	0	11	1	12
128-2430	CONSULTOR	0	0	0	0	0	0	0
131-2433	PESCADERO	0	0	0	0	4	0	4
134-2436	TABLAJERO	0	0	1	0	12	0	13
137-2439	CAJERO RECIBIDOR DE TIENDA	4	10	4	0	0	0	18
140-2442	OPERADOR DE CAJA REGISTRADORA	0	0	0	1	50	0	51
	TOTAL	5	10	5	1	166	1	188

**GRUPO EXTENSION UNIVERSITARIA**

501-2503	AUXILIAR DE MUSEOGRAFIA	1	1	0	1	0	0	3
504-2506	PROM. Y DIST. DE PUBLICACIONES	0	0	0	2	0	0	2
507-2509	TECNICO EN TRAMOYA	0	0	0	0	0	0	0
510-2512	TECNICO EN SONIDO	0	0	0	0	0	0	0
513-2515	TECNICO ILUMINADOR	0	0	0	0	0	0	0
516-2518	INSTRUCTOR EN DANZA	1	3	1	0	0	0	5
519-2521	INSTRUCTOR DE MUSICA	0	0	1	0	0	0	1
522-2524	INSTRUCTOR DE TEATRO	1	0	1	0	0	0	2
525-2527	INSTRUCTOR DE ARTES PLASTICAS	0	0	1	0	0	0	1
528-2530	PROMOTOR DE SERVICIO SOCIAL	0	3	2	0	0	0	5

531-2533	ORIENTADOR PROFESIONAL	0	5	4	0	0	0	9
534-2536	PROMOTOR DE DIFUCION CULTURAL 1	1	1	4	0	0	0	6
537-2539	PROMOTOR DE DIFUCION CULTURAL 2	0	0	0	0	0	0	0
540-2542	ILUMINADOR TEATRAL	1	0	0	1	0	0	2
543-2545	TRAMOYISTA UTILERO	0	0	0	4	0	0	4
	TOTAL	5	13	14	8	0	0	40

### **GRUPO SOPLADO DE VIDRIO**

501-2603	AUXILIAR DE SOPLADO DE VIDRIO	0	0	0	0	0	0	0
504-2606	TECNICO EN SOPLADO DE VIDRIO	3	0	1	0	0	0	4
507-2609	TECNICO ESP. EN SOPLADO DE VIDRIO	2	1	0	0	0	0	3
	TOTAL	5	1	1	0	0	0	7

### **GRUPO INSTRUMENTACION**

701-2703	TECNICO EN INSTRUMENTACION	5	2	1	2	0	0	10
704-2706	TECNICO ESP. EN INSTRUMENTACION	4	1	2	0	0	0	7
	TOTAL	9	3	3	2	0	0	17

### **GRUPO CENDI**

301-2803	AUXILIAR DE LAVANDERIA	0	0	0	0	0	0	0
304-2806	AUXILIAR DE LACTARIO	0	0	0	3	0	0	3
307-2809	PIANISTA	0	0	0	2	0	0	2
310-2812	ASISTENTE EDUCATIVA	0	1	2	94	0	0	97
313-2815	INSTRUCTOR EDUCACION FISICA	0	0	0	3	0	0	3
316-2818	PUERICULTISTA	0	0	0	9	0	0	9
319-2821	EDUCADORA	0	0	0	28	0	0	28
322-2824	TRABAJADORA SOCIAL	0	0	0	3	0	0	3
325-2827	SICOLOGO	0	0	0	3	0	0	3
328-2830	MEDICO PEDIATRA	0	0	0	6	0	0	6
	TOTAL	0	1	2	151	0	0	154

### **GRUPO SECRETARIAL**

001-4003	MECANOGRAFA	1	3	5	0	0	2	11
004-4006	SECRETARIA AUXILIAR	1	3	15	1	0	4	24
007-4009	SECRETARIA	98	149	125	49	14	11	446
010-4012	SECRETARIA BILINGUE	35	20	13	5	0	2	75
	TOTAL	135	175	158	55	14	19	556

**GRUPO OFICINAS**

101-4103	AUXILIAR DE OFICINA	43	57	26	25	0	0	151
104-4106	ARCHIVISTA	5	3	2	3	1	2	16
107-4109	OPERADOR DE MICROFILMADORA	0	0	0	1	0	0	1
110-4112	OFICINISTA DE PERSONAL	2	3	2	2	0	0	9
113-4115	OFICINISTA DE SISTEMAS ESCOLARES	4	5	8	1	0	0	18
116-4118	OFICINISTA CONTABLE	6	2	10	0	4	20	42
119-4121	RESPONSABLE DE MESA DE PERSONAL	2	6	10	12	0	0	30
122-4124	RESPONSABLE DE MESA DE SISTEMAS	3	5	3	8	0	0	19
125-4127	RESPONSABLE DE MESA CONTABLE	2	3	4	2	0	0	11
128-4130	TECNICO CONTABLE	10	7	10	0	2	21	50
131-4133	ENCARGADO DE CORRESPONDENCIA	1	0	1	1	0	0	3
134-4136	ADMVO DE CLINICA ESTOMATOLOGICA	0	0	8	0	0	0	8
137-4139	TECNICO ADMINISTRATIVO	0	15	0	0	0	0	15
140-4142	ANALISTA DE SISTEMAS ESC.	0	8	5	4	0	0	17
	TOTAL	78	114	89	59	7	43	390

**GRUPO ADQUISICIONES**

201-4203	COMPRADOR DE MOSTRADOR	1	4	1	1	0	0	7
204-4206	COMPRADOR	4	5	5	2	0	0	16
207-4209	GESTOR	1	0	0	0	0	0	1
210-4212	COMPRADOR DE IMPORTACIONES	1	0	0	0	0	0	1
213-4215	OFICINISTA DE COMPRAS	1	0	1	0	0	0	2
	TOTAL	8	9	7	3	0	0	27

**GRUPO ALMACEN**

301-4303	AUXILIAR DE ALMACEN	0	2	2	4	0	0	8
304-4306	ALMACENISTA	10	6	5	11	5	0	37
307-4309	KARDISTA	2	2	2	1	2	0	9
310-4312	ALMACENISTA DE TALLER O LAB.	2	7	10	0	0	0	19
	TOTAL	14	17	19	16	7	0	73

**GRUPO CAJA**

401-4403	CAJERO RECIBIDOR	2	2	3	1	0	0	8
404-4406	CAJERO AUXILIAR	0	1	0	0	0	1	2
407-4409	CAJERO	3	3	2	0	1	0	9
	TOTAL	5	6	5	1	1	1	19

**GRUPO INFORMATICA**

501-4503	OPER. DE EQUIPO DE CAPTURA DE DAT	2	8	9	3	3	3	28
504-4506	OPERADOR DE COMPUTADORA	6	4	2	6	0	0	18
507-4509	RESPONSABLE DE MESA DE CONTROL	2	10	2	2	0	0	16
510-4512	PROGRAMADOR	1	6	0	4	0	0	11
513-4515	ANALISTA DE SISTEMAS	3	4	5	7	0	0	19
516-4518	AUX. DE SERVICIO DE COMPUTO	2	0	2	0	0	0	4
519-4521	ASIST. A USUARIOS DE SERV. DE COMF	2	5	0	0	0	0	7
522-4524	TECNICO EN TELEINFORMATICA	1	0	1	1	0	0	3
525-4527	TEC. DE SOPORTE DEL SIST. DE COMP.	1	0	0	0	0	0	1
	TOTAL	20	37	21	23	3	3	87

**GRUPO DE APOYO AUDIOVISUAL**

501-4603	AUXILIAR DE AUDIOVISUAL	2	0	0	0	0	0	2
504-4606	OPERADOR DE EQUIPO AUDIOVISUAL	9	9	4	0	0	0	22
507-4609	LABORATORISTA DE FOTOGRAFIA	2	1	0	2	0	0	5
510-4612	FOTOGRAFO	1	1	1	0	0	0	3
513-4615	CAMAROGRAFO	0	0	0	0	0	0	0
516-4618	GUIONISTA	0	0	0	0	0	0	0
519-4621	EDITOR	0	0	0	0	0	0	0
522-4624	TECNICO AUDIOVISUAL	3	1	5	0	0	0	9
525-4627	TECNICO EQUIPO DE AUDIO	3	3	0	1	0	0	7
528-4630	PROYECCIONISTA	0	0	3	1	0	0	4
531-4633	TEC.ESP.EN MEDIOS AUDIOVISUALES	0	0	2	0	0	0	2
534-4636	OPERADOR DE EQUIPO DE AUDITORIO	0	3	0	0	0	0	3
	TOTAL	20	18	15	4	0	0	37

**TOTAL DE GRUPOS 26****TOTAL DE PUESTOS 191****TOTAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE BASE 3641**

## ANEXO

### REFERENCIAS

#### CUADRO 1

1. Los salarios promedio se obtuvieron:

Para 1976.- Se obtuvo el promedio general de todos los puestos contemplados en el tabulador.

Para 1994.- Se obtuvieron de promediar el máximo nivel salarial ( Reportero redactor: N\$ 1, 552.14 ) y el mínimo (Auxiliar de limpieza "A" N\$ 736.55).

2. El costo de la canasta básica para ambos años, se obtuvo de los indicadores económicos emitidos por el Banco de México.

3. El poder adquisitivo resulta del cociente de dividir el salario promedio de cada año entre el costo de la canasta básica respectivo.

#### CUADRO 2

1. El poder adquisitivo resulta del cociente del salario promedio de Administrativos entre el costo de la canasta básica, en ambos casos de 1976.

2. El costo de la canasta básica es el correspondiente para 1994.

3. El salario proyectado es el resultado de multiplicar el poder adquisitivo de 1976 por el costo de la canasta básica para 1994.

### **CUADRO 3**

1. Los salarios promedio de ambos años se obtuvieron del promedio de los grupos Asistente, Asociado y Titular de tiempo completo, en todos sus niveles.
2. Para la pérdida del poder adquisitivo se tomó como año base a 1976.

### **CUADROS 4, 5 y 6**

1. Los salarios promedio de ambos años resultaron de promediar los salarios del puesto Profesor asistente de tiempo completo.
2. El poder adquisitivo resulta del cociente del promedio salarial entre el costo de la canasta básica.
3. Para obtener la pérdida del poder adquisitivo se tomó como año base a 1976 y se hace el cálculo para la comparación respectiva.

### **CUADRO 7**

1. Para obtener el salario promedio del personal académico se tomaron los salarios de los puestos Asistente, Asociado y Titular de tiempo completo. Y para el personal administrativo se promediaron los salarios de todos los puestos.
2. El costo de la canasta básica es el correspondiente a 1976.
3. El poder adquisitivo resulta del cociente de los salarios promedio entre el costo de la canasta básica para 1976.

## **CUADRO 8**

Elaborado de conformidad al mismo procedimiento del Cuadro No. 7, sólo que con datos de 1994.

## **CUADRO 9**

1. Con base en el poder adquisitivo correspondiente al personal Académico y Administrativo para los años 1976 y 1994, se hace la relación correspondiente y se determina el porcentaje de la pérdida en su poder adquisitivo, tanto para Administrativos como para Académicos.

## **CUADRO 10 y 11**

1. Para determinar que el puesto de Titular "C" tiene un 175% más de poder adquisitivo que el Asistente "A" se hizo la comparación salarial para cada año (1976 y 1974) en relación al costo de la canasta básica del año correspondiente.

## **CUADRO 12**

Al hacer la comparación del puesto Titular "C" tomando como referencia los años 1976 y 1994, se compararon los salarios de cada año en relación al costo de la canasta básica correspondiente y se determinó el porcentaje de la pérdida del poder adquisitivo de 1976 para 1994.

### **CUADRO 13**

Para la elaboración de este cuadro se tomaron los salarios de 1994 para los puestos Auxiliar de Intendencia "A" (mínimo) y Reportero redactor (máximo), en relación al costo de la canasta básica para el mismo año, y se determinó que el Reportero redactor tiene una diferencia porcentual del 110.74% más de poder adquisitivo que el Auxiliar de limpieza "A".

### **CUADRO 14**

Para la elaboración de este comparativo se tomaron los salarios de 1976 para los puestos de Auxiliar de Intendencia "A" (mínimo) y Profesional (máximo), en relación al costo de la canasta básica para ese año y se determinó que el puesto Profesional tiene una diferencia porcentual del 319.77% más de poder adquisitivo que el Auxiliar de Limpieza "A".

Como se puede apreciar la brecha salarial entre el trabajador que más gana y el que menos gana se ha ido disminuyendo.

## REFERENCIAS DEL CALCULO DEL COSTO DEL CONTRATO

Para el rubro de las REMUNERACIONES el Sueldo Base resultó de la sumatoria de los sueldos de los 3641 empleados Administrativos de Base del concentrado de la plantilla de personal.

Para el cálculo del Tiempo Extra se tomó como referencia el dato para el año de 1993 (según indicaciones) y se le aumentó la inflación correspondiente para 1994.

La Compensación por antigüedad resultó de la sumatoria de la compensación por este concepto para cada uno de los empleados, dato que se obtuvo de la nómina.

Los conceptos de Superación al personal Administrativo, Apoyo Alimentario, Despensa en efectivo, Despensa en Especie, Ayuda por Servicios y Vale de Libros a Administrativos se obtuvieron de multiplicar el monto de cada una de las prestaciones, según la cláusula correspondiente, por el número total de empleado y por los doce meses del año.

El Aguinaldo resultó de la fórmula siguiente:

$NGA + \text{Comp. por Ant.} / 360 \times 40 \text{ días.}$

NGA = Sumatoria de los salarios de todos los empleados, dato obtenido del concentrado.

Comp. por Antigüedad = Resultó de la sumatoria del monto por antigüedad que percibe cada trabajador Administrativo de Base.

El Ajuste al Calendario resultó de la siguiente fórmula:

$NGA + \text{Comp. por Ant.} / 360 \times 5.25$

El monto de los días por descanso obligatorio resultó de la siguiente fórmula:

$NGA + \text{Comp. por Ant.} / 360 \times 6$

Para el cálculo de la Prima Vacacional se uso la sumatoria del Sueldo Base, Compensación por antigüedad, Superación al Personal Administrativo, Apoyo Alimentario, Despensa en Efectivo y Ayuda por servicios, y se cálculo su 56% , según la cláusula correspondiente.

Para el resto de las prestaciones, consideradas dentro del rubro de Prestaciones Sociales, lo que se realizó, conforme a las recomendaciones, fué aplicar la inflación para 1994 sobre los datos proporcionados para el año de 1993. Se procedió de esta manera por la carencia de información actualizada sobre la incidencia de este tipo de prestaciones.

## **CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UAM.**

La capacitación laboral dentro de las universidades ha sido y será, siempre foco de estudio y de polémica tanto para los representantes de los trabajadores ( SITUAM ), en este caso, como para el representantes de la universidad. De manera muy representativa se puede decir que la capacitación y adiestramiento son paralelas pero en realidad son dos conceptos muy distintos. La capacitación se da al trabajador para su promoción y desarrollo, y el adiestramiento es enseñar lo que se desarrolla en la práctica en determinado puesto.

En la UAM los cursos que se imparten son diseñados en base a la información que se va obteniendo, están programados hacia puestos que ya están ocupados por los mismos trabajadores , lo cual nos indica que dichos cursos son obsoletos y que en la práctica no cumplen con los requerimientos ni las necesidades de los trabajadores y mucho menos con las expectativas de desarrollo que estos buscan dentro de la universidad.

Además debiendo ser en forma conciliatoria entre el sindicato y la Universidad. Lo anterior se traduce en una barrera con muchas incógnitas, debido a que el estudio previo que se ha hecho no ha rendido los frutos.

Otro de los puntos que debemos tener en cuenta para entender bien lo que queremos saber en este capítulo es el marco teórico que encierra la capacitación y el adiestramiento en términos legales. Por principio la capacitación es un elemento básico para el desarrollo de una persona y para la empresa es un factor de progreso, resaltar la capacitación y el adiestramiento es factor de prevención de accidentes y evitar pérdidas de recursos materiales, financieros, maquinaria, instalación de equipo, etc..., así como la pérdida del recurso más importante EL TRABAJADOR.

En cuanto a antecedentes legales el código civil de 1871 recoge integralmente el contrato de aprendizaje en el cual no se contemplaba el apoyo para el aprendiz sino hasta más adelante.

La ley federal del trabajo de 1931 nos marca la aparición de los derechos sociales de la clase trabajadora la cual en virtud de ésta, el contrato de aprendizaje pasa del ámbito civil al ámbito laboral, estableciéndose en la ley federal del trabajo, donde la institución o empresa se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida. La ley federal del trabajo de 1970, marca una nueva modificación que se establecen la fracción XV del artículo 132, el cual nos dice que es obligación por parte de los patrones de organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o los trabajadores informando de ello a la secretaria del trabajo y previsión social, o a las autoridades de trabajo de los estados y Distrito Federal. Lo antes expuesto salvo contadas excepciones se ha cumplido al pie de la letra, porque en general no ha tenido una aplicación constante.

Por otra parte se dio otra reforma más adelante adicionando a la Constitución General de la República del 9 de enero de 1978, el cual ,nos dice que en el apartado A del artículo 123 contemplado en la fracción XIII, la obligación por parte de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento. La universidad por su parte ha impartido cursos y programas específicos de capacitación y adiestramiento por parte del SUTUAM en coordinación con la comisión de representantes de la universidad.

Sobre este punto, los cursos impartidos a los trabajadores no han dejado una buena continuidad en el aspecto del desarrollo integral del trabajador, como productivo para la Universidad, lo que dejan mucho que desear dichos cursos.

Por otro lado realizando algunas encuestas con algunos empleados de manera verbal, sin incurrir a procedimientos formales lo cual en forma muy general no le tienen ningún interés a dichos cursos. Lo anterior nos corrobora el porque de el rechazo de la propuesta por parte de la universidad, hecha en el año de 1993, en donde ninguna de las dos partes involucradas se pusieron de acuerdo, y hasta la fecha no se ha tocado este tema sin beneficiar, en lo absoluto y principalmente al trabajador.

Analizando el problema, y tratando de dar una propuesta para darle solución, nosotros como investigadores del tema, proponemos dar unos puntos que se sometan a consideración para mejorar los cursos de capacitación y adiestramiento.

- 1.- Revizar y actualizar los cursos implantados por la universidad.
- 2.- Los cursos deben ser acordes a las necesidades de la universidad.
- 3.- Que sean cursos con valor curricular y que beneficien al trabajador, tanto en el tabulador como en su salario.
- 4.- Dichos cursos deben tener una secuencia progresiva y ascendente para crear una buena competitividad entre los trabajadores y en beneficio de la propia universidad.

5.-Finalmente, que los programas de capacitación y adiestramiento sean tomados en cuenta en forma coordinada por los representantes de la Universidad, como por parte del SITUAM, para no dejar lagunas que provoquen falta de interes por parte del trabajador.

Los punto anteriores, son básicos para que en nuestra propuesta de compactación y restructuración de los trabajadores administrativos de la UAM, tenga un valor para el sindicato y para la Universidad, en términos de productividad, de desarrollo, de capacitación y de adiestramiento, mejorando en todos los sentidos el nivel académico de los trabajadores.

## LA PRODUCTIVIDAD EN LA REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA

Una de las premisas del programa para la modernización educativa -PME- es sin duda alguna el que se refiere a la productividad de los trabajadores administrativos en este caso.

Se ha venido considerando, apoyándonos en ANUIES (1) que la baja productividad del trabajo es originada por la influencia adquirida por dos elementos que se funden para provocarla y revitalizarla. Nos referimos a la laxitud funcional y a la presencia de códigos y relaciones informales que permean las relaciones de trabajo inhabilitando su expresión formal en manuales y reglamentos, a la vez de modificar sustancialmente las relaciones de autoridad.

Cuando hablamos de laxitud funcional nos referimos a las relaciones informales que se dan entre los empleados y las instituciones, esto es, cuando no existen parámetros bien definidos que determinen el desarrollo de funciones específicas de los empleados. Además podemos añadir que se da como consecuencia del proceso de crecimiento rápido y desordenado, que experimentaron un gran número de universidades en México.

Este crecimiento se vino a dar en un contexto contradictorio pues no fué acompañado por un proceso paralelo de adecuación de los sistemas y los procedimientos administrativos que lo secundaran y asegurarán el cambio ordenado del sistema universitario y de sus instituciones. Así lo que se visualiza en dicho periodo de rápido crecimiento es un distanciamiento entre el tamaño del sistema universitario y las condiciones institucionales que lo soportaron adecuadamente. Así pues, no es sorprendente que una de las consecuencias de este desarrollo desordenado y acelerado haya sido la conformación de instituciones caracterizadas por un fuerte crecimiento irregular.

Aunque cabe hacer la aclaración que en el caso de la UAM, que es el que nos interesa en esta investigación, las relaciones mencionadas anteriormente ya no se dan debido al tabulador específico existente.

El segundo elemento que conforma el nivel del sistema universitario, busca dar cuenta de la manera en que se estructura la estrategia de modernización en general; con la finalidad de subrayar que la modernización laboral, entendida ésta como todo un proceso cuya finalidad es la de eliminar viejos vicios que obstaculizan el desarrollo de la productividad en el empleo, no existe por sí misma, sino que forma parte de una estrategia más amplia proyectada para el conjunto de la educación superior. Tal estrategia se encuentra documentada principalmente en el PME.

La estrategia de modernización de la educación superior tiene como propósito aumentar la calidad de los servicios que proporciona.

Así tenemos que la reordenación administrativa es una vía o una alternativa para atenuar la baja productividad del trabajo.

Dentro del contexto de la reestructuración del trabajo administrativo, de manera paralela se desarrolla la modernización laboral, es decir eliminar a la desorganización y la ineficiencia, que afectan negativamente el funcionamiento de las instituciones. Si observamos con cuidado lo anterior podemos decir que la reestructuración del trabajo administrativo es entonces consecuencia de la modernización laboral.

Pero el tratar de llevar a cabo la reestructuración administrativa, nos enfrenta con serias dificultades. En particular aquéllas que tienen que ver con el convencimiento del trabajador, de los beneficios de formar parte de una cultura laboral diferente, fundada en criterios de productividad y eficiencia. Aunado a esto afirmamos que el sujeto laboral moderno encuentra su fundamento en el mérito individual, en su movilidad y adaptabilidad a funciones múltiples, etc.

Además, en todo este ámbito de modernización se estima que un papel fundamental lo tomará sin duda la excelencia. La exaltación de la calidad, la excelencia y la participación, teniendo siempre como base al sujeto individual, intentan constituirse como vehículo de transformación en los ámbitos de trabajo. Por lo tanto podemos asegurar ya, que la modernización laboral encontrará en el discurso de la excelencia el eje fundamental mediante el que se buscará, involucrar a los trabajadores mediante la interiorización de los valores de la modernidad. Inmersa en ésta se encuentra la reestructuración del trabajo administrativo.

Sin embargo no debemos dejar de tomar en cuenta que la excelencia no se alcanza nunca de manera íntegra; ella misma no indica nunca un límite al que se debe llegar. Por el contrario, la tarea impuesta, en términos de alcanzar una mayor productividad por la vía de superarse a sí mismo, no tiene fin. La productividad alcanzada hoy será la meta a superar en la siguiente jornada laboral.

En este sentido, podemos entonces afirmar que, la excelencia es un concepto basado en la idea de espiral ascendente, como búsqueda incesante del más y mejor.

Por otra parte se ha podido observar que los aumentos en la productividad del trabajo se han logrado mediante la estandarización de las tareas y el establecimiento de normas de supervisión, estrategia ésta que incide en las relaciones laborales alterándolas principalmente en las formas en que se negocia la organización del trabajo, afectando las características del empleo, las formas de negociación del esfuerzo, las cargas de trabajo y su contenido técnico, la forma de composición del salario etc. Por tanto sería interesante observar qué papel juega la organización sindical para que la productividad mantenga su carrera ascendente, es decir, la actitud sindical será la de apoyar, rechazar o negociar. En todo caso se tendrá que imponer y respetar la bilateralidad, entendida ésta como el acuerdo mutuo al que se sometan la universidad y el sindicato, para que pueda existir la productividad en su máxima expresión.

Es interesante comentar que la forma generalizada de resistencia de los trabajadores administrativos en la universidad, ha sido la que enfrenta la productividad en el trabajo y los niveles de remuneración. Esta orientación del conflicto se encuentra en correspondencia con el contenido de clase y de oposición asumido por el sindicalismo e introyectado por los trabajadores.

La idea de la reestructuración del trabajo administrativo se introduce en un ámbito de mal funcionamiento que se hace preciso corregir. En el espacio laboral, la vía es a través del cambio en el nivel del proceso de trabajo, entendiendo a éste como un espacio que debe ser rediseñado por expertos capacitados para redefinirlo, con base en principios que buscan la planeación racional, la homogeneización en las cargas de trabajo y la estandarización de tareas.

La forma de organización de trabajo se ha venido desdibujando, así lo que usualmente ha sido una organización del trabajo con una división de tareas caracterizadas por la laxitud, en áreas consideradas de importancia se va introduciendo una división detallada del trabajo, como criterio que apunta a la productividad. En donde existen puestos de trabajo con funciones poco formalizadas, se busca precisarlas mediante su estandarización.

En términos generales la idea de estandarizar tareas produce alteraciones en la organización del trabajo, que pueden llegar a ser la base de la agudización de distintas formas de resistencia de los trabajadores. Estas resistencias, que pueden manifestarse como ausentismo, aumentos o disminuciones en los ritmos de trabajo, mayor rotación, mayor desafección, paros informales, tortuguismo, etc. Que atentan contra la eficiencia y contra los aumentos de la productividad. Las metamorfosis en la organización del trabajo, pretenden que las formas estandarizadas sean la vía hacia un trabajo productivo, aunque se ha podido constatar que al ser causa de que el trabajador sienta ser instrumentalizado se llega a ver seriamente afectado el nivel de eficiencia esperado.

La pregunta entonces sería cómo conseguir que el trabajador lejos de ser afectado por desinterés genere lealtad o entusiasmo por su ámbito de trabajo.

Es en este preciso espacio en donde se introduce el discurso de la excelencia. Apoyándonos en Aubert y De Gaulejac (2) La elaboración de algunas formulaciones de corte empresarial, alrededor de ese discurso parte de dos premisas: La primera sostiene que para conseguir mejoras en el desempeño del trabajador, las cuales se reflejen en sus niveles de productividad, es indispensable construir sistemáticamente culturas corporativas que delimiten una estructura de disciplina para el desempeño de los actores, alrededor de objetivos preestablecidos. La segunda añade que la edificación de esa cultura corporativa se considera responsabilidad de la administración (burocracia) que diseñe los objetivos.

Esta clase de cultura corporativa ha llegado a ser considerada cultura de la excelencia. Esta tiene como finalidad conseguir la identificación de los trabajadores con los objetivos estratégicos, contenidos en las relaciones de poder y en el control derivados de éstas. Se propone también articular de manera armónica esos objetivos con los elementos que componen la vida personal de los trabajadores, los valores y creencias que éstos han construido en relación con su ámbito laboral, con las demandas que reciben de su espacio de trabajo requiriéndoles mayores niveles de productividad, de eficiencia y de calidad en su desempeño laboral.

De tal forma la cultura de la excelencia se va conformando como una fuente de poder, que permite introyectar contra los trabajadores sentimientos que, los identifica con los objetivos estratégicos y prioritarios de la organización que le proporciona empleo.

Sin embargo, dicha cultura de la excelencia es un ámbito al que sólo se llega después de haber pasado por distintas etapas. La cultura y el discurso de la excelencia son formulaciones que se proponen implicar a los trabajadores, controlando así la

respuesta laboral y apuntalando el equilibrio de las relaciones de poder y los fines del proyecto estratégico comprendido en la modernización laboral.

Una vez que se han mencionado aspectos importantes sobre la productividad, digamos en un ámbito general, es tiempo de situarnos de lleno en la objetividad de nuestra investigación es decir, la presencia de la productividad en la UAM enfocada hacia la reestructuración del trabajo administrativo.

Comenzaremos por decir que en la UAM los esquemas de estímulos a la productividad para los trabajadores administrativos, prácticamente no han sido planteados.

Si acaso existen algunos esbozos (de estímulos a la puntualidad y asistencia) que las autoridades universitarias han planteado al sindicato, los cuales han sido rechazados tanto por su irrisoria propuesta económica como por sus excedidas condiciones que anteponían.

Lo planteado por la UAM implicaba el compromiso de asistir con puntualidad a la casi totalidad de los días laborables durante el año, así como el renunciar al beneficio de los días económicos, que se señalan en el contrato colectivo. Así como la obligación de no utilizar incapacidades médicas, entre otros requisitos. A cambio de todo ello el trabajador obtenía el derecho de recibir el equivalente a 11 días de salario mínimo al año.

Dentro del ámbito de lo que se ha llamado carrera administrativa, las autoridades universitarias ofrecieron su programa de estímulos, al que llamaron **de fortalecimiento de la carrera administrativa con base en el desempeño extraordinario.**

Sustancialmente y apoyándonos en Vega (3), dicha propuesta manejaba la posibilidad de que un trabajador pudiera obtener hasta 4 salarios mínimos mensuales (de zona) al año, esto es, una remuneración de hasta \$1832.40, a partir de la evaluación de 3 factores estos son:

- Presencia y puntualidad.
- Desempeño y superación.
- Asimilación de nuevas tecnologías.

Además este planteamiento únicamente precisaba algunos criterios para la otorgación de reconocimientos: el primer factor mencionado anteriormente alcanzaba un salario mínimo anual y 1.5 salarios los otros dos factores.

La modalidad era que el trabajador tenía la capacidad de decidir si registrarse o no para poder obtener los estímulos, o en todo caso, hacerlo sólo en uno o dos de los tres factores.

Si en la evaluación se obtenía una calificación mayor de 9 en una escala de 0 a 10 se obtenía el derecho al estímulo. Para poder acceder al estímulo había que trabajar por lo menos el 95% de los días laborables al año.

Para contrarrestar las reacciones del SITUAM, expresadas éstas en el rechazo a la propuesta, la universidad dejó entrever que se acordarían de manera bilateral elementos tales como: Mecanismos objetivos y cualitativos de la evaluación, así como los evaluadores que participarían en ella, los periodos a que se sujetaría y las modalidades de pago de los reconocimientos.

Como ya se mencionó, existe una clara postura de rechazo por parte de los trabajadores, las objeciones para entrar al esquema de productividad y estímulos se sitúan en dos sentidos: El primero en el que intervienen definiciones de orden sindical, es el que plantea el rechazo a las políticas de productividad y en especial, a los elementos de individualización en lo referente a salarios y competencia entre trabajadores.

En contrapartida con otras propuestas con fines similares como es el caso UNAM, la cual orientaba únicamente los estímulos a los mejores trabajadores obtenidos éstos últimos mediante la competencia. El esquema de la UAM en teoría era accesible a cualquier trabajador que cubriera los requisitos, con lo que por lo menos el problema de la competencia entre trabajadores se tornaba relativo.

La preocupación sindical estriba en que cualquier eventualidad de reconocimiento económico, que se asigne en base a criterios de evaluación personal y en consecuencia de manera diferenciada, representa llevar la negociación del salario a un terreno individual en detrimento del colectivo, con el consiguiente desplazamiento de la organización sindical.

**PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA CON  
BASE EN EL DESEMPEÑO EXTRAORDINARIO ELABORADO POR LA UAM**

Alternativa 1. Reconocimiento único (tres niveles) Evaluación integral de los criterios.

Criterios	Calificación		
- Presencia y puntualidad	7.6 - 8.5	8.6 - 9.3	9.4 - 10
- Desempeño y reconocimiento.	1 salario mínimo mensual al año.	2 salarios mínimos mensuales al año.	3 salarios mínimos mens.
- Superación y asimilación de nuevas tecnologías.			

Alternativa 2. Tres tipos independientes de reconocimiento  
Un nivel para cada uno.

Criterios	Calificación	Reconocimiento	
- Presencia y puntualidad.	9.0 - 10	1 salario mínimo mensual al año.	
- Desempeño.	9.0 - 10	1.5 salarios mínimos al año.	
- Superación y mensuales al año. nuevas tecnologías.	9.0 - 10	1.5 salarios mínimos	asimilación de

## NOTAS

- 1.- ANUIES, "Reunión extraordinaria. Julio de 1990. Tampico. Estrategia para la evaluación de la educación superior", en **Universidad Futura**. México, UAM-A, Vol. 2, Núm. 5, págs.55-69.
- 2.- Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac, **El coste de la excelencia ¿ Del caos a la lógica o de la lógica al caos?**, Barcelona, Ediciones Paidós, (1991), 277 págs.
- 3.- Vega, Alejandro, "La carrera administrativa en la UAM: Historia de un primer intento", en **El Cotidiano**, Núm. 66, Dic. 1994, págs. 43 - 45.
- 4.- López Angel, Carlos "Reestructuración del trabajo administrativo: ¿ resistir o incidir ? ", en **El Cotidiano**, Núm. 66 Dic. 1944, págs 34 - 35.

## SINDICALISMO

Al referirnos a la forma de agrupación gremial por medio de la cual se rigen los trabajadores de la UAM, comenzaremos por decir que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana, (SITUAM), es una mezcla de diversas fuerzas y algunas de ellas llegan inclusive a chocar, pero en su gran mayoría son paralelas, y es así que encontramos que debido a lo anterior, el SITUAM se ha logrado constituir como vanguardista de los Sindicatos Universitarios ya que mientras otros sindicatos han sido coptados por políticas o prácticas contrarias a los intereses de los trabajadores, como actualmente ha sido la política limitante en cuanto a aumentos salariales, el SITUAM se ha caracterizado por buscar satisfacer las necesidades principales de sus agremiados.

La "**Modernización Educativa**", ha sido una de las tantas políticas contra las cuales se ha tenido que enfrentar el SITUAM, y es que la susodicha, es una instrumentación elaborada entre gobierno, empresarios, y autoridades universitarias todas ellas pretendiendo limitar algunas prestaciones y logros adquiridos por las bases de trabajadores. Como hemos señalado, el SITUAM ha tenido que enfrentarse a muchos y variados retos todos ellos implementados por la política gubernamental encaminada hacia el angostamiento de la Educación Superior, para esto el SITUAM, ha replanteado su andar y asimismo tiene que estar alerta en cuanto a los cambios instrumentados tanto institucional, como gubernamentalmente;

Para lograr lo anterior será necesario que el SITUAM, retome la intención de poder conjuntar en una misma agrupación una mayor cantidad de sindicatos universitarios los cuales tendrán que responder ante sus bases de los logros y con esto también a toda la clase trabajadora y estudiantil que en la mayoría de los casos hace suyas las propuestas laborales de los trabajadores.

Es importante señalar que el sindicalismo universitario resurge en el período más agudo de la crisis nacional, como una fuerza participante y activa. Y logra alcanzar presencia nacional en el terreno de la actividad propiamente sindical universitaria, agrupando en su seno la mayor parte de los trabajadores de las universidades públicas; también como una definición de la perspectiva nacional para el sindicalismo en las universidades y para la educación superior nacional, al mismo tiempo que distintas fuerzas tratan de imponer sus planteamientos acerca de la problemática educativa nacional.

A principios de los 70s y como consecuencia de la crisis ya señalada, La plantilla académica también se ve en la necesidad de unirse con el fin de enfrentar tanto la problemática del poder recuperar en parte, la esencia de su proyecto académico así como la reivindicación para con sus ideales; Es así que surge el AAPAUNAM, SPAUNAM, y algunas otras organizaciones gremiales en donde se agrupan en primera instancia única y exclusivamente personas pertenecientes a la plantilla académica universitaria las cuales señalábamos que aparecen con el fin de retomar la defensa de los ideales pero más prioritariamente la necesidad de satisfacer sus necesidades básicas ya que estas paulatinamente han ido reduciéndose por efecto de las políticas instrumentadas por los órganos rectores y por autoridades gubernamentales, factor decisivo que en conjunto con los estudiantes presenta una alternativa viable para modificar la correlación nacional de fuerzas en las instituciones de educación superior. Es así que las autoridades universitarias, se han visto obligadas a cambiar un tanto las políticas trazadas por el sistema gubernamental.

Recordamos que como consecuencia de situaciones contrarias a las políticas gubernamentales, el gobierno propone la creación de la UAM la cual se diseña de modo tal que impide las grandes concentraciones y la vida colectiva lo cual era el objetivo fundamental de las autoridades gubernamentales que pretendían una universidad antisindical y antihuelguista lo cual no se logra ya la misma que desde sus inicios se distingue por la estructura departamental y la desconcentración

administrativa y da la pauta a seguir en la estructuración del SITUAM ya que este es cooptado por antiguos líderes en su mayoría integrantes de la izquierda y participantes del movimiento estudiantil del 68 los cuales logran en favor de la base trabajadora muy buenas prestaciones dentro de lo que se puede llamar como la época dorada de SITUAM esas mismas que a través del tiempo se han visto disminuidas y por las que en la actualidad se encuentran luchando las bases. El SITUAM desde sus inicios se convierte en ejemplo para los sindicatos de otras universidades, ya que están dando la muestra en cuanto a no sujetarse a las reglas marcadas por el gobierno y sus famosos planes de ajustes y reajustes económicos.

Algunos de los cambios que tendrá que enfrentar el SITUAM, son los que han resultado por efecto del cambio de sexenio, la huelga de febrero/marzo del 94, el cambio de Comité Ejecutivo, y las diferencias entre lo laboral y lo académico esto tanto en la teoría como en la práctica todo esto con el fin de sobrevivencia.

Anteriormente señalamos que en los setentas hubo proliferación de sindicatos en las universidades públicas, en lo académico y más en lo laboral, esto no constituyó ninguna novedad para el sector laboral administrativo, la integración de sindicatos administrativos, académicos y mixtos y su inmediato reconocimiento permitió ubicar a las universidades y a la orientación que se les debía imprimir frente a la sociedad, como un espacio institucionalizado de discusión el cual tuvo que ser negociado con el interlocutor en turno rompiendo los monopolios vigentes y el tapujo del manejo de los asuntos universitarios.

Con la huelga de 1975 el sindicato indicó la orientación política del nuevo sindicalismo mexicano, en términos de democracia e independencia sindicales, contraponiéndose esto a la política entreguista del sindicalismo mexicano tradicional; Aunque la huelga resultó fallida, pero en su dimensión nacional, se le reconoció como titular de las condiciones de trabajo universitario, tanto en lo académico como en lo administrativo.

Estó significó tanto la conquista de la bilateralidad y la titularidad para los sindicatos en la colectivización de las relaciones laborales con esto el sindicato se convierte en mediador entre el trabajador y la autoridad universitaria en cuanto a las relaciones laborales, todo esto se toma de antecedente para la conformación del Sindicato Unico Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU).

Señalamos que el SITUAM ha jugado un papel sumamente importante en la conformación y desarrollo de la educación superior en nuestro país, ya que como la misma UAM, ha sido un laboratorio de modelos educativos y reformulaciones en la relación sindicato-universidad lo cuál es una importante referencia para los trabajadores académicos y administrativos de otras instituciones y con lo cual puedan tener puntos de comparación que les sean útiles para profundizar en el diseño de sus propias propuestas..

Luego en otro punto de vista, de Norma Ilse Veloz en su artículo: CRISIS POLITICA, CALMA LABORAL. Señala que: Como todos los principios de año, el primer trimestre de 1994 se conglomerarán las revisiones salariales y contractuales en una gran mayoría de sindicatos universitarios; Dada la coyuntura que se abre después de la movilización en Chiapas, se convocaba por parte de la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y no obstante el estallamiento de huelga de 15 de los 30 sindicatos universitarios con emplazamiento, la huelga nacional universitaria no se produce como tal debido más que nada a la actitud asumida por uno de los principales grupos sindicales siendo el STUNAM el que claudica al aceptar el incremento salarial del 7% ofrecido por rectoría con fuertes sismas internas. El apoyo al Movimiento Sindical Democrático para enfrentar en conjunto los conflictos, da como resultado la recomposición al interior para la sucesión en la dirección sindical. La Convergencia Académica para la Dignificación Universitaria (CADU), también realiza actos de protesta pero no logran influir en las negociaciones de las AAPAUNAM.

Otros organismos gremiales se lanzan contra la política seguida hacia los trabajadores universitarios es así que el SITUAM avanza hacia un largo conflicto donde se critica los esquemas de estímulos para los académicos y el deterioro salarial de todos los trabajadores de la universidad a pesar de esto solo se logró el 5% más el 2% y su representatividad ante los académicos fue cuestionada.

La posición de rechazo al sindicato fue expresada por los académicos con múltiples desplegados de prensa, con esto se creó una red de académicos que declaran no tener intereses gremiales ya que su objetivo estriba en la conservación del carácter público y autónomo de la UAM. Con eso, se forma un clima de malestar dentro del seno del sindicato.

## **EL SINDICATO Y LA BILATERALIDAD**

La pérdida de la bilateralidad, la cual afecta tanto lo laboral, como también al salario, no solo es la firma bilateral de acuerdos para la revisión de los porcentajes salariales, los que han sido ya predeterminados por el estado mediante topes salariales, esta situación señala una incapacidad negociadora donde los intereses de la parte sindical parecen no importar realmente.

Actualmente la bilateralidad entre el sindicato y la universidad se maneja a través de mecanismos de regulación y decisión de carácter mixto llamados comisiones mixtas, las cuales son requisitos legales de todo organismo ó institución que concilia con una organización sindical, su finalidad es la de defender y vigilar los intereses de ambas partes. En el contrato colectivo de trabajo de la UAM, las comisiones mixtas se manifiestan como "órganos paritarios establecidos e integrados por representantes de la universidad y el sindicato".

En las comisiones mixtas se reside en un sistema bilateral de negociación, que según la opinión de funcionarios tanto del sindicato como de la universidad no parece funcionar, pues las propuestas de ambos lados se estacionan en la intransigencia del otro, ya que por cuestiones de política, ambos lados tienen una actitud contestataria y no negociadora ante los paquetes y proyectos propuestos. Estas comisiones pueden ser generales, de unidad y especiales, el carácter de las dos primeras es claro, la tercera se establece por acuerdo entre sindicato y universidad, precisando la integración, el objeto y la duración de las mismas.

**Las principales comisiones mixtas son:**

Comisión mixta general de conciliación y resolución.

Comisión mixta general de vigilancia de los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico.

Comisión mixta general de admisión y escalafón del personal administrativo.

Comisión mixta general de capacitación y adiestramiento.

Comisión mixta general de tabuladores.

Comisiones mixtas de higiene y seguridad.

Comisión mixta especial auditora de cajas de la tienda de autoservicio..

La deficiencia de los integrantes y negociadores sindicales de estas comisiones, ante las acciones de las autoridades universitarias, han permitido que el sindicato haya perdido buena parte de su poder decisorio, y por lo tanto la bilateralidad. Lo anterior, junto con el debilitamiento del sindicato, su gremialización y burocratización; lejos de sofocar los emplazamientos, han provocado un promedio de una huelga por año, esto debido a la carencia de una actitud verdaderamente negociadora, mas que contestataria, que permita la valoración de proyectos y propuestas sindicales de carácter mas o menos permanente a corto y largo plazo, sujetos a la supervisión de una dirigencia francamente bilateral y no meramente politiquera.

En términos reales, cuando el sindicato ha decidido no negociar el asunto de la productividad para los administrativos, como un camino de aumentar sus ingresos también se incide en un "costo de oportunidad" el cual debe ser evaluado: Se defiende la bilateralidad por la integración salarial, pero se pierde bilateralidad en lo concerniente al aumento de ingreso de los trabajadores.

Tomando en cuenta lo anterior, se diría que el sindicato tiene dos alternativas: Una, fundada en el discurso de productividad, donde si bien se incide en el aumento sustancial del ingreso (directo o no), existe el peligro de la aplicación (incluso unilateral) a los trabajadores administrativos de los esquemas de estímulos, y la compactación de puestos, así como la concesión de las funciones más alejadas de lo "sustantivo universitario" a empresas contratistas, lo que podría valer tanto como la emancipación del sindicalismo universitario de la UAM. La otra alternativa es de la negociación, la cual no es fácil por la actitud de las autoridades, pero es la única que permitiría una recuperación de su proyecto original de apropiación de la materia de trabajo, el carácter mixto de sindicalismo universitario y la reconquista de su democracia e independencia.

Así pues, preservar la bilateralidad es la tarea más inmediata del sindicato, siendo solamente válida la defensa de esto, si se instrumenta en la reapropiación de la materia de trabajo universitario, administrativo y académico, y en la reunificación de dicho trabajo como una conjunción encaminada a lograr la realización de una sola actividad sustantiva, y por lo tanto, será necesario plantearse un tabulador único del trabajo universitario. Esto con el fin de hacer frente a las propuestas de las autoridades, como la polivalencia y la compactación de tabuladores, pues apoyaría las bases de identidad universitaria y configuración del sujeto del trabajo académico. Es en ese momento el trabajador administrativo encontraría sentido a sus labores, siendo entonces, que la reintegración del trabajo administrativo daría un contenido universitario a su desempeño.

La disminución del poder de negociación, la incapacidad de elaboración de proyectos de largo plazo y la ineptitud para administrar el contrato colectivo, motivaron que el SITUAM depositara todas sus esperanzas de avances y recuperación salarial en las revisiones salariales y de contrato colectivo. Estos factores y la actitud frente a la política salarial basada en la reorganización y la productividad en el trabajo, así como los pobres resultados obtenidos mediante huelgas y movilizaciones frecuentes, que debilmente politizaron a los sectores más minoritarios de la base sindical; demuestra el fracaso de la política sindical ante la austeridad salarial. Por lo tanto la pasada huelga, solo demostró el descontento ante el deterioro salarial, ante el cual, los topes salariales son ridículos, sobre todo si se considera que son casi ajenos a una política de incremento salarial directo.

Hoy, preservar la bilateralidad significa una refundación, un SITUAM que reconozca y enmiende los problemas causados por la política de deshomologación en cuanto a la individualización de las relaciones laborales.

## BIBLIOGRAFIA

Bueno R., Luis. " En busca del sindicalismo perdido" en El Cotidiano, Núm. 66, pp.71-90 dic. 1994.

Aboites, Hugo "Veinte Años de historia de la carrera profesional para académicos y administrativos: el caso UAM" en El Cotidiano, Núm. 66, pp. 14-26, dic. 1994.

Contrato colectivo de trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana, 1994-1996, U.A.M. Ed. SITUAM/UAM pp.29-46

# **TERCERA PARTE**

## PROPUESTA DE REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA

### ALCANCES

1. Elaborar una propuesta viable para la conformación de una nueva estructura del trabajo administrativo.
2. Diseñar mecanismos tendientes al mejoramiento de las actividades adjetivas o de apoyo que presta la Universidad a las actividades sustantivas de la misma, es decir, docencia, investigación y extensión de la cultura.
3. Este mejoramiento deberá estar fundamentado en la creación de alternativas que alienten el desarrollo personal y laboral de los trabajadores.
4. Dando como resultado un diseño real y auténtico de la carrera administrativa basada en la conformación bilateral (Universidad-Sindicato) de la misma.

## FUNDAMENTOS CENTRALES DE LA PROPUESTA

Nuestra propuesta va dirigida esencialmente a una revisión bilateral del tabulador actual, basada en la naturaleza, funciones y complejidad de cada puesto; con miras a una nueva organización del trabajo administrativo para alcanzar con eficiencia y calidad los requerimientos de las actividades derivadas del objetivo central.

En base a lo anterior será necesario dar una nueva estructura de manera bilateral (que sea acordada por el Sindicato y la Universidad) al Manual de Puestos, con el objetivo de diseñar perfiles de puestos más acordes a la realidad y necesidades actuales, por lo tanto, se cree que existe la posibilidad de hacer una compactación de puestos pero de manera ficticia, esto es, reducir el número de puestos (sin que ello signifique reducir el número de empleados), para hacer más manejable el Tabulador, además de que sería más aplicable la nueva estructura<sup>1</sup> siempre y cuando se garantice que los trabajadores reubicados queden situados en un nivel salarial equivalente o mayor al que actualmente perciben, esto es, porque por ejemplo: Al fusionar cinco puestos en uno, el de más alto salario no estará de acuerdo en que los

---

<sup>1</sup> El motivo de reducir el número de puestos contenidos en el Manual, es porque se ha encontrado una gran similitud en las funciones que caracterizan el perfil de cada uno de ellos,

demás perciban lo mismo, por lo tanto, proponemos en éste caso, un aumento de niveles para que así se pueda tener una diferencia salarial, sin que ello signifique truncar las posibilidades de ascenso, es decir, que no se deje a un lado la aplicación del escalafón. Estos elementos deben de ir relacionados con un nuevo diseño de programas de Capacitación ya que es importante, en un primer momento, se debe estimular a los empleados para que su compromiso no sólo sea formal, sino que se integren como miembros importantes para el logro de los objetivos centrales, diseñando programas de capacitación sistemáticos que visualicen las necesidades reales del trabajador y su puesto, con miras a una superación personal y dentro de su área, comparándolas con los requerimientos del puesto que ocupa. Al mismo tiempo, todo ello nos lleva a establecer bilateralmente mecanismos de reconocimiento a los trabajadores administrativos que se distingan en el servicio, considerando criterios tales como, asistencia, puntualidad, desempeño, calidad, superación y asimilación de conocimientos en base a nuevas tecnologías, para ello, es necesario elaborar indicadores para evaluar la productividad; uno de ellos sería, comparar las cargas de trabajo con respecto a las horas/hombre contratadas para el desarrollo de las actividades.

Sin embargo, nos encontramos que existen ciertas limitantes, ya que en lo referente a la reestructuración del Tabulador y Manual de Puestos, es condición no afectar la seguridad de empleo de la plantilla de personal.

Por lo que respecta a los cursos de capacitación la Bilateralidad se refiere a que la Universidad se obligue en acuerdo con el Sindicato a impartir cursos de capacitación que cubran las necesidades reales y permitan el desarrollo de los trabajadores y al mismo tiempo que los trabajadores se vean obligados a tomar estos cursos.

## EJERCICIO DE APROXIMACION PARA UNA PROPUESTA DE COMAPCTACION

Como consecuencia de la gran cantidad de grupos y puestos que contiene el manual respectivo, se toma la determinación de proponer una reducción (compactación) de los mismos con el fin de hacer más práctica la referencia a los diferentes puestos; Para ese fin proponemos:

Que en primera instancia, la cantidad de grupos en que está constituido el tabulador se reduzca en cantidad ya que los que actualmente existen, algunos son obsoletos, o bien su labor se ve encuadrada dentro de otros grupos por lo que nuestra propuesta quedaría de la siguiente manera:

CLAVE	NOMBRE DEL GRUPO.
1.-	MANTENIMIENTO.
2.-	SERVICIOS GENERALES.
3.-	RESTAURANTE.
4.-	IMPRESIONES.
5.-	LABORATORIOS.
6.-	BIBLIOTECA.
7.-	TRANSPORTES.
8.-	DISEÑO.
9.-	PUBLICACIONES.
10.-	ACTIVIDADES DEPORTIVAS.
11.-	SERVICIO MEDICO.
12.-	LIBRERIA Y PAPELERIA.
13.-	TIENDAS DE AUTOSERVICIO.

- 14.- DEPARTAMENTO TECNICO.
- 15.- EXTENSION UNIVERSITARIA.
- 16.- CENDI.
- 17.- OFICINAS.
- 18.- ADQUISICIONES.
- 19.- CAJA.
- 20.- INFORMATICA.
- 21.- APOYO AUDIOVISUAL.
- 22.- TELECOMUNICACIONES.

Como señalabamos en un principio, con está propuesta se están eliminando grupos que no cuentan con personal alguno como es el caso del grupo agropecuario, y algunos otros se transforman de tal que se propone la creación del grupo de Servicios Generales; Luego el grupo de Soplado de Vidrio y el de Instrumentación se enlistarán en un nuevo grupo que será el nuevo grupo llamado de Soporte Técnico. El grupo Secretarial, por la similitud de funciones que tiene con el grupo de oficinas, se unen en uno solo, el grupo Almacén se une con el de adquisiciones y dan paso al grupo de compras y existencias. Con esto los grupos se ven reducidos en cantidad y de veintiseis que eran, quedarían veintidos.

Con respecto a la cantidad de puestos, de la misma manera se trata de conjuntarlos de tal que por funciones y actividades se aglutinen en una cantidad menor a la actual nuestra propuesta entonces se enfocaría hacia la siguiente:

GRUPO	NOMBRE	PUESTOS.	
01.-	MANTENIMIENTO.	1. OFICIAL DE MANTENIMIENTO 2. AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	
02.-	SERVICIOS GRALES.	3. VIGILANTE 4. JARDINERO  5. INTENDENTE 6. AUXILIAR GENERAL	
03.-	RESTAURANTE.	7. AYUDANTE DE RESTAURANT 8. COCINERO.	
04.-	IMPRESIONES	9. IMPRESOR 10. TECNICO IMPRESOR 11. AUX. DE REPRODUCCION.	
05.-	LABORATORIOS	11. LABORATORISTA 12. RECOLECTOR Y CLASIF. DE HERBARIO 13 RECOLECTOR Y TAXIDERM DE ZOOLOG 14 MTRO LABORATORIO TALLER INDUST. 15 AUX. ESP. EN LAB FIS-QUIM-BIOL	16

AUXILIAR DE LABORATORIO.

- 06.- BIBLIOTECA      17 BIBLIOTECARIO  
                         18 TECNICO BIBLIOTECARIO  
                         19 AYUDANTE DE BIBLIOTECA  
                         20 DOCUMENTALISTA.
- 07.- TRANSPORTES    21 CHOFER  
                         22 CONDUCTOR AUTOBUS
- 08.- DISEÑO            23 DIBUJANTE  
                         24 DIBUJANTE ESPECIALIZADO.  
                         25 DISEÑADOR GRAFICO.  
                         26 ARQUITECTO
- 09.- PUBLICACIONES   27 OPERADOR EQUIPO TIPOG.ESPECIAL  
                         28 REPORTERO REDACTOR  
                         29 CORRECTOR  
                         30 ANALISTA Y REDACTOR DOCUMENTAL
- 10.- ACTVS. DEPORTIVAS 31 AYUDANTE DE ENTRENADOR  
                         32 ENTRENADOR  
                         33 TECNICO EN MEDICINA DEPORTIVA

- 11.- SERV. MEDICO      34 ENFERMERA  
                             35 MEDICO GENERAL  
                             36 ASISTENTE DENTAL  
                             37 TEC. CLINICA DENTAL
- 12.- LIB. Y PAPELERIA    38 OFIC. LIBRERIA Y PAPELERIA
13. TDA. DE AUTOSERV.   39 CALCULISTA  
                             40 PESCADERO-TABLAJERO.  
                             41 AUXILIAR DE PISO.
- 14.- DEPTO. TECNICO     42 TEC. EN MANTENIMIENTO  
                             43 TEC. INSTRUMENTISTA  
                             44 TEC. ESP. TALLER-LAB.  
                             45 TEC. TALLER-LABORATORIO  
                             46 TEC. EQ. TIP. ESPECIALIZADO  
                             47 TEC. SOPLADO DE VIDRIO
- 15.- EXTEN. UNIV.        48 AUX. DE MUSEOGRAFIA  
                             49 PROM. SERV SOCIAL  
                             50 INSTRUCTOR DE ARTES  
                             51 ORIENTADOR PROFESIONAL  
                             52 PROMOTOR CULTURAL

- 16.- CENDI                    53 ASISTENTE EDUCATIVA  
54 INST. DE EDUCACION FISICA  
55 PUERICULTISTA  
56 EDUCADORA  
57 TRABAJADORA SOCIAL  
58 PSICOLOGO  
59 MEDICO PEDIATRA
- 17.- OFICINAS                60 RESPONSABLE DE OFICINA  
61 SECRETARIA BILINGUE  
62 SECRETARIA  
63 OFICINISTA  
64 ANALISTA  
65 ENCARGADO DE CORRESP.  
66 ARCHIVISTA  
67 AUXILIAR DE OFICINA
- 18.- ADQUISICIONES        68 COMPRADOR  
69 GESTOR  
70 ALMACENISTA  
71 KARDISTA
- 19.- CAJAS                    72 CAJERO  
73 CAJERO AUXILIAR  
75 OPERADOR DE CAJA

20.- INFORMATICA            76 LIC. TELEINFORMATICA  
77 CAPTURISTA  
78 PROGRAMADOR  
79 ANALISTA  
80 AUX. DE INFORMATICA

21.- APOYO AUDIOVISUAL    81 TEC. ESP. MEDIOS AUDIOV.  
82 LAB. DE FOTOGRAFIA  
83 FOTOGRAFO  
84 OPERADOR DE EQ. AUDIOV.

22.- TELECOMUNICACIONES    85 OPERADOR DE CONMUTADOR

Con esta propuesta lo que se pretende es eliminar los puestos adonde no está cubierto por personal alguno, lo cuál resulta obsoleto, además el perfil de varias actividades es similar por lo que se propone la conjunción de algunos puestos.

# **A N E X O S**

## APROXIMACIONES DE ESTUDIO DE LAS TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNAM<sup>1</sup>

La situación de las mujeres universitarias de los tres sectores de la UNAM; estudiantes, académicas-investigadoras y administrativas, ha sido poco estudiada y menos aún, la de las trabajadoras administrativas.

Las investigaciones que existen, o que están en proceso, abarcan centralmente el sector de las académicas como la de Mercedes Carrera y Mercedes Blanco. Por otro lado, Lara y Madrazo (1980) aborda el estudio de las mujeres del sector administrativo, aunque también parcialmente, como parte de una investigación que abarca otros sectores de mujeres.

Por lo anterior, el Centro de Estudios de la Mujer de la Facultad de Psicología se ha abocado a la tarea de iniciar una investigación acerca de las mujeres del sector administrativo específicamente, denominada Participación sindical, doble jornada y subjetividad en las trabajadoras administrativas de la UNAM.

El objetivo de esta investigación es identificar los factores económicos, políticos y psicosociales que determinan los distintos niveles de participación sindical de las mujeres trabajadoras universitarias del sector administrativo, para diseñar una metodología de organización grupal. Se plantea que sea una investigación participativa, introduciendo en la discusión grupal, elementos de concientización que redunden en la comprensión de que su situación como mujeres en los planos de opresión, discriminación y desigualdad no son individuales sino sociales.

---

<sup>1</sup> Gerardo Ochoa Sandy, *Proceso*, No.896, 3 enero de 1994, pp.52

## ANTECEDENTES HISTORICOS

La participación de las mujeres en la historia del sindicalismo universitario surge paralelamente al origen y desarrollo del mismo, en 1929 con la Unión de Empleados de la Universidad Nacional. Luz Ma. Castelazo fue la primer mujer universitaria en ocupar un lugar en la dirección del primer sindicato, como Secretaria del Interior.

A partir de 1945, año en que se crea el antiguo STUNAM, las mujeres ocupan cargos en la dirección de su sindicato, pero es hasta 1953 que se integra la Secretaría de Acción Femenil y Previsión Social, la cual perdura, pasando por el SEOUNAM, hasta 1972, fecha en la cual ya existía la ATAUNAM, procesadora del STEUNAM, para desaparecer junto a la ATAUNAM en esa misma fecha.

Sin embargo, esta tradición se rompe y en 1971, año en que se construye el STEUNAM, el Comité Ejecutivo se integra sin la representación de Secretaría de Acción Femenil, incluso sin la participación de mujeres en el mismo Comité Ejecutivo, y no es sino hasta 1976 en que vuelve a la escena sindical, como producto de la lucha de un sector de mujeres al interior del sindicato.

Esta lucha por la creación de la Secretaría Femenil fue ardua, expresándose en los prejuicios de hombres y mujeres que sostenían concepciones erróneas acerca de la lucha específica de las mujeres, "...se llegó a decir si quieren una Secretaria Femenil, entonces que sea Varonil y ya con eso tenemos el Comité Ejecutivo Integrado ", o "... el crear una cartera para la mujer tendía a dividir a los trabajadores ".

Estos argumentos también se expresaron en el SPAUNAM, que a pesar de contar con una composición social de trabajadores intelectuales, el sector académico, no se aceptó la información de una cartera específica para las mujeres, tanto porque no se encontró eco al interior de las bases del sindicato, como por las concepciones

de la dirección sindical que también argumentaba"...La lucha de las mujeres divide, no tiene caso; que la lucha de los trabajadores es de clase y que no hay que separar mujeres y hombres". La lucha que este sector de mujeres impulsa, se expresa influenciado por los sucesos estudiantiles de 1968, la lucha del sindicalismo independiente.

## OTRAS ACTIVIDADES

En este marco en el que se desarrollaron actividades muy intensas durante los años 1978, 1981, se realizó también el II Encuentro Nacional de Mujeres del SUNTU. Propuestas de Movilización y Lectura de Anteproyecto de Leyes sobre Guarderías Infantiles, durante el cual el STUNAM tuvo una importante participación, en tanto pilar central del FNALIDM que impulsaba tanto el Proyecto de Ley sobre Maternidad Voluntaria como el de las Guarderías y la organización de las mujeres en los sindicatos.

En el siguiente cuadro se hace un comparativo de demandas conquistadas por otros sindicatos, respecto al STUNAM, donde se aprecian este tipo de nuevas demandas.

El primer nivel lo constituyen todas las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo como la licencia por gravidez, lactancia, garantías de trabajo a mujeres embarazadas, a trabajo igual, salario igual la no discriminación por razones de sexo, edad, raza, etc., así como otras prestaciones que se derivan de su papel de reproductora que incluye el cuidado y atención a los hijos, como son:

a.- El establecimiento de dos CENDIS y un Jardín de Niños, quedando pendientes, pero ya pactadas, la construcción de 3 CENDIS más en diferentes zonas del D.F., así como el pago de \$15,000.00 como ayuda de guardería cuando no exista cupo suficiente en las actuales instalaciones.

b.- Permiso a las madres y algunos padres para faltar a sus labores con goce de salario, por enfermedad de sus hijos hasta los 12 años de edad cubriendo algunos requisitos. Hasta la pasada revisión contractual sólo existía licencia médica para cuidar a los hijos enfermos de hasta 6 años de edad.

c.- La organización de los cursos de verano para los hijos que cursan primaria. (Aunque esta prestación no es extensiva a todos los hijos de trabajadoras (es), en virtud de la falta de presupuesto).

d.- Entrega de una canastilla en especie, como ayuda, cuando nace un hijo.

e.- Facilidades para que las trabajadoras asistan a la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, así como para celebrar el Día de la Madre.

El segundo nivel lo constituye el avance de demandas específicas de mujeres, plasmadas en los Estatutos del Sindicato, como es el respeto a la integridad y participación de la mujer.

i.- En su declaración de principios se establece estar en contra de la explotación y de todo tipo de marginación y opresión, en la que se encuentra incluida la mujer.

ii.- La participación directa de las madres usuarias de los CENDIS y jardín de niños en la determinación de mejoras a los programas de desarrollo y la solución de los problemas. Quedó establecido, pero no se lleva a la práctica.

iii.- La expulsión del sindicato de cualquier afiliado que cometa algún acto de violencia sexual.

En este mismo nivel, pero incluido en el Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentra lo siguiente:

iv.- En cuanto a la administración en la UNAM, se establece claramente, entre otras cosas:

No se impondrá impedimento alguno a la mujer por razón de su estado derivado de su sexo, lease embarazo; y aunque a la fecha se presta a dar otra interpretación a esta cláusula por parte de algunas autoridades; lo cierto es que ya se ha logrado que mujeres embarazadas entren a laborar en la UNAM en el sector administrativo.

## DATOS GENERALES

Las trabajadoras universitarias forman parte del conjunto de mujeres asalariadas que cada vez más se han integrado al mercado de trabajo en los últimos años. Así tenemos que mientras en 1970, la tasa de participación femenina en la Población Económicamente Activa (P.E.A.) fue de 16.4% para 1980 alcanzó el 27.8% del total, lo que significó un aumento considerable del 11.4% en una década, al mismo tiempo que la participación más importante de mujeres en 1980 se concentró en los sectores de servicios con una tasa de 52.0% en la agricultura y derivados con el 13.0% y en la industria con el 27.0%, del total de la P.E.A. en cada sector.

Este aumento y concentración de mano de obra femenina en el sector servicios, también se reflejó en las trabajadoras universitarias administrativas, como sigue:

De 1961 a 1978 el personal administrativo de sexo femenino prácticamente se sextuplicó, ya que en 1961 hubo un total de 1,177 mujeres del total del personal administrativo que en ese año llegó a 4,352 empleados, es decir, el 27.05% del personal administrativo total de la Universidad fue de sexo femenino.

Sin embargo, ha sido de 1970 a 1978 cuando se ha observado un notable incremento, pues en la última fecha, el número de trabajadoras administrativas alcanzó 6,262, representando el 36.19% del total del personal administrativo, que fue de 17,305 trabajadores.

Para 1979, que es la última fecha en que se disponía de datos hasta inicios de 1986, del total del personal administrativo ocupado en la UNAM con las mismas categorías y por sexo, de un total de 17,091 trabajadores de base, 6,181 fueron mujeres, representando el 32.2%, mientras que en 1986, la UNAM reporta 21,868 trabajadores administrativos de base, sin especificar sexo, el STUNAM reporta 19,938

trabajadores afiliados del personal administrativo, de los cuales 8,592 son mujeres, representando el 37.8% del total, es decir, en este último período de 1979 a 1986, hubo un incremento de 3.6% de participación femenina en el sector administrativo de la UNAM.

Cabe aclarar que hasta agosto de 1986 que se levante el Primer Censo del Personal Administrativo de la UNAM, publicado en diciembre de 1987, donde se reporta un total de 26,302 trabajadores representando el 43% del personal femenino, mientras que la Agenda Estadística de 1986, también de la UNAM, reporta 21,868 trabajadores y el STUNAM, 19,938. Esta considerable diferencia entre los datos arrojados por este Primer Censo y el STUNAM en la misma fecha, se debe a que el marco poblacional del Censo lo conformaron, aparte del personal de base, personal de confianza, personal con nombramiento de funcionario sin base académica, personal contratado por obra y tiempo determinado, personal interino y personal contratado por honorarios y por otro lado, el STUNAM sólo reporta personal de base afiliado, administrativo, haciendo notar que como parte de esta investigación se realizó una revisión pormenorizada, donde se excluyó al personal académico afiliado al STUNAM, lo que explica la diferencia resultante.

Por otro lado, es necesario precisar que en el Censo levantado por la UNAM, sólo se reporta el global de trabajadores por sexo , y en las demás variables consideradas, como rangos de edad, estado civil, escolaridad, ingresos, familia y otros, no se especifica el sexo lo que impide un análisis más detallado de la situación que guardan las trabajadoras administrativas en la UNAM.

A pesar de lo anterior, se considera importante señalar algunos indicadores y agregar algunos porcentajes y datos derivados de esta investigación, con la finalidad de que sirvan de marco referencial en cuanto a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas y que se dan a conocer más adelante:

## RANGOS DE EDAD:

EL 40.62% trabajadores tiene entre 26 y 35 años de edad, un 57% entre 20 y 40 años y un 23% entre 41 y 55 años.

## ESTADO CIVIL:

El 66% de la población está casada, un 25% es soltera y el 9% restante tiene otro estado civil, que no es especificado.

## ESCOLARIDAD:

La población que terminó estudios es la siguiente:

Primaria	94%
Secundaria	57%
Bachillerato	29%
Licenciatura	9%
Posgrado	0.5%
Técnicos	9%
Secretariales	21%

MENOS BUROCRACIA Y MAS INFRAESTRUCTURA CULTURAL, PROPONE ENRIQUE FLORESCANO; LOS SINDICATOS Y LOS GREMIOS, EL MAYOR OBSTACULO.\*

## ESTADO EXCESIVO.

El antiguo modelo de las instituciones de cultura que fueron creadas con fondos públicos para servir al conjunto de la sociedad, y se convirtieron en instituciones corporativas, desvinculadas del servicio público y dedicadas a servir a sus empleados. Curiosamente, quienes más se oponen a una verdadera participación del conjunto social en el manejo del patrimonio cultural son los trabajadores de las instituciones culturales transformados hoy en sindicatos y gremios corporativos.

## INEFICIENCIA, Y FALTA DE TALENTO.

Habría que aceptar que buena parte del deterioro que agobia a nuestras instituciones culturales debe atribuirse a la ineficiencia administrativa y falta de talento para dirigir; en una palabra, a que ese personal no reúne los requisitos indispensables para ocupar esos puestos.

Las modificaciones, pues, exigen "cambios de personal". Las relaciones de trabajo deben estar organizadas a partir de la "eficiencia, la competencia y el mérito".

## LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS Y LAS MEDIDAS EXCLUSIONISTAS\*

Alberto Pulido A.

" En plenas postrimerías del siglo XX y a pocos años de arribar al próximo milenio, los intolerantes siguen empleando en nuestro país con sus juicios lapidarios, sus críticas malsanas y sus verdades a medias. En la UNAM, territorio de nuestra nación en donde con libertad fluyen las ideas, que posteriormente se reciclan en los terrenos de la ciencia, la política, la economía y la cultura mexicanas, también siguen existiendo personajes que, escuchándose en un transitorio puesto burocrático o en una toga y un birrete, no pierden la oportunidad para arremeter contra otros miembros de la comunidad universitaria, como es el caso de Antonio Peña que ya en varias ocasiones en el periódico "la Jornada" se ha alcanzado a denostar y descalificar a los trabajadores administrativos, a los cuales quisiera borrarlos del mapa.

Considero verdaderamente una pérdida de tiempo contestar la serie de denuestos que no ha otorgado el Doctor, pues por fortuna para nuestra máxima casa de estudios, él forma parte de una minoría intolerante que, desgraciadamente, todavía subsiste en la UNAM pero que por fortuna tiene la tendencia de ser barrida por la tolerancia y el sentido común que tenemos los universitarios.

En la UNAM, los remedios de Pete Wilson, quisieran terminar con las labores que 23 mil trabajadores, pésimamente mal pagados, venimos realizando en apoyo a las actividades sustantivas de la institución, pensando tal vez que la universidad cambiaría o se purificaría con nuestra sola exclusión. Pero para nada; la crisis de la universidad mexicana es mucho más profunda y amerita de diagnósticos realmente serios y profundos, y sobre todo de alternativas viables que la hagan cambiar y ponerse a tono con los tiempos nuevos. La comunidad universitaria toda ha sido la responsable, en mayor o menor grado de esa crisis, pero los que mayor culpa han tenido en el decaimiento de la universidad son una buena parte de los que la han administrado y los que han incumplido con su financiamiento adecuado y suficiente.

Los trabajadores nos hemos caracterizado por denunciar los males de la universidad pública, hemos hecho llamados reiterados para que las cosas cambien, pero nuestros reclamos siempre han sido ignorados, sobre todo por los intolerantes que han aplaudido nuestra exclusión de los Consejos Académicos de Area, los que se han negado a darnos más representación en el Consejo Universitario, y los que con denuesto nos siguen llamando mozos. Nuestro delito tal vez ha sido ser críticos, haber formado un sindicato democrático e independiente que defienda nuestros intereses, o sentir muy pegada la camiseta de la institución donde laboramos. Ni hablar, así somos y estas características nos han servido para integrarnos de lleno a las responsabilidades de llevar nuestro barco a buen puerto."

\*Alberto Pulido A., La Jornada, secc. Ciencia, Lunes 21 Nov.1994, pp.34

## EL TLC DE LA ZONA NORTEAMERICANA Y EL PROCESO DE MODERNIZACION DE LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO

El sindicato en pro de los intereses de los trabajadores administrativos y academicos, como avance de una insurgencia sindical que atraves de una huelga, conquista el mejor contrato colectivo y con esto la titularidad de la contratacion colectiva de los sectores de trabajadores.

La estructura departamental y la desconcentracion administrativa del planteamiento de la UAM en mucho ilumino el diseño estructural del propio SITUAM, muy acorde con lo ya observado en las nuevas instalaciones industriales de la epoca. especialmente en sector automotriz, el cual influyo en un nuevo sindicalismo apoyado por mejores sistemas participativos , en accion y funcion de los departamentos, asi como en el control de la materia de trabajo.

Esta fue la epoca de oro del SITUAM , pues en el plano del sindicalismo universitario nacional ,nuestro sindicato cada ves se convertia en una alternativa alas pociones burocraticas que arraigado en el SUNTU ofresiendo un verdadero modelo de nuevo sindicalismo con una evidente manejo de sus conquistas contractuales y su funcionamiento democratico.

## LA AUSTERIDAD NORMALIZADA.

Destacan dos acontecimientos estrategicos que son claves de la nueva universidad publica mexicana y que en la UAM son palancas para colocar la institucion en un lugar predominante en los planes de excelencia universitaria.

Lo primero se refiere a la elevacion de la autonomia universitaria a rango constitucional y la reglamentacion del trabajo en las universidades e instituciones de educacion superior autonomas por ley en el capitulo XVII del titulo 6 de los trabajos especiales de la ley federalo deel trabajo.

A cambio del reagrupamiento de los sindicatos de administrativos y academicos se profundiza los conflictos gremiales conformandose sindicatos segun su gremio ( administrativo.

## UNIVERSIDADES PUBLICAS

¿Que institucion deseamos? ¿Como debe ser su proyecto academico, su estructura y su personal academico?

El gobierno propone una modernización de la educación superior, tomando en cuenta solo aspectos al corto plazo.

Una de las políticas es la deshomologación salarial del personal académico, que propone una retribución salarial de acuerdo al desempeño y logros de los profesores e investigadores.

Algunas de las consecuencias que traería esta política es elevar la calidad solo aparentemente, marginación de un buen porcentaje de profesores y pérdida de la libertad de cátedra y libre pensamiento en la orientación de las investigaciones.

El gobierno quiere un control sobre las universidades utilizando mecanismos más sutiles y fuertes, también quiere darles un perfil estructural acorde a las necesidades del mundo "moderno".

Se han implantado mecanismos de evaluación para el desempeño académico, que presionan la creación de nuevos productos académicos, que sirvan para el mercado; esto determinará los variables ingresos del profesorado.

El surgimiento de los nuevos profesores e investigadores se debe al avance tecnológico e informático que da acceso a nueva información desde cualquier parte del mundo mediante redes informáticas.

Esta tecnología provoca una producción de conocimiento mecanizada sin el elemento crítico y creativo, se da por lo tanto más importancia a la demanda de mercado que a la demanda de conocimiento libre y original.

Esto impone ritmos de trabajo muy acelerados que solo unos cuantos grupos podran afrontar con exito, quedando la mayoria marginados , sin oportunidad de mejores ingresos y promociones.

Como hemos podido apreciar existe una doble presion ; tecnológica y política, apoyada por un sistema burocrático que califica, clasifica y premia y castiga el desempeño.

Con esto el academico tendra un expediente muy denso en el que haga constar sus trabajos individuales y colectivos, para así poderle asignar sus ingresos.

Con esto el Estado tendra capacidad de influir más directamente en el curso que deben tomar las investigaciones, que sean de caracter prioritario para la nación y en base a estos logros sera la recompensa.

## **DESHOMOLOGACION SALARIAL Y CARRERA ACADEMICA.**

Algunos aspectos que es conveniente analizar son las diferencias entre doshomologacion salarial y carrera academica y como afecta cada una al trabajo academico.

- A) Relaciones laborales.
- B) Condiciones de trabajo
- C) La naturaleza y contenido de la evaluación del desempeño academico.
- D) La naturaleza, contenido y organización del trabajo academico.

## **DESHOMOLOGACION SALARIAL.**

Empleo: contratación definitiva, evaluación curricular, de obtener sus premios saldra a buscar otros ingresos.

Salario tabular base: reducido, negociado bilateralmente en el marco de la politica gubernamental de los topes salariales.

Prestaciones: se negocian formalmente de manera bilateral en el marco del contrato colectivo de trabajo.

Condiciones de trabajo: nuevas tecnologias para trabajo individual, mediante redes informaticas.

Ciclo de evaluación: evaluación muy intensa en tiempo con infinidad de informes.

Instrumentos de evaluacion: tabuladores por puntos que facilitan la orientación del trabajo academico, omitiendo rutas de realización academica.

Instancias de evaluación: comisiones dictaminadoras, organos colegiados y comites tecnicos "ad hoc" alto indice de burocratización.

Productividad: se establecen normas de rendimiento que aseguran una profunda intensificación del trabajo, reflejada en la gran cantidad de productos requeridos en lapsos de tiempo cortos.

Calidad: los niveles de calidad del trabajo se ven demeritados al privilegiarse excesivamente la generación incesante de productos academicos.

## **CARRERA ACADEMICA.**

Empleo: contratación inicial, mecanismos de evaluación, constitución de una planta académica, evaluación periódica muy equilibrada y justa.

Salario tabular base: competitivo con respecto a otros ámbitos del ejercicio profesional, diferenciado a nivel nacional.

Prestaciones: política de deshomologación que permite a las partes negociar sus prestaciones.

Condiciones de trabajo: se podrá tomar decisiones a nivel gremial sobre la implantación de nuevas tecnologías.

Ciclo de evaluación: periodo más largo y amplio de evaluación, una sola evaluación integral.

Instrumentos de evaluación: entrevista directa y análisis de documentación de respaldo y como base un tabulador flexible.

Instancias de evaluación: comisiones de pares del más alto nivel conformados a partir de mecanismos claros de elección.

Productividad: el trabajo se rige por normas de rendimiento grupalmente sancionadas, obedeciendo a los ritmos y tiempos de realización de los proyectos.

Calidad: se persigue recuperar la centralidad de los objetivos del proyecto y su relación con la generación de conocimientos, reconociendo modalidades y tiempos para la obtención de resultados.

## ¿ HACIA LA FORMACION DE MASAS Y NICHOS ?

Las diferencias anteriores nos llevan a suponer los impactos estructurales a largo plazo, con lo que sería conveniente una redefinición de las políticas sobre este asunto tomando como base la carrera académica como modelo propuesto.

De implantar la deshomologación salarial indiscriminadamente tendríamos la formación de tres grupos de profesores cada uno con sus características y problemática propias.

A) LAS MASAS.- Serían profesores dedicados a labores docentes con cargas de trabajo rutinarias y con un salario tabular bajo, contratados temporalmente y sin remuneración indirecta su porcentaje sería del 65-80 % .

B) NICHOS MEDIOS.- Son profesores que desean una carrera docente a largo plazo, algunos como docentes, y otros como investigadores, que tienen altos niveles de productividad, tienen acceso a ingresos indirectos, con lo que aumentaría el monto de sus ingresos su porcentaje estaría entre 15-25 % .

C) NICHOS DE EXCELENCIA.- Reducido número de profesores de tiempo completo que se dedican a labores de investigación y que son muy reconocidos en su

Institución.- Estos profesores tendrían un salario legal con acceso a prestaciones y nivel de ingresos muy alto, el porcentaje de ellos sería del 5-10 % .

Lo que determina estos nichos son el apoyo económico que recibirán unos pocos y que se orienten a los fines de investigación que delinie el gobierno.

Así el gobierno fomenta la diferenciación en las universidades; unas para

proporcionar recursos humanos a la empresa pública y privada, y otra para buscar la excelencia de un grupo de investigadores, con más apoyo y cumpliendo requisitos prioritarios de investigación.

Lo que se pretende es una política educativa más equitativa que no sea excluyente, que otorgue mejores condiciones de trabajo y de vida a los docentes, para esto se debe instrumentar un diálogo entre las partes negociadoras como son: gobierno, universidades y sindicatos, para que se llegue a un acuerdo más justo para todos; que se refleje en un aumento de la calidad docente y de investigación.