

# UACM

Universidad Autónoma  
de la Ciudad de México

*Nada humano me es ajeno*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO  
COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PROMOCIÓN DE LA SALUD

**Representaciones sociales y de salud de los trabajadores  
de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, UACM,  
Sede administrativa García Diego**

TRABAJO RECEPCIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PROMOCIÓN DE LA SALUD

P R E S E N T A :

**MARILU CARLOS AMAYA**

DIRECTORA

**MTRA. ANA PRADO MURRIETA**

Ciudad de México, agosto 2017

## SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

### RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

#### DERECHOS RESERVADOS<sup>©</sup>

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

## **Dedicatoria**

**Dedico este trabajo a quienes me dieron su apoyo directo, como mis dos hijos, mi familia y la comunidad UACM.**

## **Agradecimiento**

**Figura de ejemplo y sabiduría que siempre me acompaña y apoya.**

**GRACIAS, MADRE MÍA.**

**Sin menos cabo de agradecer a todos los involucrados en esta Universidad y quienes la hacen posible.**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>9</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>9</b>
<b>4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
<b>5 MARCO TEÓRICO</b>	
<b>Capítulo I</b>	
<b>5.1 Salud</b>	<b>13</b>
<b>5.2 Trabajo</b>	<b>16</b>
<b>5.3 Salud y trabajo</b>	<b>19</b>
<b>Capítulo II</b>	
<b>5.4 Desculturización</b>	<b>29</b>
<b>5.5 Consumismo</b>	<b>35</b>
<b>Capítulo III</b>	
<b>5.6 Visión biomédica del trabajo</b>	<b>38</b>
<b>5.7 Mirada distinta a la biomedicina</b>	<b>42</b>
<b>Capítulo IV</b>	
<b>5.8 Promoción de la Salud en el trabajo</b>	<b>47</b>
<b>Capítulo V</b>	
<b>5.9 Universidad Autónoma de la Ciudad de México</b>	<b>56</b>
<b>6 METODOLOGÍA</b>	<b>73</b>

<b>7 RESULTADOS</b>	<b>77</b>
<b>8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>118</b>
<b>9 CONCLUSIONES</b>	<b>129</b>
<b>10 BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>133</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El concepto de trabajo ha sufrido una transformación severa, indiscutiblemente por las formas del desarrollo capitalista, ligado directamente a la forma de sobrevivencia, por lo tanto, la manera de pensar, específicamente, sobre el concepto del trabajo es realmente objetiva y toma acepciones desvirtuadas. Se deja de lado el beneficio del trabajo colectivo, porque todo apunta a la paradójica de una individualidad global.

Si traemos a colación la prehistoria, se tiene que el único objetivo de la población era la sobrevivencia. Sin embargo, de forma consciente o inconsciente, se generó la necesidad de crear un colectivo para trabajar en sinergia. Por ello el inicio de las multiculturas y redes sociales alrededor del trabajo.

Hay que destacar que el trabajo es inherente al ser humano desde que nace. Cada ser humano por instinto natural tiene que hacer funcionar su sistema respiratorio, posterior a esto desarrolla el lenguaje y/o pensamiento, comienza a caminar, entre otras acciones graduales que va aprendiendo y madurando, lo cual quiere decir que siempre está en constante trabajo o esfuerzo, ya sea a nivel cognitivo, que se manifiesta a través del cuerpo y viceversa. El cuerpo humano recibe, recopila, asimila información externa que lleva al interior.

Es importante destacar que la representación social y de salud que se tiene sobre el trabajo está vinculada al mercado totalmente, no existe trabajo que no tenga remuneración económica. Solo la minoría busca una remuneración intelectual, que satisfaga los abordajes académicos, o que exista consistencia entre la vocación y la formación académica, o que se trabaje en el campo con un porcentaje más activo del cuerpo, que de la cognición. El tema del trabajo se aboca más en la dominación de los recursos naturales, en su vertiginosa transformación para uso exclusivo del ser humano, donde paradójicamente también se domina al ser humano, quien es observado en razas, diferencias que rayan en la exclusión y que justifican la esclavitud, la existencia de clases sociales, la obtención del plusvalor, más que en la satisfacción de desarrollar en sí un trabajo que dignifique.

Si bien es cierto, que se han ido transformando las representaciones sociales y de salud en los seres humanos, en lo que respecta a la sobrevivencia, indudablemente basada en el trabajo, también lo es que no son casualidad las formas de trabajo actuales. Investigaciones sobre el comportamiento de la sociedad, trabajos empíricos e información plasmada en la historia dan cuenta de todo una serie de dominación sistemática que apunta a conducir a las masas, mediante su propio consenso, a actuar de tal forma y pensar en el trabajo de tal manera. La plataforma del sistema se implanta desde cada institución y su reproducción trasciende en las generaciones, por tanto la asimilación de la cultura del trabajo y la forma en que se representa socialmente juega un papel medular en la vida y trabajo de cada persona, lo cual se proyecta en la ejecución del mismo, en su entendimiento e introyección.

La representación social y de salud que atañe al trabajo, excluye económicamente a los trabajos manuales, que involucran el 80% del cuerpo. Por ejemplo, la agricultura, la jardinería, la albañilería, etcétera. Estos trabajos mecánicos son desdeñados desde épocas remotas, los cuales se dejan a las personas supuestamente inferiores, clases bajas, pobres, esclavos, y se da un lugar privilegiado al trabajo intelectual, a las supuestas “razas superiores” a los blancos, a los ricos y de clase acomodada. La conciencia humana no valora el trabajo, fuese el que fuese, así se utilice un porcentaje mayor del cuerpo y un tanto el intelecto o viceversa, pero hay que resaltar que al final todo implica trabajo, lo único que hace falta es armonizar en una empresa o institución, la habilidad de cada persona o trabajador.

Sin descuidar el trabajo de procurar una vida emocional sana, es fundamental aprender a ser seres humanos, tarea titánica desde el punto de vista de un licenciado en Promoción de la Salud. Cualquier ser humano desde el enfoque de Promotor de la Salud requiere herramientas para rescatar una conciencia trascendental, esto significa hacer detonar en cada persona acciones internas que promuevan una vida digna, saludable, lo cual consiste en un trabajo de verdadera reflexión, constancia, disciplina que origine en las personas un plan o proyecto de vida, el cual incluya al semejante, sin jerarquías. Se trata únicamente de enaltecer

las características y virtudes individuales con la idea de compenetrarlas en el colectivo y resurja entonces una sinergia en la diversidad de los trabajos.

El trabajo produce beneficios secundarios como el salario, los valores, los satisfactores construidos por el mismo ser humano o trabajador, es decir los bienes materiales o servicios. La cultura del trabajo se liga perennemente con el sentido de pertenencia, como puente entre el trabajador y los beneficios primarios de una comunidad, como: el alimento, el vestido, las necesidades básicas, los lazos afectivos, el intercambio cultural. Por tanto el concepto de trabajo es un tanto complejo porque tiene implicaciones cognitivas, físicas, culturales, sin descartar las económicas, las políticas, las biológicas.

Respecto a ésta última, encontramos que los trabajadores somatizan sus condiciones de trabajo en patologías. Cabe hacer mención que las enfermedades se ven como el resultado de la pérdida de la homeostasis en los seres humanos y/o trabajadores, desde parámetros biomédicos, pero también desde referencias de Promoción de la Salud, las enfermedades se ocasionan por la fragmentación entre seres humanos, la falta de cultura del trabajo en beneficio del colectivo.

Cabe mencionar que el trabajo en México perdió identidad cultural desde su conquista. Hubo enriquecimiento cultural, sin duda, pero existió también una total descomposición de las ideologías y tradiciones que diezmó saberes, estilos de vida. El significado de las representaciones sociales y de salud dirigidas al trabajo se modificó abismalmente, lo cual impactó en la vida misma de la población mexicana, independientemente del contagio de enfermedades, desconocidas en ese entonces.

Por todo lo anterior, la investigación se centralizó en conocer entre los trabajadores de la sede García Diego de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, UACM, qué representa para ellos el trabajo, qué piensan sobre el trabajo, dentro de las categorías: de ser trabajador; de las relaciones intersubjetivas; de género y trabajo; de sentido de pertenencia. Indagar entre los trabajadores cómo las representaciones sociales y de salud que atañe al trabajo han impactado en su vida laboral.

Para ello se ha desglosado la tesis en capítulos, quedando de la siguiente forma: El primer capítulo abarca la concepción de la salud y el trazo que ha tenido a lo largo de la historia, su conformación a través de teorías que han ido legitimándola, a esto se suma la descripción del concepto de trabajo, su trascendencia y la transformación en la vida de los trabajadores, y se revisa cómo es que no se pueden desvincular estos dos conceptos, el trabajo y la salud.

El segundo capítulo toca el tema de la desculturización y el consumismo. Se explican las características por las cuales no existe un puente entre la profesión y el compromiso en un trabajo. En este capítulo se reconoce la forma en que el capitalismo ha trastornado el trabajo con la globalización y homogeneidad de la cultura, donde éste no deja de valerse de la producción económica, y se expande al ámbito cotidiano de los trabajadores, la cual recae en la reproducción social.

El tercer capítulo desentraña la visión biomédica sobre sus alcances y sus limitaciones, la forma de ver y reconocer la salud desde esta visión, además de excluir el tema de la salud desde la Promoción de la Salud en la dinámica de trabajo, al reducir la salud a un marco totalmente biológico y no tomarla desde un plano holístico. Así también se da el fundamento de que las enfermedades deben ser abatidas con estrategias totalmente sociales, porque se requiere de medidas políticas y económicas para que esto suceda.

En el cuarto capítulo se aborda al trabajo desde la Promoción de la Salud, se describen sus líneas de acción en el campo laboral, como son la creación de ambientes favorables a la salud, en aras de mejorar la estadía en el trabajo, donde se dote al trabajador de un ambiente armónico, en el que pueda participar y tomar decisiones como parte de la valorización.

El quinto capítulo abordará los datos sobre la creación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, su trascendencia a nivel social. Los planteles donde se imparten sus licenciaturas, maestrías y demás líneas de trabajo.

## **2. OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Las representaciones sociales relacionadas con la salud laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

### **Objetivos específicos**

- Realizar un marco teórico pertinente para analizar los problemas de salud laboral desde la Promoción de la Salud.
- Conocer el significado sobre las representaciones sociales y la salud laboral de los trabajadores administrativos de la UACM, sede García Diego, principalmente en cuatro categorías:
  - Sentir de los trabajadores sobre su trabajo.
  - Importancia de las relaciones intersubjetivas que establecen los trabajadores.
  - Género y trabajo de los trabajadores de la UACM.
  - Sentido de pertenencia del trabajador de la UACM.
- Analizar los datos obtenidos y dar una propuesta de abordaje desde la Promoción de la Salud.

## **3. JUSTIFICACIÓN**

La importancia de este trabajo de investigación estriba en sacar a la luz el aprendizaje y el significado del concepto de trabajo que han vivido y tienen los trabajadores, sujetos de la presente investigación, con esto perfilar su concepto de salud. Esto me ayudará a comprender la zona en la que han aprendido a desarrollarse respecto al tema de salud, también podré reconocer qué han absorbido o han introyectado a lo largo de su vida mediante la sociedad, o de su

cultura, sobre el tema del trabajo. Podré saber qué tanta resistencia han generado a partir de la misma formas de vida y trabajo o si han causado algún cambio, lo cual es imprescindible para reflexionar las relaciones que se dan en un mismo espacio de trabajo. Así descifrando su pensar y actuar podré entender un poco sobre de la población sujeta de investigación mediante la muestra.

Por otro lado, este trabajo recepcional dará pie a las siguientes investigaciones sobre el tema de salud y trabajo en el sentido de movilizar las habilidades de cada trabajador para aportar y nutrir el sistema originario de esta Universidad.

En el mismo sentido esta investigación tiene un impacto profundo en el ámbito académico, puesto que acude a una metodología cualitativa, que permite asomarnos al sentir de los trabajadores administrativos de García Diego. Esta metodología podrá abarcar las emociones de cada trabajador entrevistado, su historia de vida, su contexto, para dar cuenta cómo se articulan en un mismo espacio de trabajo.

Además esta tesis será la chispa que dé la coyuntura de otras investigaciones en aras de fortalecer y enriquecer desde las necesidades de los trabajadores su propia fuente de trabajo. Por ejemplo, cómo lograr que las expectativas de trabajo de toda la comunidad universitaria encuentren una convergencia que ayuda a madurar a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

La idea es que se continúen trabajos de investigación que abarquen no solo a un sector de trabajadores, sino que sea extensiva a toda la comunidad universitaria, que se comprenda tanto la sede administrativa de García Diego, Casa Talavera, Centro Vlady, como a todos los demás trabajadores administrativos que se encuentran disgregados en los cinco planteles de la Universidad, sin excluir a los planteles que se vayan abriendo, así como incluir a los trabajadores de intendencia, a los técnicos, a los manuales, al sector docente y adherir por supuesto al sector estudiantil, que suman la comunidad universitaria, así la ramificación de esta tesis causaría un efecto global positivo.

#### 4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Suena trillado hablar de los problemas alrededor del concepto del trabajo y salud, mas desde hace un centenar no ha existido una revolución ideológica que subsane verdaderamente la pasividad (Kant, 2005) y la esclavitud de pensamiento que se expresa vivamente en las acciones cotidianas sobre el trabajo. Es de esperarse esta reacción porque desde tiempos remotos se ha tratado de dominar al pueblo desde la violencia física, también a través del discurso de mantener el orden público (Robinson, 2015). Hoy en día, el sometimiento en beneficio del Estado y el capital es más sutil y delicado, tiende a ser normalizado desde las instituciones, pero la finalidad es la misma, lograr que las personas entren en un rol de conformidad e individualidad con el apabullante bombardeo del mass media y la tecnología actual.

Existe la pérdida de sentido comunitario, se apunta a obtener solamente dinero a cambio de una jornada laboral. Un ejemplo de ello, es el cambio en la composición de la fuerza de trabajo, en la introducción de nuevos patrones de tercerización, subcontratación y precarización laboral (Gómez, 2012), como lo es la pérdida del sector primario, siendo subsumido por el sector terciario, el cual sin duda ha sido robustecido por la iniciativa privada.

Además se excluyen los valores y la necesidad de interactuar con los demás en el cumplimiento de un objetivo en común (Kurnitzky, 2013). Esto no nace de la espontaneidad, deviene de una inculcación del miedo, del ofrecimiento de una vida placentera a través del consumismo, para suplir la ética por valores materiales.

No obstante, a los cambios masivos de modalidades de trabajo, se rescata la teoría en el campo de la salud del trabajador conceptualizado en Brasil, cuyo arraigo viene de la corriente latinoamericana de la medicina social. Ésta teoriza que los trabajadores son sujetos políticos colectivos, depositarios de un saber emanado de la experiencia y deben ser considerados agentes esenciales de acciones transformadoras (Gómez, 2012). En esta línea, los trabajadores en conjunto pueden transformar su estancia en el trabajo, pueden generar el propio

trabajo, mantenerse en el trabajo; por otro lado pueden inventar actividades de trabajo según sus necesidades y habilidades diversas.

El tema de esta capacidad de transformar el ambiente de trabajo es relevante porque despierta o inhibe ciertas acciones, por ello el interés de buscar dentro del acervo de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, tesis que toquen el tema del trabajo desde un método cualitativo hacia el recurso humano de la propia Universidad. Sin embargo, haciendo una revisión dentro de la UACM, no existen investigaciones afines a la transformación del trabajo desde el propio trabajador o desde su subjetividad. El único título que afloró fue: “Condiciones de salud en el personal administrativo de la UACM, plantel San Lorenzo Tezonco” del año 2016. Sin embargo, el perfil de esta tesis apunta al ámbito biológico. En resumen, no hay registros de tesis de licenciatura que hablen sobre la subjetividad de los trabajadores, desde el origen de la Universidad.

Por ello, la importancia de abocarse a las representaciones sociales y de salud de los trabajadores en esta Universidad. En primera, porque no existe nada relativo al tema de la presente tesis. En segunda, por que pudiera detonar en un futuro un beneficio para la población de la Universidad, en el sentido de mejorar su estancia en el trabajo desde sus propias reflexiones, necesidades, inquietudes, sugerencias, en resumen que transformen su propio trabajo, y que mejor que lo hagan los propios trabajadores con base a su experiencia.

### **Problema general de investigación**

Conocer las representaciones sociales y de salud laboral en la población de trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México con sede en García Diego, abril-diciembre 2016.

## 5. MARCO-TEÓRICO CONCEPTUAL

### CAPÍTULO I

#### 5.1 SALUD

El concepto de salud tiene varias definiciones en la línea del tiempo, según el contexto histórico cultural, social y político de cada país. La salud puede verse como “un sistema complejo y no lineal, donde confluye en la historia de forma caótica, dinámica con cierto cause (Bertalanffy, 1969).

Una concepción de salud se remonta al antiguo testamento, estas escrituras describen que la población se cuidaba a nivel individual y social. Se instruía a los soldados a portar estacas además de sus armas para ocultar sus heces fecales (Restrepo, 2002). Este método se usó para contrarrestar la proliferación de microbios, reduciendo con ello las enfermedades infecto-contagiosas, sin tener sustento científico, simplemente por inducción.

Por su parte la Antigua Roma cultivó la salud valorando más la inteligencia que el cuerpo. El cuerpo se consideraba afeminado, esto por influencia de Grecia (Restrepo, 2002). Grecia en la Edad Media procuró el espíritu del ser, no obstante, en ese entonces se consideraron dos vertientes. Por un lado Galeno incitó a cuidar el alma más que el cuerpo, puesto que el cuerpo no era duradero. Por otro lado Hipócrates apostó por el cuidado del cuerpo (Restrepo, 2002).

Hipócrates, padre de la medicina, antecedió a una serie de descubrimientos científicos que apoyaron a la filosofía positivista. Él sustentó que todo lo tangible y comprobable se postulaba como verdadero. Este fue el inicio de investigaciones científicas que colocaron a la salud en un marco biológico, siglos más tarde, como fue el caso de Koch (Yanes, 2003).

Las aportaciones de Heinrich Hermann Robert Koch sumadas al descubrimiento de los microbios aproximadamente en el siglo XIX, determinó en gran medida que la salud estaba únicamente ligada al aspecto biológico. Este postulado se erigió como único remedio para curar y preservar la salud de las comunidades o poblaciones, dejando de lado importantes alcances sociales.

Entre los personajes que pugnaron por demeritar la medicina social y enaltecer el biologismo fue Behring (bacteriólogo alemán) quien consideraba que la medicina es una ciencia biológica y el estudio de las enfermedades se podían llevar a cabo sin desviarse en consideraciones sociales, ni reflexiones sobre política (Rosen, 2005).

Sin embargo, el desafío de la salud rebasó los postulados anteriores. En este sentido la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 1948) se erigió bajo la constitución siguiente:

*“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.*

*El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.*

*La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados.*

*Los resultados alcanzados por cada Estado en el fomento y protección de la salud son valiosos para todos.*

*La desigualdad de los diversos países en lo relativo al fomento de la salud y el control de las enfermedades, sobre todo las transmisibles, constituye un peligro común.*

*El desarrollo saludable del niño es de importancia fundamental; la capacidad de vivir en armonía en un mundo que cambia constantemente es indispensable para este desarrollo.*

*La extensión a todos los pueblos de los beneficios de los conocimientos médicos, psicológicos y afines es esencial para alcanzar el más alto grado de salud.*

*Una opinión pública bien informada y una cooperación activa por parte del público son de importancia capital para el mejoramiento de la salud del pueblo.*

*Los gobiernos tienen la responsabilidad de garantizar la salud de sus pueblos, la cual solo puede ser cumplida mediante la adopción de medidas sanitarias y sociales adecuadas.”*

Esta constitución de la OMS resalta que la salud abarca, además de microbios y bacterias en el cuerpo humano, al contexto histórico, social, económico, política, cultural y espiritual del ser humano. El nacimiento de este nuevo concepto surge de la necesidad de visibilizar a la salud con más amplitud, esto en gran medida porque la Salud Pública no ha logrado abatir y/o erradicar enfermedades infecto-contagiosas, a la par de enfrentarse a nuevos retos, como las enfermedades crónico-degenerativas, por ello fue pertinente conceptualizar a la salud desde otro ámbito.

Cabe destacar que la OMS acoge diversos gobiernos internacionales, entre los cuales encontramos potencias que controlan naciones. Si bien es cierto que la definición de salud, en la actualidad es más amplia, se desconoce por completo en la mayoría de los pueblos o países. Esto por la influencia monopólica de lo que es la biología ejercida desde el siglo XIX.

Esta influencia se mantiene en el presente siglo XXI a pesar de que países internacionales que conforman la OMS han avalado el nuevo concepto de salud, con una visión amplia e integral del ser humano, por lo que deja entrever que solo es el discurso y no así las acciones o estrategias políticas a implantar.

Respecto a las prácticas en México, la salud se observa desde el plano biológico, eso se afianza con el artículo 4, fracción XVI del artículo 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Respecto al tema del trabajo la Ley Federal de Trabajo, únicamente enmarca accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales. Tales como “Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral; enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores; enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o

sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa; enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos; e Infecciones, parasitosis, micosis y virosis; enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos; enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo; enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer); enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa; enfermedades endógenas, afecciones derivadas de la fatiga industrial”. (Ley Federal de Trabajo, 2015).

Esto indica que la salud lejos de verse integral se encajona en un esquema de riesgos de trabajo derivadas de factores externos al trabajador y relacionados con las condiciones físicas, químicas, biológicas que pueden ocasionar un daño o alterar al organismo humano, por tanto se reproduce la visión del modelo médico hegemónico.

## **5.2 EL TRABAJO**

“El trabajo es uno de esos modos de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo realizado por el hombre para producir algo que es exterior a sí mismo, o hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria. Desde ese punto de vista, afirma A. Gorz, el trabajo como labor o esfuerzo, no va a desaparecer nunca,” (Neffa, 1999).

El trabajo es una actividad perdurable que se comulga con la participación de varios implicados en la ejecución activa del cuerpo, éste último, entendido como la psique y el físico, dentro del medio laboral. Estos confluyen para dinamizar las actividades del trabajo y se logre el sentido comunitario.

Cabe precisar que dentro del sentido de pertenencia, el objeto del trabajo ha cambiado con el paso del tiempo. En un inicio fue necesario para la sobrevivencia de los seres humanos, pero se ha transformado en función a la innovación tecnológica y la vertiginosa forma de vida humana actual. Lo que se inició con un instrumento para cazar, para proteger el cuerpo, para comer, se convirtió en una herramienta abstracta como: datos, software, satélites, herramientas que se han convertido en necesarias, pero que han conllevado mensajes subliminales. En primero momento para adaptarnos a la naturaleza, en segundo momento para adaptarla. Hoy en día la finalidad es cubrir más allá de las necesidades inmediatas o básicas.

El trabajo es un conducto de salud porque es “una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas: económica, tecnológica, social, ética, etc., pero también tiene dimensiones cognitivas y psíquicas, es decir subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales” (Neffa, 1999).

En la esfera afectiva se llevan a cabo interrelaciones de amistad, de solidaridad. Por lo general se reduce a un grupo de personas muy selectas, esto tiene que ver con la individualización de culturas y el protagonismo de una ideología consumista. En la esfera intersubjetiva existen formas de interacción con dependencia de las jerarquías normalizadas por la sociedad, (Almada, 1900).

Las relaciones subjetivas, intersubjetivas y afectivas surgieron de la conservación de la especie, para lograrlo se tuvieron que cuidar entre ellos y sobre todo participar en la creación de instrumentos que pudieran reducir las condiciones inhóspitas de su época. Imaginar y buscar estrategias de sobrevivencia para el colectivo, implicó un trabajo progresivo. Para ello, se requirió un emergente social, cuyo resultado se resume en la congregación de seres humanos y por ende la generación de culturas.

Necesariamente participó la fuerza bruta, la motricidad fina y gruesa, la inteligencia y lo que se deriva de ésta última, como el ingenio y los saberes. Es por ello que “el trabajo humano no solamente es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo,

que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad.” (Neffa, 1999).

En el ámbito económico Karl Marx (s.f.) considera que los trabajadores son relegados de las bondades que ellos mismos aportan con su fuerza de trabajo en la vida cotidiana, así “el obrero es más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen” (Elejabeitia, 1987). El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuanto más mercancías produce. Esto es lo mismo que la “desvalorización del mundo humano, que crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas. El trabajo no solo produce mercancías; se produce también así mismo y al obrero como mercancía, y justamente en la proporción en que produce mercancías en general” (Marx, s.f.). Así se tiene que los trabajadores dejan de ser libres y se convierten en presas de la mercancía, adquiriendo la característica de objetos.

El área tecnológica ha ayudado a los seres humanos a proyectar sus necesidades a futuro, esto toma un rumbo diferente con la creciente voracidad de la comunicación, información simbólica, objetos materiales. El monopolio de quienes la producen está presente, “son más rápidos y eficaces que nunca antes, que abarcan o pueden abarcar todo el planeta al mismo tiempo y que han cambiado nuestra forma de percibir el tiempo y el espacio, así como nuestra propia ubicación respecto de ellos y de las demás personas. El mundo humano parece, pues, no solo haberse encogido, sino integrado dentro de un mundo único, con una única economía, una única política, una única sociedad, con una única cultura”. (Quijano, 2013).

No puede descartarse el factor cognitivo que interviene en todo tipo de trabajo, el más reconocido es el que alude al aprendizaje académico. La inteligencia involucra las ideas, métodos, técnicas, siempre y cuando las tareas que hagan los trabajadores no caigan en una constante repetición. Todas las tareas en las que se involucra el físico humano o el movimiento, por muy irrisorio que suene, la cognición queda inmersa. A esto Gardner (s.f.) define la inteligencia múltiple como las potencialidades con las que todos nacen, marcados por la genética. Pero esas

potencialidades se van a desarrollando de una manera o de otra dependiendo del medio ambiente, la cultura, las experiencias, la educación recibida, etcétera. Al fin y al cabo todo ocasiona un trabajo o esfuerzo.

El trabajo es de suma importancia en la vida de cada ser humano, porque cada humano se convierte en trabajador. La incursión al trabajo se tiene desde el nacimiento y se agota hasta la muerte, esto por el constante uso de las capacidades, habilidades, movimientos, aprendizajes. Sin embargo, el trabajo remunerado se caza directamente con los determinantes sociales en salud, es por ello que cada persona realiza un trabajo diverso, sea en casa, de forma independiente o asalariada. El trabajo rodea al ser humano, por tanto es un factor intrínseco a éste, la reflexión a que se llega es, que es médula de la salud.

### **5.3 SALUD Y TRABAJO**

Salud y trabajo son dos conceptos que tienen dificultad de articularse entre sí, dada la lógica de la Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional o de la Medicina Médica Hegemónica, denominada así por Eduardo Menéndez (1992), con rasgos dominantes que orientan a conceptualizar la salud dentro de un marco meramente orgánico y que además limita alternativas de auto-atención.

El movimiento del ser humano va en conjunto de su transformación conceptual, esto requiere de transiciones graduales en el tiempo. Por ejemplo, antecedentes en la Antigua Roma hablan que Plutarco mantuvo la postura de la importancia del trabajo como fuente de salud “el hombre en buena salud no puede tener objeto mejor que dedicarse a las numerosas actividades humanas... La pereza no es saludable... y no es verdad que la gente inactiva es más sana”, (Restrepo, 2002).

En esas épocas el trabajo cumplía la misión de mantener activa a las personas, con secuelas positivas para su vida, así pues el trabajo como actividad integral es imprescindible para mantener saludable al trabajador, desde la esencia de la participación de una comunidad, con el fin de lograr un objetivo en común, sobrevivir, con la justa extracción de los recursos naturales en la idea de

transformarlos en instrumentos útiles de la vida, (Marx, 1975), mas hoy en día la necesidad se ha vuelto vertiginosamente consumismo absoluto.

Rescatar la actividad interactiva entre los seres humanos que en conjunto forman una sociedad y una cultura (Mora, Hersch, 2009), abre un concepto de trabajo enfocado al desarrollo holístico del humano que parte de una ideología distinta, con valores como: una comunicación asertiva, un sentido de pertenencia, solidaridad, constancia, igualdad, participación política, justicia, (Giroux, 2013). Sin embargo, a través del tiempo, el trabajo ha caído en el terreno del mercado globalizado, esto ocasiona la pérdida de los valores que fortalecen la vinculación con el trabajo, además de mantener activo al trabajador. Cabe precisar que el concepto de trabajo se fragmentó y se transmutó en un vehículo del sistema capitalista industrial, tal fue el caso de Frederick Teylor y Henry Ford, sin menoscabo, que previa Revolución Industrial, el trabajo ya había perdido de forma considerable la conciencia de un trabajo comunitario.

Cabe hacer un paréntesis que en la dinámica de trabajo delineada por Taylor y Ford establecen áreas fraccionadas de trabajo que aceleran la producción. Se rescata que en sus inicios, se trató de recompensar al trabajador en función a sus capacidades y propuestas, se tomó en cuenta su poder de decisión, pero el paso el tiempo y la aprehensión del capitalismo limitaron estas acciones. Con esto se tiene que se trata de buscar mayor beneficio a menor costo, por ello se pondera una producción masiva ante la participación de todas las capacidades humanas, ya que al impedir el desarrollo del trabajador, éste puede adaptarse a cualquier condición de trabajo, sea infrahumana o sobrehumana y así subsumirlo a tareas mecánicas, automáticas, repetitivas y rápidas sin que intervenga la integralidad humana.

Esto se debe a “la estructura del control del trabajo, de sus recursos y productos, [que] articuló a todas las formas históricamente conocidas (esclavitud, servidumbre, pequeña producción mercantil independiente, reciprocidad y capital) en torno de y bajo el predominio de la relación capital-salario (en adelante, capital) y del mercado mundial” (Quijano, 2013). Como fue el caso de los trabajadores en la época de Porfirio Díaz, donde se desconocieron por completo sus necesidades,

sus derechos, el trabajo era infrahumano. Las formas de trabajo eran jornadas extensas, aglomeraban a los trabajadores en espacios reducidos sin permitir que éstos se recostaran o sentaran, los mantenían parados todo el tiempo, puesto era considerado por el patrón, la manera de darles reposo. Esto es una prueba de cómo fueron tratados los trabajadores en algunas comarcas, además la paga prácticamente no llegaba a sus manos, su vida ya estaba consagrada a un dueño. (Turner, s.f.). A esto cabe señalar que la esclavitud no ha terminado. “En realidad, existen suficientes indicaciones de que la esclavitud está en curso de re expansión o reproducción, así como la servidumbre personal, la pequeña producción mercantil y la reciprocidad”. (Quijano, 2013).

Tampoco puede dejarse de lado la dinámica vertiginosa que se juega en las esferas empresariales, “la exacerbada competencia entre ellas, introducida por la mundialización, que impuso una lógica rigurosa para reducir los costos, aumentar la productividad, mejorar la calidad y cumplir los plazos de entrega pactados” (Neffa, 1999). Esto sin duda no podría cumplirse sin el factor humano, además de las estrategias para la obtención de procesos sociales, [la cual] es la valorización del capital, que es lo mismo que la obtención del plusvalor, a la par generar con ello bienes materiales mediante procesos técnicos de trabajo (Laurell, 1978). Con esto se resalta la forma en la que se venden objetos innecesarios antepuestos al valor de los trabajadores.

Un ejemplo de ello sucede al interior de las industrias, empresas, instituciones, puesto que el derecho y desarrollo del trabajador es sometido a horarios ilimitados. Esta situación se relaciona con el interés del capitalismo, el cual trata de extraer la fuerza del trabajador, mediante el tiempo de los trabajadores, apropiándose de ellos como si fueran de su pertenencia. En este orden de ideas se limita al trabajador que en su niñez y juventud no tuvieron oportunidad de lograr una carrera, cayendo en un ciclo donde se transcriben carencias educativas, falta de cultura, porque se encajonan en un ritmo de trabajo extenuante y no se le permite su desarrollo personal. Por esta situación los trabajadores viven siendo autómatas esclavos del trabajo, puesto que se les ha despojado de su animosidad, destinados a encontrar en la jubilación la cura y atención a las

enfermedades ocasionadas por la dinámica del trabajo agotador (Mora, Hersch, 2009). La aceptación de esta circunstancia en las generaciones actuales, se articula con la forma en que se ve el trabajo desde antes de la Revolución Industrial y se acentúa con la globalización.

Se contempla también la ideología de la medicación que abona a la eficacia pragmática o integración de los trabajadores al centro laboral de forma pronta, sin dar cuenta de que el tiempo es de suma importancia para la recuperación absoluta del trabajador, demás se dejan de lado los demás factores que confluieron para que el trabajador enfermara, como pudo haber sido: su salario limitado, derivando condiciones precarias de vida, de educación, etcétera.

El trabajo se ha convertido en un sistema de dominación estatal. Conseguir trabajo asalariado, tiene precedente por los escasos apoyos que se tiene por parte del Gobierno para ejecutar proyectos personales. Pareciera que el trabajo asalariado es la única fuente de sobrevivencia, por esta circunstancia “los trabajadores obligados a vivir en el mercado, que no consiguen vender su fuerza de trabajo, se ven forzados a aceptar cualquier forma de explotación para sobrevivir, aceptar las condiciones laborales que le ofrezcan [el Estado o el capital], inclusive la esclavitud” (Quijano, 2013).

Cuando se solicita empleo a cierta industria, fábrica, institución, empresa, la intención principal es sobrevivir, por ende, se pasa por alto o se descuida revisar si el trabajo que se ofrece reconoce los derechos consagrados en la Constitución Mexicana; la Ley Federal de Trabajo, o en caso de que hubieren, los Contratos Colectivos, los cuales en mayor o menor grado salvaguardan la seguridad y protección de vida y trabajo de cualquier nacido en México. Normas que protegen la seguridad de la vida trabajadora.

Cabe indicar que en las sociedades primitivas “La motivación de los individuos cuando hacían esas actividades de sobrevivencia, no eran puramente económicas, o para satisfacer sus interés personal. Se llevaban a cabo formando parte de las obligaciones sociales, y no en contrapartida de una remuneración monetaria. La dimensión colectiva primaba sobre la individual” (Neffa, 1999). Sin menoscabar que hoy en día sería extraña la contratación de profesionistas u

ocupaciones en colectivo o en masa, en un trabajo de gobierno o en una empresa privada. Es relevante advertir que el Estado está obligado a garantizar empleo universal.

Desde esta vertiente, se entiende que la economía y la política han modificado en gran medida las condiciones de trabajo, así como sus objetivos auténticos. Sin soslayar que de trasfondo es importante saber el cómo piensa la sociedad a escala mundial sobre el trabajo, puesto que las acciones se van organizando ad hoc a las ideologías y en función a éstas se da continuidad a la tecnología, como se dijo previamente. No obstante, el monopolio de los medios de comunicación mantiene una ideología homogeneizada.

Estas modificaciones en la concepción del trabajo son parecidas a la transformación que ha sufrido el concepto de salud. “Las acepciones de la salud han variado en el transcurso del tiempo” (Restrepo, 2002) como se mencionó con antelación. Es ineludible comprender que el trabajo es englobado dentro del concepto de salud, puesto que éste genera un bienestar en los trabajadores, desde generar comunidades, interconectarse desde el trabajo, expresar ideas para la funcionalidad del trabajo, dar mantenimiento activo al ser o al trabajador, al realizar actividades.

La cultura, el objetivo, las ideas dan una causa al actuar del trabajador. Esto se da precisamente por el sentido de pertenencia que se va entretejiendo dada la misión, visión y objetivo de la propia institución, empresa, organismo, etcétera. Esto impacta a nivel social, emocional, cultural, económico, político y coadyuva a generar un estado anímico e integral en el trabajador, que no es otra cosa que la salud, entendida desde su dimensión amplia y holística.

Se reitera que si no hay un objetivo en el trabajo, no hay comunidad, sin comunidad se desvirtúa la trascendencia laboral, puesto que no se encuentra un para quién o un qué, se pierde la sinergia entre los trabajadores y se ocasiona un desinterés en el trabajo.

Cabe aclarar y dejar muy claro que ningún trabajador se debe despojar de su humanidad, por lo que la idea de comunidad entre trabajadores debiera ser la misma que experimenta el ser, conceptualizada en occidente como cuerpo y

cognición. El cuerpo es el vehículo portador de toda expresión que ayuda a transformar y adaptar los recursos, volcar las ideas, aunado a un sentido de vida, por ello es necesario identificar y si se tienen los elementos suficientes, rescatar e integrar la unidad del ser, puesto que de lo contrario el trabajador se convertiría únicamente en movimientos repetitivos, en estrés, en enfermedades y reducción de años de vida.

Es relevante señalar que el atrofio, sea anatómico, fisiológico, psíquico que vive un trabajador es derivado de la escisión dicotómica entre el cuerpo y la mente, (Vázquez, 2002). Esto refiere a la unidad del cuerpo y la mente con el fin de que se retroalimenten, reconozcan sus saberes, sus conocimientos, sus experiencias.

Un hecho contrario que ha afectado a millones de persona es la trascendencia del paradigma funcionalista-estructural en el ámbito de la salud y por tanto en el trabajo. Se ha visto que la salud se asocia claramente con la función adecuada del organismo humano, en este sentido se comprende la relación del argumento con que se define este paradigma, del cual se desprende que el cerebro es el eje rector de todo el cuerpo, por ende se traslada a las jerarquías de trabajo, lo que se manifiesta en el trabajo desde una forma vertical. “El orden social enmascara su arbitrariedad y se perpetúa así mismo, extorsionando a los subordinados la aceptación práctica, si no el consentimiento voluntario de las jerarquías existentes”. (Jiménez, 2005). Esto es una explicación de violencia simbólica que sirve para visibilizar el sistema de significados que dan legitimidad a una estructura de inequidad.

Para dar claridad a esto es necesario imaginar una pirámide la cual se va dividiendo conforme asciende o desciende. La ideología naturalizada del poder coloca a los trabajadores en la parte inferior de la pirámide, donde se encuentran los esclavos, los siervos, las mujeres, que hoy en día serían los obreros o los operativos que fungen el trabajo rutinario, monótono. Por lo general, aquellos que hacen el trabajo rudo o vil, se les relaciona con la motricidad gruesa del cuerpo, así se tiene que el trabajador es tomado como extensión del cerebro. El cerebro está posicionado en la parte alta tanto del cuerpo, como de la pirámide organizativa, esta legitimación antigua lleva a los trabajadores a seguir órdenes

del cerebro, que se encuentra en la cúspide. (Estramiana, et. al, 2007). En esa misma estructura se entienden las relaciones de poder. En la parte alta de la pirámide se encuentra la dirección, seguida por la subdirección y va bajando hasta llegar a los obreros, es por ello la relevancia de este paradigma que ha trastornado la comunión en la sinergia de un trabajo, por tanto se vuelve aprisionante. (Morales, 2007).

Este paradigma funcionalista-estructural claramente se observa en todas las dinámicas de trabajo desde antes de la Revolución Industrial, y en la actualidad se ha marcado más a nivel mundial. La misma estrategia se fue afinando ya con Tylor y Ford, como ya se describió. Mas cabe señalar que estos personajes sumaron al método de trabajo la división de las tareas para “agilizar los procesos de trabajo que se caracterizan por ser esencialmente rígidos.- para ser eficaces requieren la activa intervención humana” (Neffa, 1999), a la par la implementación de los niveles dirección, supervisión, operación, “que exigen la descalificación, la simplificación y la pérdida de contenido del trabajo, el elemento humano ya sea hombre o mujer”. (Ramírez, 2001). En el caso de la mayoría de los trabajadores se les usa para realizar actividades meramente mecánicas y/o no se interconectan sus saberes con el trabajo.

El paradigma en comento, genera las clases sociales y favoritismos. Sobre esto último se sabe que la mayoría de los puestos de dirección, son ocupados por trabajadores que no cumplen con los conocimientos, habilidades, capacidades, simplemente los obtienen por herencia, por compadrazgos, amistad. Esto quiere decir que se trata de un mundo reducido de personas pudientes (Morales, 2007).

Por esta razón los trabajadores que cuentan con su fuerza de trabajo exclusivamente, no logran acceder a estos niveles de Dirección. Así se tiene, que se resta importancia a los saberes y capacidades de los trabajadores, ocasionando con ello el atrofio de su desarrollo integral.

Además se ha legitimado en “los dos milenios que nos preceden que el trabajo manual tiene menor jerarquía que el trabajo intelectual y la vida contemplativa, tanto el trabajo intelectual como el contemplativo fueron asignados incluso a comunidades religiosas; y por otra parte el trabajo manual se aceptó como

esclavitud” (Neffa, 1999). Es por ello que la mayoría de los trabajadores enganchados a trabajos manuales tiene salarios ridículos, esto acorde al paradigma descrito. Estos mismos trabajadores al no tener oportunidades de superación personal, se mantendrán en la pobreza.

Es importante connotar que “El trabajo humano no solo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea la actividad.” (Neffa, 1999). El ser humano visto como trabajador es un cúmulo de saberes, habilidades, que se integran en el cuerpo con necesidades parecidas entre cada ser humano. Visto desde la salud, el ser humano debe observarse de forma integral, dado que existen varias aristas que pueden afectarlo, tales como: la economía, las decisiones políticas, alteraciones fisiológicas, alguna disfuncionalidad emocional, entre otros factores.

No puede dejarse de lado el tema del trabajo femenino, cuya postura sigue en desventaja, tanto a nivel biológico, fisiológico, anatómico, cultural, social, económico. La desventaja laboral para la mujeres obedece a la conexión que se hace con los roles de género, como ha señalado Cooper (1988). La división sexual del trabajo y el concepto de género son social e históricamente contruidos. “Habría que pensar seriamente, que los cambios tecnológicos potencialmente interrumpen la división sexual del trabajo provocando contradicciones en el proceso de definición de género que, agrego yo, contribuyen poderosamente en la aparición de malestares físicos y mentales no solo en las trabajadoras, sino también en los trabajadores, aunque como apunta Cooper, con el cambio tecnológico, las trabajadoras van a ser afectadas de manera diferente que los trabajadores.” (Ramírez, 2001).

En la industria las enfermedades se diferenciaban por género, dado que las mujeres estaban mayormente reprimidas y obligadas a ejecutar trabajos

extenuantes, “cumpliendo con tres funciones, la reproducción biológica, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción invisible, como ama de casa” (Yanes, 2003). Sobre esto último, las labores domésticas se relacionan exclusivamente con las mujeres, esto en función a las atribuciones que se le han conferido. Es relevante señalar que el Estado se ahorra millones de pesos al exentarse del pago a las mujeres trabajadoras en el campo doméstico.

Estudios realizados han develado “la trampa de la visión masculina. Han descubierto que la exigencia del trabajo al género femenino no es menor a la del hombre” (Yanes, 2003).

La mayoría de las mujeres asumen un doble papel, sino es que triple cuando tienen familia. Tanto en el plano laboral remunerado como en el plano doméstico sin salario, el resultado es una inequidad de género. Sin soslayar la pretensión de obligarlas a asumir un papel de madres o cuidadoras por el simple hecho de tener una condición biológica específica. (De los Santos, Carmona, 2012).

En las “últimas décadas la inclusión de las mujeres al mundo laboral ha ido en aumento” (Ramírez, 2001). Esto quiere decir que en el sector terciario existe mayor número de mujeres en la actualidad, pero los niveles salariales y los puestos de dirección están dirigidos mayormente por el género masculino, lo cual es un indicador de diferencia e inequidad de género perdurable. “Resulta notorio [...] el relegamiento de las mujeres a puestos que de algún modo derivan de lo femenino, como los relacionados con la cultura [...] Hay lugares de trabajo vedados a las mujeres por creerlas de “mala suerte” (Aguilar, 1986).

Rescatar el triple trabajo que realiza la mujer moderna, como menciona Yanes (2003) es imprescindible para establecer una diferenciación en las afectaciones de vida y trabajo en las mujeres, madres solteras, con familia o sin familia en el sentido de limitarlas a un trabajo bien remunerado, esto por la demanda de horas a cubrir en dichos puestos. El asunto en cuestión es observar como toda esta línea de trabajo afecta a los trabajadores de diferentes formas, según su nivel salarial o como diría Laurell (1978) el proceso salud-enfermedad va en función a la inserción en el trabajo.

A todas luces se ejerce la plusvalía absoluta, la cual es el incremento del horario laboral de la trabajadora, a la par una reducción de salario sin ningún cambio en los instrumentos y la organización del proceso de trabajo. Sin descartar que también se aplica en el trabajo la “plusvalía relativa, la cual habla de la inserción de la tecnología, intensificando el trabajo, como la expresión predominante bajo el capitalismo” (Laurell, 1978).

Por lo que se entiende que las mujeres se descuentan de puestos de confianza, de niveles altos, dada la responsabilidad de cuidar a sus hijos, impuesto por la sociedad.

Un elemento no menos importante a destacar es el conflicto con los pares, lo cual implica un ambiente opuesto a lo armónico, incómodo que deriva de un hostigamiento laboral. Como tal “desencadena una presión psicológica por expectativas y exigencias de los superiores, esto orilla a que las trabajadoras soliciten su cambio de adscripción o renuncia definitiva” (Ramírez, 2001).

Sobre el hostigamiento sexual laboral, causa temor a las mujeres y algunas ocasiones no tienen los recursos emocionales o los capitales sociales para enfrentar el evento, así que concluyen en una renuncia, quedando vulneradas, desprotegidas de un ambiente laboral estable, de una seguridad psicológica y económica.

## CAPÍTULO II

### 5.4 DESCULTURIZACIÓN

Es importante definir que la cultura es “Todas las ideas, valores, significados y símbolos, los usos y costumbres, los esquemas de comportamiento en el ámbito público y privado, así como todo el repertorio característico de comunicación, vestimenta, formas de orar, comer, andar, hablar y callar, configuran formas de vida, es decir, cultura; igualmente las obras literarias, musicales, pictóricas y toda manifestación artística, como parte de la cultura de una comunidad cumplen con la función de expresar emociones, deseos y la percepción que se tenga del mundo; también permea al individuo y comunidad de criterios para desplegar la conducta, como la piedad, la obediencia, la austeridad y moderación, la prudencia, valentía, honestidad, etc.” (Sánchez, 1983).

Es cierto que una cultura se robustece con otra cultura, esto da como resultado una suma de saberes y conocimientos entremezclados, en este caso “la interculturalidad implica mirar la multiplicidad de formas de vida de los grupos sociales, cada grupo social es una forma de vida; asimismo es mirarse a uno mismo. Implica reconocernos con una forma de vida distinta al otro; ello implica una visión distinta de la alteridad y de aquellos contextos sociales más extensos y lejanos a nosotros mismos” (Ministerio de Salud, 1996). Sin dejar de observar que “es una necesidad obligada cuando dos o más grupos de culturas diferentes se encuentran, ya sea de manera hostil o amistosa. Es necesario conocer a los otros para entender y comprender muchos aspectos o elementos culturales que a primera vista pueden parecer negativos, inmorales o simplemente que no deben estar presentes” (Ministerio de Salud, 1996).

Es sabido que el colonialismo y el despojo de culturas e identidades suele dejar secuelas negativas a nivel cognitivo y social de forma colectiva, en este caso en los trabajadores a los cuales se les despojó de su hábitos, tradiciones. Esto implicó la pérdida de una cosmovisión laboral comunitaria, que tenía como objetivo únicamente tomar el recurso natural necesario sin que el poder fragmentara al

gremio. Por ejemplo, la permacultura era entendida como la sincronía entre la naturaleza y las necesidades del ser humano, ésta se vinculaba con el valor del respeto a los alimentos endémicos de cada lugar y de temporadas; de los ciclos del agua; de los ciclos del carbono; a los microorganismos (quienes provén de abono y fertilizan la tierra). Se trabajaba por objetivos en común, más allá de lograr excedentes o ganancias que finalizan en oligarquías y juegos de poder. Por ello surge la necesidad de enzarzar algunos aspectos antiguos, los cuales están llenos de sabiduría y vitalidad.

La modificación de hábitos fue el dinero, que mermó en gran medida las formas de vida. En “la aristocracia [en Atenas se tuvo que] los principales medios para estrangular la libertad común fueron el dinero y la usura. En Atenas residía la nobleza, “donde el comercio marítimo, así como la piratería practicada en ocasiones, la enriquecían y concentraban en sus manos el dinero. Desde allí el sistema monetario en desarrollo penetró, como un ácido corrosivo, en la vida tradicional de las antiguas comunidades agrícolas, basadas en la economía natural” (Engels, 2000).

Esta manifestación de acumular excedentes, llevó a algunos a construir dinámicas de trabajo agotadoras, dejando de lado el trueque, intercambio de bienes y servicios y dando cabida a la obsesión del poder que llevó a modificar la interrelación del trabajo con idea de obtener mayores recursos a fin de lograr más y más comodidades.

La desculturización habla de la necesidad de obtener dinero y se excluye el sentido comunitario, la cooperación entre iguales, el desarrollo de conocimientos, saberes, habilidades, experiencias que contribuyan al beneficio de la sociedad. Esta situación se da por empresarios que no se detienen a considerar la necesidad de sentido de pertenencia en un trabajo. Hagerty, Williams, Conye y Early (1996) apuntaron que el sentido de pertenencia es un elemento importante para la salud mental y el bienestar social, que se asocia al funcionamiento psicológico y social, [...]” (Dávila, Jiménez, 2014). El sentido de pertenencia se liga directamente con la comunidad que es “una unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento común, con conciencia de

pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interactúan más intensamente entre sí que en otro contexto”. (Ezequiel, 1965).

Tiempo atrás se destinaba cierto tiempo a procurar la tierra y entresacar de ella lo indispensable, hoy en día la producción económica se reconoce por los horarios extensos de trabajo, así los trabajadores destinan mayor tiempo en el trabajo que con sus familiares o en la recreación de su propia persona. Este enajenamiento los mantiene robotizados dentro de la homogeneización laboral, “sin dejar de reconocer los beneficios del trabajo, [su parte negativa] afecta no a la producción sino a los trabajadores. Desde este ángulo, el trabajo se concibe como una actividad a través de la cual no solo se producen bienes para satisfacer necesidades sino también plusvalor, es decir riqueza” (Ramírez, 2001)

Dicho de manera breve, “tal patrón de poder, fue desde el comienzo, mundial, capitalista, eurocentrado, colonial –moderno” (Quijano, 2013). Por ende la cultura no es imprescindible para el capitalismo, dado la mercadotecnia uniforme, que no rescata las necesidades y problemas de cada cultura, además el eurocentrismo parte de la idea de acumular riquezas a menor costo, desconoce la importancia de mantener la integralidad del trabajador en función a su cultura.

“La cultura mexicana ha cambiado en su relación con Estados Unidos, la presencia abrumadora de sus discursos y valores en las sociedades urbanas ha ido fundiendo la emergencia urbana con los sentidos de una cultura que tiende a ser universal a través de su imagen de éxito y destino manifiesto” (Galindo, 1994). Esto permitió un desarraigo cultural de los ideales, quehaceres, cosmovisión, llegando hasta la fragmentación que se vive el día de hoy.

Un tema implicado dentro de la interculturalidad y globalización es la dinámica social que se vive y la demanda de bienes y servicios, cuya transformación es en base a las necesidades creadas, es por ello la estandarización de actividades desarrolladas hoy en día, y la cobertura que se hace en el sistema educativo en la creación de profesionistas. Aunque el eurocentrismo plantea una cultura universal, la cual ha “difundido la idea de multiculturalidad, esta categoría para referirse,

principalmente, a aspectos laterales, externos, sobre todo a la economía, por esto la existencia social y el poder no están en cuestión pero sí la identidad” (Quijano, 2013). La cultura a nivel global está en riesgo de perder su identidad donde se presta mayor atención a la economía, al poder, a la sociedad obrera que solidifica el trabajo, lo cual deja en total desamparo a los países en vías de desarrollo que no pueden competir con países adinerados.

La desculturización también ha impactado en la tempestad del cambio en los tres sectores económicos, lo que ha orillado a la creación de licenciaturas para enfrentar la problemática de la desvinculación entre el trabajo y el sentido de pertenencia, la intención es aportar un beneficio a la sociedad, desde el conocimiento de cada profesión hasta su aterrizaje. En este sentido es valioso contar con una profesión como herramienta que da frutos en el trabajo, con esto se implementan acciones en el campo laboral; cuya finalidad es realizar aportaciones para generar conocimiento y una mejora en la vida social. Es imprescindible resaltar en este contexto la importancia del saber y experiencia de quienes trabajan de forma empírica.

Sin soslayar que un trabajo realizado en cualquier dimensión, sea agrícola, de oficinista, profesionista, se basa en actitudes y pasión por su actividad. Es básica la asociación del gusto, talento o vocación por el desarrollo de un trabajo específico, lo que recae en un amplio beneficio comunitario, sin embargo el desarraigo de la cultura conlleva a la participación pasiva, así como un desinterés en el trabajo diario.

Visibilizar la realidad laboral y la dinámica que vive hoy en día la cultura del trabajo a nivel cognitivo en las personas, está prácticamente en “La diferencia del exterior al interior del trabajo, lo cual estriba en que al llegar al centro laboral, donde el trabajador se desprende de su cultura ideológica, como si ésta fuera a semejanza de un sombrero que se coloca en el perchero al entrar al trabajo” (Ramírez, 2001). Los sistemas de trabajo desconocen la personalidad, en muchas ocasiones la experiencia, las cualidades, los conocimientos técnicos, manuales, teóricos, empíricos que puedan facilitar las funciones del trabajador. “Derechos

fundamentales como la salud, el trabajo, la organización, la libre expresión del pensamiento, quedan apartadas al ingreso de la empresa, industria, trabajo” (Yanes, 2003). Tal pareciera que el trabajo ofrecido por el gobierno o empresas privadas, borran con un pincel el exterior o la vida y pensamiento del trabajador.

Dentro de la cultura “es ineludible mencionar que las representaciones sociales son entendidas como modalidades del pensamiento de sentido común que se generan, permanecen y transfieren mediante procesos comunicativos cotidianos y mediáticos” (Rodríguez, García, 2007). La disociación entre el concepto del trabajo y el trabajador carece de la representación social, entendida como la subjetividad con que se aprende desde la diversidad y se limita con el íntimo acercamiento al sistema educativo que homogeneiza dicho concepto, que de cualquier modo, no deja de ser complejo.

Las causas de origen que hacen comprender al trabajo como puente de interés personal y no así como vehículo para el desarrollo e interacción comunitaria, pueden ser: la presión social globalizada, una carga académica adelgazada, una carrera rápida, una remuneración alta (ideología individualista), donde se promueve solamente la satisfacción individual y no así el beneficio colectivo, la competencia. Todas las teorías descritas tienen de trasfondo una inexistente vocación y/o pasión por la profesión. Esto desencadena un compromiso adelgazado, no participativo, cuando la individualidad se traslada a un trabajo, sin bases firmes.

Es por ello que el paradigma del funcionalismo estructural tiene gran impacto de forma inconsciente en los trabajadores, dado que se internaliza en el mundo del trabajo, mediante el sistema educativo, dando lugar a la competencia, individualismo, el cual sin duda impacta en la esfera del trabajo. Es así que las representaciones sociales y de salud tiene un gran peso en la cotidianidad de los trabajadores y en los que aun no se convierten como tal en trabajadores asalariados o con ingresos.

Por lo anterior los trabajadores viven un desculturización del trabajo y se vuelven autómatas al insertarse en el sistema laboral, sin vocación, o cuando el trabajo no permite su desarrollo profesional. En este tenor la educación es primordial en la

perspectiva de que las personas tengan las capacidades para abarcar técnicas y teorías que resulten significativas a su cultura. Esto da amplitud en la visión de su representación social y de salud laboral con miras de realizar un trabajo con vocación, devoción, entrega, que el solo hecho de adquirir una remuneración.

En el tema del sistema educativo toca resaltar que se dedica a la formación de estudiantes obedientes, a la semejanza del aparato laboral, para beneficio del empresario y/o del Estado, y se disponga de mano de obra barata (González, 2003). El desarraigo cultural ha resquebrajado al mundo laboral desde el sistema educativo, mismo que produce personajes obedientes y no así líderes con ideas colectivas, espontáneas, creativas.

“Gramsci propuso una hipótesis sugerente: la educación, como parte del Estado, es fundamentalmente un proceso de formación de “conformismo social”. Los sistemas educativos, y las escuelas en particular, parecen instrumentos privilegiados para la socialización de una cultura hegemónica” (Torres, 2001). El Estado y el capital se apropia de la ideología cultural, por ello se ha permeado a los profesionistas desde la vida escolar hasta su proyección laboral.

Situación similar sucede con los servicios y productos que se fabrican y los métodos para su consumo. Un ejemplo simple es la tecnología celular o las áreas verdes ocupadas para construcciones. El primer ejemplo, se relaciona con la fabricación de aparatos que no requieren de una profesión de alta especialización, como lo es la medicina, sino simplemente una carrera técnica, incrustada con salarios bajos. El segundo ejemplo impacta en mayor grado por el uso indiscriminado e irresponsable de las áreas protegidas que son para siembra y se venden al final, al capitalismo. Sea para construcción de unidades habitacionales u otros negocios lucrativos, etcétera, lo cual disminuye espacios para profesiones dedicadas al campo. Esto lleva a que las personas interesadas en estudios agronómicos, agrícolas, entre otras, no tengan cabida en el mercado.

Al reducirse las opciones en el mercado, se observa una marcada competencia entre profesionistas, cuyo deseo o vocación es errada, puesto que su decisión va en función al mercado del trabajo, y no así por su vocación.

En el área laboral, la pérdida de interés por el trabajo convierte a los profesionistas en trabajadores comunes, el indicador es la baja calidad en el trabajo, esto derivado de que sus estudios no se ligan a su vocación o el trabajo no es idóneo a su profesión. El interés de la mayoría de los trabajadores es conseguir un beneficio económico, no “por placer, o para satisfacer una necesidad personal de quien lo ejecuta, sino que se realiza como medio para hacer un intercambio, para obtener un ingreso salarial mediante el contrato de trabajo...” (Neffa, 1999).

Sin menoscabo que la globalización ha ocasionado “...dejar progresivamente de lado la garantía jurídica de la estabilidad y el abandono de los contratos de duración indeterminada para los nuevos trabajadores reclutados” (Neffa, 1999). Predicamento que colapsará aún más a las nuevas generaciones que egresan de universidades o carreras técnicas o aquellos que solo cuentan con conocimientos empíricos.

El resquebrajamiento cultural, es la carencia de una relación hermanada entre lo que se estudia y lo que se trabaja, o lo que se conoce y sabe por tradición para encontrar una ocupación, pero como ya se señaló, existen quienes eligen una profesión en función a la remuneración, debido al mercado, lo que conlleva estudiar una profesión indeseable pero con un salario deseable. Aunado a esto, hoy en día, se estudia una profesión temiendo no encontrar un trabajo permanente dado los contratos determinados y aquellos que saben de oficios, son relegados, sin amparo, quedando a su suerte, porque no tuvieron oportunidad de estudiar, esto invalida proyectos de vida (Marina, 1998).

## **5.5. CONSUMISMO**

El consumismo, entendido como el consumo voraz e innecesario de productos, ocasiona una fractura en valorizar de los objetos y el trabajo, se tiene que el valor del dinero se sobrepone a los valores abstractos que dan dignidad al ser humano, o al trabajador. El mercado es un elemento fundamental para que esto suceda, con esto se da pie a que las generaciones se interesen más en objetos, que en la

ética, aquella que tiene una perspectiva de asumir derechos y obligaciones que logran un equilibrio en una balanza (Marina, 1998).

El consumismo no atiende a objetivos comunitarios, proyectos de vida, valores, identidades, sino que atraviesa aristas de oferta y demanda, elogia el dinero sobre la salud, acapara los bolsillos de cualquiera mediante estrategias fraudulentas y engañosas, como en producir artículos nocivos a la salud, que se perpetúan en consumo desmedido.

Esto tiene que ver con la trascendencia de la globalización que promueve los “mercados reales que tienen millones de productores, millones de insumos, millones de consumidores y millones de precios. El sistema de precios se ha generalizado en el mundo pues actúa como una "mano invisible" según la famosa frase de Adam Smith que, sin planificador alguno, asigna recursos en forma eficiente (mínimo costo) y justa (de acuerdo con la demanda).” (García, 2000).

El consumismo deriva de la globalización del mercado, el cual tiene como características principales la expansión de materiales estandarizados, lo que ocasiona una transferencia de raíces culturales al consumo masivo. “Pareciera que todos somos parte de un poder mundial único e integrado de modo sistémico, y en ese sentido específico, globalizado” (Quijano, 2013).

Si se hace una revisión de lo que ocasiona el consumismo se llega a la conclusión de que muchas personas, en concreto cualquier trabajador, (que de alguna forma tiene ingresos para conseguir materiales) es motivado por la propaganda que logra cambiar su mentalidad, en la idea de vivir para comprar lo que quieren y sin otro objeto de vida, pero esto se torna en un eterno consumo, comprar el objeto deseado queda superado por otro, lo que perpetua un círculo de consumo excesivo, la mercadotecnia se encarga de hacer necesario lo innecesario.

Se ve que otra faceta el consumismo es la dinámica desenfrenada, de trabajar horas extras para conseguir lo innecesario. Se extrae el plusvalor del trabajador, muchas ocasiones se cubre hasta dos turnos, debido a los salarios pauperizados, sin dejar de lado que quienes producen los productos, por lo general resultan exentos de conseguir los bienes, por los altos costos.

La reproducción social es una teoría asociada al trabajo con el consumo. Marx (s.f.) denomina que la transformación de los recursos es para usarse en la vida diaria, y la vía para conseguir las, después de procesarlas, es adquirirlas. La reproducción social entonces no puede desarticularse del ámbito del trabajo porque de éste depende el consumo. Así el recurso que ha sido transformado o el servicio producido, es adquirido.

El trabajador siempre ha necesitado actuar sobre la naturaleza, transformándola, en la perspectiva de obtener beneficios de acuerdo a sus necesidades (Betancourt, 1995). Estas necesidades se concretan en el consumo, por tanto es necesario estudiar el momento de la producción y el momento del consumo como una unidad dialéctica, inseparable uno del otro (Yanes, 2003).

Hoy en día el consumismo juega un papel central en la vida de la mayoría de los trabajadores sino es que de todos, estructurada esta idea del consumismo en la vida diaria, se trastorna una vez más la vida equilibrada.

Es imprescindible indicar que todo el consumo va en función al salario. Aquí entra una vez más una diferenciación de la calidad de productos que se pueden conseguir, según la clase social, al igual que el tipo de enfermedades que pueden adquirirse, las cuales se asocian al tipo de trabajo, calidad y nivel de vida que se tenga. Por ende las carencias de un trabajador se reflejan en la morbi-mortalidad, en el analfabetismo, en la carencia de capitales sociales y culturales de su familia. La epidemiología crítica, hace toda una reconstrucción del proceso salud-enfermedad, que no solo repercute en la creación de productos y servicios, sino en el consumo de los productos y servicios creados, donde se imbrican las formas específicas de organización, la pleitesía a la estructura de jerarquías sociales establecidas, relacionada con la distribución diferencial de los recursos y la cultura (Almada, 1990).

## CAPÍTULO III

### 5.6 VISIÓN BIOMÉDICA DEL TRABAJO

El concepto del trabajo desde la biomedicina se relaciona con la salud de una forma hegemónica, puesto que las enfermedades no dejan de verse desde parásitos, bacterias, patógenos, dejando en ello la única causa de inestabilidad funcional de las personas (Aréchiga, 2000). Aunado a esto, la filosofía del positivismo, postula la importancia pre patológica, patológica y pos patológica, (causas y efectos) y se deja fuera la visión de la desigualdad social, política, económica.

Desde esta perspectiva las enfermedades del trabajador dentro del marco de la biología se refieren a una alteración de la homeostasis según Canon (1929). La pérdida de la homeostasis en los individuos de forma regular se conoce como enfermedad “ocupacional”, clasificada así por la medicina del trabajo, quedando como factor de riesgo, donde se enaltece la enfermedad y los estudios de cómo erradicarla.

La medicina del trabajo o el modelo médico con fundamento en “la biomedicina comprende las enfermedades laborales en su atención y curación y no así en las causas sociales que las crean, de esta forma la biología no puede determinar más que algunas necesidades fisiológicas básicas del trabajador” (Laurell, 1978).

Este método de respuesta atención-acción explica las afectaciones en el trabajador a través de los factores de riesgo físicos, químicos y accidentes de trabajo. Un ejemplo es trabajar sin uniforme protector, laborar en un lugar sin ventilación, en hacinamiento, con esto se comprende que las enfermedades son causadas, por las condiciones pésimas laborales, pero también contribuye la falta de acercamiento con el trabajador, mediante capacitaciones para su superación personal, una valorización a su trabajo con un incremento salarial, la revisión y mejoramiento de la intersubjetividad entre trabajador y patrón.

Es inteligible que “el trabajo es una categoría social, de tal forma tiene que ser tratada en sus determinaciones múltiples y no solo como factores de riesgo,

ambientales, percibidos así en la medicina del trabajo. Sin duda el trabajo está ubicado en un lugar central en cualquier sociedad” (Laurell, 1978), puesto que es un cúmulo de responsabilidades, entre ellas la supervivencia del propio trabajador, la cobertura de las necesidades básicas de la familia, el consumo, la recreación, la educación.

No puede dejarse de lado que otros factores han lacerado a los trabajadores, desde las condiciones inadecuadas de trabajo, hasta el despojo de sus raíces laborales, en concreto, el sector primario. Puesto que la implementación del sector secundario y terciario han creado una desvinculación con la cultural del trabajo en México, lo que ocasiona series complicaciones somáticas en la vida laboral de los trabajadores, porque como se describió en capítulos anteriores, se requiere de una vocación y una identificación con el trabajo, además de que el contacto con la tierra crea una estrecha relación con la misma, con los alimentos. Esto mismo se entraña en la vida del trabajador. Mas la visión biomédica alude a que la salud-enfermedad solamente se da, desde la mirada unicausalista, por el medio ambiente, el huésped, los agentes físicos, químicos, biológicos, pero sin duda las afectaciones del trabajador son mayores que estos factores.

La pérdida de la salud desde la perspectiva, unicausalista, quiere decir que el patógeno actúa al interior del organismo en la hipótesis de que es la única forma de contraer la enfermedad, discriminando la fatiga, la falta de ingresos, la desculturización, las condiciones de vida y trabajo.

En el campo de la “salud unicausalista las enfermedades se catalogan en dos vertientes; la del trabajo y las comunes” (Yanes, 2003). Con esto se crea una amplia brecha entre las enfermedades del trabajo y las enfermedades caseras. Sin menos cabo de que las enfermedades de la familia, consideradas como caseras, tendrían que ser sumadas a las directamente desencadenadas en el trabajo, puesto que tanto la una, como la otra enfermedad, sirven de indicadores de las condiciones injustas de salario, porque no se alcanza a cubrir los aspectos de prevención, promoción de la salud, y la atención médicos.

Sobre el concepto de enfermedad existe un avance en el campo de la biomedicina. “La visión que se da a las enfermedades se amplía al campo de

multicausalidad, se toman en cuenta aspectos socioeconómicos y culturales” (Yanes, 2003). Lo que da un margen más amplio en la comprensión de las enfermedades del humano o de este caso del trabajador, pero este enfoque no deja de ponderar los virus y los patógenos.

La unicausalidad y la multicausalidad, fueron adoptadas por la Salud Pública y tuvo efectos benéficos para la sociedad Alemana, en la coyuntura de dar respuesta a la salud-enfermedad-muerte a nivel individual y colectivo. La Salud Pública tuvo el objetivo de ser mediadora en políticas de salud desde una perspectiva biomédica, con un matiz social. Este último aspecto hace referencia a la atención de cualquier persona, indistintamente de su estrato social, si vivía en pobreza o era de clase alta, con este surgimiento de la Salud Pública se planteó que la salud era un derecho (Rosen, 2005). Sin embargo “los derechos fundamentales como el de la salud, el trabajo, la organización, la libre expresión del pensamiento, quedan coartados y limitados al traspasar los límites de la propiedad privada” (Yanes, 2003) así como en el sistema implantado por el Estado.

La Salud Pública en México da respuesta social organizada, mediante políticas y prácticas en salud, se apoya en la epidemiología tradicional, cuya investigación estriba en el estudio de la frecuencia y distribución de las enfermedades en las poblaciones. Toma en cuenta la historia natural de las enfermedades, cuya misión es interrelacionar al cuerpo humano con los medios ambientes, los agentes patógenos, los factores de riesgo, los estilos de vida, sin observar el contexto histórico, las problemáticas humanas, la desigualdad social. En resumen discrimina la dimensión social (Guzmán, Pizarro, et al. 2012), abarca la salud de forma estrecha y reducida, es decir multicausalista.

Es cierto que la Salud Pública reduce un porcentaje de enfermedades pero no logra abatirlas, la epidemiología tradicional dentro de sus estudios ha definido indicadores que señalan la permanencia de las enfermedades y su resurgimiento. Por ejemplo, la “prevalencia” indica la frecuencia con que se da la enfermedad, explica la proporción de la población que padece la enfermedad en estudio, en un momento dado. Respecto a la “incidencia”, ésta mide el flujo que se establece

entre la salud y la enfermedad, es decir, la aparición de casos nuevos, (Moreno, Altamirano, et al. 2000), entre otros indicadores. Esto quiere decir que las enfermedades están en constante aparición, sobre todo cuando existen movimientos sociales (Goldberg, 2012).

Una evidencia contundente sobre los escasos alcances que ha tenido la Salud Pública es la tasa de mortalidad por tuberculosis en México. La disminución de la tuberculosis para 1930, se estaba dando previo a la implementación de la vacuna VGC para el año 1970. Esto se atribuye al tipo Estado, y a las condiciones de vida y trabajo según Kumate.

Otro ejemplo claro se tiene con Thomas Mackown, médico de formación y demógrafo. Declaró, “la mejora de los estándares de vida y de la nutrición causaron la transición en salud en Gran Bretaña de 1600 a 1940”, y no así la implementación de la Salud Pública, y la clínica organizada (Goldberg, 2012).

En su libro, “Introducción a la Medicina Social”, Mackown (1989) describe al tifo como una epidemia que podía contrarrestarse por factores sociales, pues antes de reconocer que el piojo era el portador de la enfermedad transmitida al organismo humano, la enfermedad comenzaba a reducirse a cambio de una calidad de vida mejor, en la población de las Islas Británicas. Las influencias principales fueron dos: los estándares de higiene que engloba el suministro de agua y por ende el aseo personal. Eso evitó el contacto con el piojo, a la par se contrarrestaron las infecciones con la dieta. Estos aspectos son de índole político, y económico, por tanto son temas sociales.

La Salud Pública desconoce al concepto de salud en su plano holístico, su postura es totalmente reduccionista, observa al individuo en partes, con un corte analítico, cuya finalidad es diseccionar al cuerpo humano en órganos, de esto se desprenden las altas especialidades técnicas de la medicina, aunque maneja un tanto los “servicios no personales” , que abarcan al grueso de la población afectada, como: la contención de epidemias y desastres en comunidades, la vacunación ya mencionada, el control y regulación de la contaminación, el agua potable, alimento y bebidas, drogas, medicamentos que abarca a toda la población, reguladas por la Secretaría de Salud, (Mora, 2009), mas no es

suficiente porque la postura de la Salud Pública sigue enalteciendo agentes patógenos, sin tomar en consideración la condición de vida del trabajador, los problemas del entorno social, la familia, las amistades, las desavenencias, la cultura, los conflictos laborales, los sentimientos a los que está expuesto cada persona.

El impulso que se ha dado a las ciencias biológicas, físicas, químicas es sin duda un gran avance, sin embargo pareciera un obstáculo al bloquear la interpretación que se tiene sobre las enfermedades adquiridas por los trabajadores en la vida laboral y la conexión que existe con el contexto social.

## **5.7 MIRADA DISTINTA A LA BIOMEDICINA**

Existe evidencia de que el proceso de salud-enfermedad puede explicarse desde otra teoría. Esta teoría apunta a que el capitalismo crea enfermedades diferenciadas según la clase social, vinculadas con el deterioro físico y social de los trabajadores, esto derivado de la desigualdad social en salud. Varios médicos reconocen que las enfermedades son parte de la vida social, pero que en cierto sentido se relacionan con problemas de medicina e higiene, de esto nace la teoría de Medicina Social.

Ésta comienza a vislumbrarse alrededor de 1847 con los estudios sobre la fiebre tifoidea en Alta Silesia, Alemania. Rudolph Virchow, patólogo alemán, expresó que la pobreza es el vehículo primario, la falta de educación, el trabajo injusto, sobre la propagación y gestación de enfermedades. (Rosen, 2005). La epidemia de la fiebre tifoidea y otras epidemias requieren estímulos económicos, políticos, para evitarse, esta aclaración es precisamente porque la epidemiología tradicional está centrada en la multicausalidad.

Los aspectos sociales fueron antepuestos a los patológicos por Virchow, quien expresó que la enfermedad se disemina a gran escala, por tanto *“La medicina es una ciencia social y la política no es más que medicina en gran escala”* (Rosen, 2005). En esta línea la población sana debía contar con un trabajo a través del

empleo garantizado con lo que podían tener solvencia económica y gozar de buena salud, así como los físicamente discapacitados, debían gozar del derecho a una compensación pública por parte del Estado (Rosen, 2005). También esperó poco sobre tratamientos médicos, puesto que la epidemia podía propagarse indefinidamente debido a la disociación entre las políticas públicas saludables y la responsabilidad del Estado, en determinar la salud desde el paradigma funcionalista-estructural.

Aunado a lo anterior, las investigaciones de varios patólogos demostraron que las enfermedades estaban vinculadas con la pobreza, con la desigualdad social. Éstos médicos mostraron que la salud de la población estaba totalmente ligada a los temas políticos, económicos, tal como Salomon Neumann, patólogo alemán, afirmó. “La ciencia médica es intrínseca y esencialmente una ciencia social”. Argumentó también que “las enfermedades impiden el completo disfrute de la vida o matan a un considerable número de personas prematuramente, [lo cual] no se debe a causas naturales sino más bien a condiciones sociales producidas artificialmente. Estaba convencido de que la pobreza, el hambre y la miseria” si no eran idénticos a la muerte, la enfermedad y el sufrimiento crónico, eran por lo menos sus compañeros inseparables; el perjuicio, la ignorancia y la estupidez son la fuente inagotable en que se originan éstos” (Rosen, 2005).

Es relevante enunciar la influencia que ejerció Max Westenhofer, a cargo del departamento de patología en la escuela de medicina de la Universidad de Chile con el expresidente Chileno, Salvador Allende, quien dentro de la política de su país propuso la redistribución del ingreso, regulación estatal de la provisión de comida y ropa, un programa nacional de vivienda y reformas industriales para solucionar los problemas de salud ocupacional, Allende defendía cambios sociales que iban más allá del ámbito médico (Waitzkin, 2006).

En el siglo XIX se concentró el esfuerzo en erradicar la infección con medidas curativas, no obstante resulta una visión individualista, que no aborda el proceso salud-enfermedad con medidas políticas y económicas colectivas, esta crítica deviene, principalmente, de la Medicina Social. Puesto que se encajona a las enfermedades generadas en el trabajo como parte de los factores de riesgo,

relativos específicamente a medidas de protección, o simplemente se adjudica al trabajador la responsabilidad de adquirir, por descuido las enfermedades.

Por un lado el capitalista y los agentes de poder no responden en tomar medidas de raíz sobre las condiciones de vida y trabajo. Aquí cabe señalar que a pesar de contar con las normas que regulan las condiciones necesarias de seguridad e higiene que debe proteger al trabajador mexicano (Mora, 2009). En este siglo XXI algunas industrias transnacionales, ubicadas por lo general en las fronteras mexicanas, continúan sin ser supervisadas, las cuales aparecen y desaparecen para evadir a los órganos públicos reguladores de recaudar los impuestos.

Por otro lado la medicina del trabajo en un plano mercantil únicamente se encarga de recetar fármacos para mitigar las afectaciones de los trabajadores, pero no tiene un corte social con la conciencia de respaldar al trabajador con recetas que indiquen trabajos menos agotadores, ad hoc a su profesión, su escolaridad, al contrario, procura que el trabajador regrese pronto a su centro de trabajo o como lo denomina Menéndez (1992) eficacia pragmática.

Menéndez (1992) enuncia algunas características que describen al Modelo Médico Hegemónico, en el cual entra la medicina del trabajo. El primero es el biologismo, cuya explicación se dio ampliamente con antelación; la segunda se trata de la asociabilidad, la cual habla de dejar de lado el contexto social del trabajador; la tercera es la ahistoricidad; este concepto habla que el trabajador no cuenta con una historia personal; la cuarta es el aculturalismo, cuyo significado es que el trabajador es desvinculado de su propia cultura; la quinta es el individualismo, éste connota que el trabajador no pertenece a una sociedad; la sexta trata de la eficacia pragmática, la cual expresa la reincorporación pronta al trabajo. Estos factores connotan la trascendencia negativa de la medicina en los trabajadores.

Otra característica importante es que la salud se toma como antítesis de la enfermedad, “esto tiene una tendencia a la medicalización de los problemas” (Fernández, 2006). La solución de los problemas de los trabajadores entonces estriba en medicarse continuamente hasta su jubilación, sin tomar en cuenta las

secuelas de éste consumo y soslayar las necesidades primarias que originan la enfermedad.

La Medicina Social alude a que el daño a los trabajadores se presenta también desde las medidas económicas que impactan en la vida del trabajador, por ejemplo la inflación y la canasta básica. Para ello cabe destacar que “los índices de los salarios vigentes están por debajo de otros países más pobres que México” (Laurell, 1978). La precariedad de salarios solamente permite conseguir alimentos de baja calidad, así los trabajadores quedan en la susceptibilidad total, desprotegidos de sus derechos humanos más básicos. Pues ya presente la inflación en los bienes y servicios y considerando la privatización del sector terciario; de la educación; de la jubilación por cuentas individuales, de los contratos determinados, se entiende en su justa dimensión las enfermedades y afectaciones sociales en los trabajadores.

No puede dejarse de lado el atraso económico que viven algunas industrias de Estado Unidos o Europa Occidental, erosionadas por las exportaciones de los países en desarrollo, su respuesta defensiva ha sido el impulso de talleres clandestinos que operan con tecnología primitiva y mano de obra inmigrante pagada con salarios miserables (Yanes, 2003).

Además por esta razón la industria no reconoce las normas en función de ahorrar ganancias, su preferencia enaltece pagar sanciones a distribuir de forma equitativa, justa y necesaria las ganancias extraídas de la fuerza del trabajador.

Sin soslayar que el Estado juega un papel preponderante en todo el asunto de regulación al trabajo con fundamento en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en sus artículos 4, 73, 123, mediante la consigna de administrar adecuadamente las instituciones, encargadas de cristalizar los mandatos legales y sobre todo administrar adecuadamente los recursos que logran los objetivos y metas en salud, por consiguiente la Ley Federal de Trabajo en su artículo 132, como obligaciones de los patrones, describe lo siguiente:

XVI.- Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales

mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

La conducta del Estado de hace dos siglos, ha legislado con la óptica de la biomedicina, mediante la Secretaría de Salud con acciones preventivas como la potabilización del agua, la vacunación, mas no se ha avanzado en la creación de fuentes de trabajo dignas en México, por tanto no existe un decremento de la mortalidad materno infantil, enfermedades crónico degenerativas, ni mucho menos enfermedades infecto-contagiosas. Es relevante decir que un trabajo digno implica acceder a un servicio de salud, una alimentación de calidad, contar con recursos suficientes que provean un deporte, una educación y cultura.

Los procesos de salud enfermedad ocasionados por la producción económica no quedan ahí, esto trasciende en el ámbito de la reproducción social, entendida desde la epidemiología crítica como aquella dimensión del ser humano fuera de la producción económica, lo cual imbrica con el consumo excesivo, descrito con mayor profundidad en el Capítulo II.

## CAPÍTULO IV

### 5.8 PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

El concepto del trabajo requiere ser visto como parte de la salud, y la salud verse desde una perspectiva holística que considere no solo los aspectos biológicos, físicos, químicos. Cabe destacar que la licenciatura en Promoción de la Salud en el transcurso de su creación ha logrado abarcar más allá de la visión de salud que desarrolló Lalonde, en sus cuatro aspectos: la biología humana, el medio ambiente, los estilos de vida y la organización del cuidado médico. La Promoción de la Salud además de los puntos de Lalonde, también contempla ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales, que repercuten en la población (Carta de Ottawa, 1986). La Promoción de la Salud por tanto comienza a vislumbrarse como herramienta fundamental para el reconocimiento y desarrollo de habilidades en las comunidades, no solo en los estilos de vida o factores de riesgo, sino la creación de ambientes saludables.

La Promoción de la Salud ve la necesidad de incursionar en el ámbito laboral, con el fin de establecer escenarios armónicos entre los trabajadores y el trabajo mismo, mediante estrategias. Una de ellas es rescatar un sentido de pertenencia para facilitar el trabajo. Para esto es necesario que el empresario o el administrador, considere la importancia de este concepto entre los trabajadores. “Los trabajadores además de buscar un bien económico buscan un desarrollo profesional, lo que propicia un rendimiento, esto deviene de su historia, anhelos y proyectos personales” (Barrios, Pavaric, 2006).

Irreductibles son los trabajadores, pero aún así son mirados como parte del mobiliario. Un trabajador puede aportar ideas para crear un ambiente saludable y por ende una mejora laboral. Es relevante el rescate de valores y objetivos, independientemente de las políticas y los lineamientos implantados para su ejecución. Por otro lado, los trabajadores pasan la mayor parte de su vida en el centro de trabajo, así que se convierte en ineludible forjar un vínculo entre sus

labores y el sentido de su trabajo, así como reconocer la subjetividad del colectivo, para esto último el trabajador requiere identificar de su personalidad, sobreponer su proyecto de vida, su objetivo de trabajo, su vocación y así encontrar una interacción saludable con los demás.

Las políticas y lineamientos establecidos en un trabajo, no son despreciables, al contrario, encuentran un lenguaje o un código de conducta que sirva de puente para comunicar los valores entre los trabajadores y los procedimientos de su trabajo. Sin embargo los manuales de procedimiento están organizados en un marco vertical, lo cual despoja, un tanto, al trabajador de toda inventiva y construcción de un trabajo redituable, con esto “no solo los capitales económicos son mermados, sino también los capitales sociales, culturales” (Vázquez, 2002), además de que “la fraternidad, la justicia, la equidad, la solidaridad” (Marina, 1998) se pierden.

Es decir, el tema del trabajo requiere ser visto no desde el neoliberalismo, sino desde el replanteamiento de los valores, la ética, los derechos, los cuales serían parte de un proyecto de vida, como diría Marina (1998), pero sobretodo requieren puntualizarse y retomarse por los empleadores. Martínez (1988), diría que el aspecto positivo del trabajo es que gracias a éste nos labramos un lugar en el mundo, un sitio en la sociedad, somos útiles a otros y capaces de construir nuestra propia vida, a través de la toma de decisiones para beneficio de la sociedad.

Esto sin duda ayudará a evitar en gran dimensión, diferentes circunstancias de lesa humanidad, como: las enfermedades, la violencia, el acoso u hostigamiento laboral, las carencias educativas, culturales, económicas, puesto que la conciencia del trabajador está en formar parte elemental del trabajo. Desde su conciencia y valor a su vida y quehacer podrá tener una perspectiva distinta, tratando siempre de trascender en su trabajo y dejar de ser una envoltura sin vida, que funciona para desahogar un trabajo impositivo. Porque, al parecer el sistema de trabajo implantado, desgata a los trabajadores, desde distintas aristas, una de ellas el

salario pauperizado, la inflación, el consumismo, las políticas inequitativas, tanto en el sector privado, como en el público.

Llanamente se utiliza al trabajador en miras de engrosar las arcas millonarias y no sembrar una cultura de trabajo, como lo es, la disciplina, la autorregulación, que lleva introyectado un objetivo en común, desde un interés original de los trabajadores. Es por ello la implementación de la Promoción de la Salud en el ámbito laboral, con la idea de construir una representación social y de salud laboral desde otra perspectiva, no en la dinámica de donar el esfuerzo a la nada, sino a un trabajo que logre un impulso, un placer, una dimensión colectiva.

Por esta situación se elaboró un documento denominado “Health-Promoting Workplace: Making it Happen” (Organización Mundial de la Salud, 1998), el cual describe la incursión de la Promoción de la Salud en el ambiente de trabajo, con un diseño para que los trabajadores y empleadores “aumenten el control y mejoren la salud. Este documento reconoce que existen aspectos personales, ambientales, de la organización, de la comunidad, y factores sociales en bienestar de los trabajadores” (Muñoz, 2010).

Este documento fue derivado de la primera reunión de Ottawa de 1986, que incorpora en su reunión a los países industrializados con la postura de Alma Ata realizada en 1978 posterior a la segunda guerra mundial, la cual habla sobre la obtención de una equidad entre los pueblos devastados por la guerra. Por ello la idea de elaborar políticas públicas saludables para el mejoramiento de esta circunstancia. La reunión de Ottawa se tocó entre otros temas, la estrecha relación que existe entre la Promoción de la Salud y el ambiente laboral. Lo cual quedó plasmado en la línea de acción denominada “ambientes favorables”.

Estos ambientes favorables se involucran con el tema socio-ecológico. Se destacó “que el cambio de las formas de vida, de trabajo y de ocio afectan de forma muy significativa a la salud. De esta manera, se contempló la relación entre promoción de la salud y condiciones de vida y trabajo dignas y seguras.” (Muñoz, 2010).

Por ello el Estado Mexicano requiere implementar líneas de acción y estrategias que abonen a la socio-ecología en función de reorganizar y distribuir a lo largo y ancho del país los centros de trabajo, para adelgazar el uso de transporte público, reducir el estrés en los trabajadores, disminuir la conglomeración en una sola zona geográfica. El modo de lograrlo es, previo inyectar financiamiento a las diversas partidas, sobre todo incrementar el salario mínimo vigente, es reconocer que el trabajador, es el que labra la tierra, el que opera el trabajo, aporta su conocimiento, saber, experiencia, fuerza, así como el empresario ofrece un espacio de trabajo y un salario, entre otras, esto quiere decir hay una balanza entre ambas partes. Por otro lado es evitar la estrangulación de las pequeñas y medianas empresas en razón de distribuir en todos los centros de trabajo público y privado, a nivel república, las riquezas, así se evitará el hacinamiento en zonas céntricas.

Los ambientes socio-ecológicos, encajan perfectamente con la reproducción social, ligada indudablemente con el trabajo, como es contar con una casa geográficamente reglamentada, cercana al centro de trabajo, con todos los servicios necesarios para la sobrevivencia digna, alejada de plagas que ocasionen enfermedades infectocontagiosas, de fenómenos hidrometeorológicos o geológicos, sin afectar la ideología cultural de cada comunidad, como la forma de vestir, dialecto, ocupación, dogma, usos y costumbres, (respecto a los usos y costumbres, podría ser una tema central de otra tesis, dado que existen panoramas muy álgidos y retorcidos, que valdría la pena estudiar para transformarlos), en virtud de promover un nivel y calidad de vida, y así evitar el desarraigo cultural.

Es preciso retomar que el documento “Health-Promoting Workplace: Making it Happen, (OMS, 1988) articula entre la organización y la empresa trabajos seguros y saludables a través de la “**Integralidad**: cuyo objeto es incluir a los trabajadores y la organización para conseguir un ambiente de trabajo seguro y saludable. **Participación y Empoderamiento**: estimulando la participación activa de los trabajadores y administradores en la generación de herramientas que contribuyan

a la salud y el bienestar en los lugares de trabajo. **Multisectorialidad:** se refiere la vinculación de diversas disciplinas involucradas en la planeación y administración de normas en beneficio de la promoción de la salud en los lugares de trabajo” (Muñoz, 2010). Estos conceptos hablan de crear una interacción entre los trabajadores y el empleador cuyo fin es crear una retroalimentación con la experiencia del trabajador además de aclarar sus opiniones e inquietudes, sin dejar de lado la transmisión del objetivo del trabajo por parte del empleador.

“La Promoción de la Salud es una nueva forma de reactivar los procesos de acción intersectorial y las intervenciones en el terreno político, para lograr mejores condiciones de salud en el mundo” (Restrepo, 2001, 26). Es relevante mencionar que en la primera reunión de 1986, mencionada, se acuña a la salud no solo desde el punto de vista biológico, también trata de cubrir aspectos sociales, económicos, espirituales, culturales para dar impacto de forma benéfica a la salud de las comunidades o países, debido a que la Salud Pública ha sido rebasada por las “determinantes sociales de la salud, las cuales son un conjunto de condiciones y situaciones concretas de orden social, cultural o político que generan salud, o que en vía contraria, generan desigualdades injustas y evitables para la salud (inequidad en salud) de las personas y colectivos” (Guía técnica operativa para la elaboración, implementación y evaluación participativa de políticas públicas saludables, 2008).

Las reuniones de Promoción de la Salud han sido varias, en distintos países y fechas, cuyo fin ha sido ver el concepto de salud en un plano holístico e integral para fundar el cometido de imbricar la política, la economía, los planes y proyectos el beneficio de las necesidades de cada comunidad. Por supuesto, como ya se ha señalado, sin mermar las ideologías culturales, tradiciones, preservar la espiritualidad y apoyar en el tema de la atención médica, las prácticas curativas alternas de las comunidades, ciudades, países, todo esto en aras de mejorar su salud.

Si no se acude a los acuerdos derivados de las reuniones de Promoción de la Salud, se podrían acumular más pérdidas culturales, como ha sucedido con la permacultura, misma que se está tratando de revivir.

Es así que los países desarrollados, firmantes, que se reúnen para planear programas en salud, requieren considerar en su agenda de trabajo un impulso político, además de dar seguimiento y colocar como columna vertebral las necesidades de los trabajadores, como piedra angular del trabajo.

Cualquier comunidad unida, ayudará a evitar la voracidad de los empresarios, los cuales trabajan bajo la lógica de hacer crecer sus recursos, incrementar las riquezas y seguir trastornando la política, la economía, la cultura, en este caso mexicana. Dicho sea de paso, la cultura mexicana estaba basada principalmente en el sector primario, misma que ha experimentado una estrangulación económica por parte del Estado, bajo el argumento de la deuda externa, circunstancia que obligó a los trabajadores del campo a dar un salto al sector secundario, “como fue el caso del 40.15% del trabajador petrolero” (Aguilar, 1986).

Retomando las conferencias o reuniones internacionales de Promoción de la Salud, donde se concentran países interesados en mejorar el ambiente de trabajo, se contempla “las condiciones de trabajo, las tareas repetitivas y la exposición a contaminantes y los efectos de salud en la persona” (Muñoz, 2010), con miras en resultados favorables con el paso del tiempo, ya que es un avance importante que existan acuerdos internacionales que propongan, lejos de la seguridad e higiene en el trabajador, la implementación de medidas sociales, políticas y que mejor que considerar recursos para etiquetar presupuesto en salud, educación, trabajo.

Por estas necesidades se llevó a cabo otro congreso internacional en Sundsvall, 1991. En esta reunión se dio un interés al entorno social y físico “Abarca el lugar donde la gente vive, su comunidad, su hogar, su ambiente de trabajo y sus lugares de recreación. Así, toda acción tendiente a crear un entorno favorable tiene múltiples dimensiones, a saber: física, social, espiritual, económica y política”.

Se puede decir que la Carta de Ottawa (1986), desencadenó una serie de acciones de la Promoción de la Salud en vista de que la Salud Pública no ha logrado restaurar las condiciones óptimas de las poblaciones, sobre todo las enfermedades infecto-contagiosas a las que se dedica abatir, las cuales continúan manifestándose, sobre todo en comunidades con extrema pobreza, marginadas, descubiertas de sus tradiciones, creencias mágico-religiosas que tenía la virtud de equilibrarlas, sin soslayar a las enfermedades crónico degenerativas, tales como infartos al miocardio, diabetes mellitus, cáncer, hipertensión, enfermedades que están causando estragos en la sociedad, con índices elevados en morbi-mortalidad, aunados los accidentes, los suicidios, pues tiene que sumarse a la Salud Pública un interesante y por demás comprometido plan político saludable desde la Promoción de la Salud.

Esto apunta a concientizar la salud de las poblaciones en un marco más allá de la determinación biológica, así se tiene que desde la reunión en Alma Ata (1978), se empiezan a expresar los aspectos: social, político, económico, espiritual, para consolidarse en los Estados Partes.

En este sentido la Promoción de la Salud requiere un espacio en cada centro de trabajo para sensibilizar al colectivo de trabajadores con respecto a generar organización, participación, motivarlo a generar responsabilidad a nivel personal, fomentar en ellos la salud o condiciones de vida y trabajo más afables. Cambiar el pensamiento de un trabajador logra detonar un cambio de pensamiento en los demás trabajadores. Como se entiende, en el ser humano esto pasa a nivel cognitivo, es decir, si las ideas se refuerzan con las dinámicas tradicionales, la forma de pensar será la misma, pero si encuentra un abanico de posibilidades, las acciones, la crítica y las representaciones sociales y de salud laboral cambiarán, siempre y cuando haya constancia y voluntad para hacerlo. Son procesos lentos que se van dando de generación en generación, pero se requiere realizarlos para obtener una revolución ideológica, con solidez a nivel personal, para que esto repercuta a nivel comunitario.

Cabe destacar que un entorno laboral saludable tiene componentes objetivos y subjetivos (Barrios, Pavaric, 2006). El entorno laborable es un indicador de satisfacción sobre cómo los trabajadores viven su vida cotidiana en el trabajo. La intersubjetividad establece una forma en común de ver el trabajo y las relaciones que se establecen entre los propios trabajadores y éstos a su vez con las jerarquías, directivos, etcétera. Dentro de los componentes objetivos se tienen las condiciones físicas contractuales, remuneraciones por el lado de los componentes subjetivos, se tienen los valores de los trabajadores, las actitudes, las percepciones de satisfacción, insatisfacción conforme a Barrios (2006). La suma de estos dos componentes arrojará datos fidedignos entre los trabajadores, acerca de su vida en el trabajo. En esta tesitura se necesita urgentemente dar la oportunidad a los trabajadores de establecer puentes de comunicación entre ellos mismos, reconocerse desde un punto de vista más humano, desde sus propias necesidades y sentir de cada uno.

Las capacitaciones laborales podrían ser una oportunidad, pero escasamente aportan una interacción emocional como lo hacen las Habilidades para la vida, enmarcadas y avaladas por la Organización Mundial de la Salud, cuya finalidad es lograr una reflexión propiciado a nivel individual y por consiguiente a nivel colectivo.

Un aspecto que no se toma en cuenta y es preciso resaltar es que todo trabajador experimenta una sensación de cercanía con el trabajo, lo cual no le ayuda a liberarse cognitivamente del mismo, esto es necesario para lograr un equilibrio de vida y trabajo. Mas esto sucede a diario, cuando los trabajadores están en la mecánica de enfocarse todo el tiempo en ir a trabajar, pensando en el trabajo hasta que duermen, sin soslayar que al final de la jornada laboral, todo implica organización para el día siguiente, cuyas acciones son direccionadas al trabajo, por ello la necesidad de reducir la carga estresante, con estrategias de Promoción de la Salud que permitan al trabajador tener una distracción.

Por otro lado, no puede dejarse inadvertido el papel que juega la mujer en el ámbito laboral, relativo a la carga de trabajo excesiva, para esto se deben adoptar

estrategias de trabajo justas para ambos géneros, tema medular de la II Conferencia Internacional sobre Promoción de la salud y políticas públicas para la salud en Adelaide Australia, 1988.

## CAPÍTULO V

### 5.9 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

La Universidad Autónoma de la Ciudad de México, UACM, nace de la necesidad de abatir la desigualdad social en educación superior, incluye a personas trabajadoras, de escasos recursos, además de localizarse en zonas estratégicas que cubran al común de los estudiantes. El matiz que se da a esta Universidad Autónoma de la Ciudad de México tiene connotaciones políticas, dado que Andrés Manuel López Obrador la impulsó en su Jefatura de Gobierno (Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, 2000).

La UACM, nace primeramente como Universidad de la Ciudad de México el 26 de abril de 2001, mediante el Decreto por el que se crea como organismo público descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, supeditado al Gobierno del Distrito Federal con fundamento en el artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que la letra dice:

...**VII.** 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 de 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 del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere [...]

## **Autonomía y financiamiento**

Con fecha 16 de diciembre de 2000 se crea la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México aprobada por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal con un total de 30 artículos, divididos en cuatro capítulos y 11 apartados transitorios. Con fecha 16 de diciembre del 2004, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, III Legislatura otorga a la Universidad de la Ciudad de México su autonomía (Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, 2000).

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal en función del artículo 9 y 27 de la Ley General de Educación, que a continuación se desglosan, dota a la UACM con 3.4 salarios mínimos generales anuales vigentes en el Distrito Federal, por cada estudiante con carga académica completa por semestre (Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, 2000).

Artículo 9.- Además de impartir la educación preescolar, la primaria, la secundaria y la media superior, el Estado promoverá y atenderá - directamente, mediante sus organismos descentralizados, a través de apoyos financieros, o bien, por cualquier otro medio- todos los tipos y modalidades educativos, incluida la educación inicial, especial y superior, necesarios para el desarrollo de la Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y la difusión de la cultura nacional y universal.

[...]

Artículo 27.- En el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores de esta sección, el Ejecutivo Federal y el gobierno de cada entidad federativa tomarán en cuenta el carácter prioritario de la educación pública para los fines del desarrollo nacional. En todo tiempo procurarán fortalecer las fuentes de financiamiento a la tarea educativa y destinar recursos presupuestarios crecientes, en términos reales, para la educación pública.

## Estructura

La UACM establece con fecha 30 de marzo 2006 su Estatuto General Orgánico, EGO, el cual da una estructura a la UACM, con la finalidad de que el desarrollo y función de cada área de la UACM se articule entre sí, de tal modo que ofrezca servicios de calidad a la diversidad de estudiantes, otra función de la UACM es generar enlace con otras universidades, institutos, órganos de gobierno en búsqueda de retroalimentación de conocimientos, saberes, tecnología, recursos económicos (Gaceta del Distrito Federal, 2010).

Cabe indicar que dentro de las áreas se destacan los Órganos de Gobierno: el Consejo Universitario y el Consejo de Plantel. El primero tiene la encomienda de trabajar leyes para el adecuado funcionamiento de la universidad, el segundo es encargado de llevar a cabo las líneas de acción de los acuerdos emanados del Consejo Universitario y la población de cada plantel, a la vez recabar información necesaria para crear un mejor plan de trabajo (El Proyecto Educativo de la UACM, 2011).

Uno de los brazos medulares de la organización de la UACM son sus colegios, mismos que son parte de la oferta académica, los cuales a su vez tienen supeditadas las licenciaturas y posgrados como se observa en el siguiente cuadro.

### Organización académica de la UACM

<b>Colegio de Ciencias y Humanidades</b>	<b>Colegio de Ciencia y Tecnología</b>	<b>Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales</b>
<b>Licenciaturas</b>		
-Ciencias Ambientales y Cambio Climático	-Ciencias Genómicas	-Arte y Patrimonio Cultural.
-Nutrición y Salud	-Ing. en Sistemas Electrónicos Industriales	-Ciencia Política y Administración Urbana.
-Protección Civil y Gestión de Riesgos	-Ing. de Software	-Ciencias Sociales
-Promoción de la Salud	-Ing. en Sistemas Electrónicos y de	-Comunicación y Cultura

	Telecomunicaciones -Ing. en Sistemas Energéticos -Modelación Matemática -Ing. en Sistemas de Transporte Urbano	-Creación Literaria -Filosofía e Historia de la Ideas. -Historia y Sociedad Contemporánea -Derecho
<b>Posgrados</b>		
-Maestría en Defensa y Promoción de los Derechos Humanos -Maestría en Ciencias Sociales.	-Maestría en Ciencias de la Complejidad. -Maestría en Educación Ambiental -Estudios de la Ciudad.	-Maestría y Doctorado en Ciencias Genómicas. -Maestría en Fuentes Renovables de Energía y Eficiencia Energética -Maestría en Ingeniería Energética.

(El proyecto educativo de la UACM, 2011)

Al matricular a los estudiantes son incorporados al Programa de Integración (PI) cuya finalidad es: fortalecer el desarrollo de procesos y habilidades de pensamiento que permitan al estudiante utilizar el nivel de razonamiento matemático y verbal para iniciar su formación universitaria; brindar la posibilidad de construir estrategias para aprender y continuar aprendiendo a lo largo de la vida; e integrar al estudiante al proyecto educativo de la UACM (El proyecto educativo de la UACM, 2011).

Cabe señalar que las licenciaturas se imparten de forma diferenciada en cada plantel, esto es por la capacidad de espacio y recurso docente.

La UACM cuenta con once programas tales como: (Universidad Autónoma de la Ciudad de México, s/f).

#### 1. Programa de Estudios en Disidencia Sexual

2. Programa Galatea-Mediación Educativa
3. Programa de Energía
4. Programa de Educación Ambiental
5. Programa de Educación Abierta y a Distancia
6. Programa de Autogestión Cooperativa
7. Programa Ambiental
8. Observatorio de Derechos Humanos
9. Letras Habladas
10. Estudios de Interpretación y Significación
11. Educación Superior en Centros de Reclusión

La UACM es gratuita, pública, universal para la población del Distrito Federal, no excluye a ninguna persona por cuestiones económicas, además de ser incluyente en la esfera social. El único requisito indispensable es avalar el estudio próximo anterior, al nivel superior (El proyecto educativo de la UACM, 2011).

Sin duda la UACM cuenta con un objetivo, una misión y visión, los cuales se describen a continuación (Universidad Autónoma de la Ciudad de México, s/f).

- Contribuir a satisfacer las necesidades de educación superior no atendidas en la Ciudad de México, en el marco de una política educativa democrática.
- Instituir una universidad de carácter público
- Crear un espacio académico autónomo
- Desarrollar un proyecto innovador
- Constituir una comunidad académica
- Garantizar la libertad académica y la pluralidad de pensamiento
- Contribuir al desarrollo cultural, profesional y personal de los estudiantes
- Asegurar un alto nivel en todas sus actividades académicas, y la plena confiabilidad de los certificados, títulos y grados otorgados

- Definir la organización de su gobierno interno
- Establecer una relación responsable y de participación con la sociedad
- Llevar a cabo una gestión institucional eficiente y eficaz

Lo siguiente es una exposición de motivos contenido en la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (Universidad Autónoma de la Ciudad de México, s/f).

### **Aumentar las oportunidades de educación**

La Universidad Autónoma de la Ciudad de México tiene la encomienda de contribuir a la satisfacción de las necesidades apremiantes de nuestra ciudad en materia de educación superior.

Durante varias décadas sectores muy amplios de la población de la Ciudad de México no han tenido la posibilidad de acceder a alguna institución de educación superior. Año con año, decenas de miles de jóvenes aspirantes no encuentran espacio en las instituciones que imparten este nivel educativo; además, otras decenas de miles de adultos de esta metrópoli, que concluyeron la educación media superior y no han hecho estudios superiores, pueden ser considerados como un enorme rezago educativo de este nivel que debe ser atendido. A la limitación de espacios en dichas instituciones se suman las dificultades originadas por su distribución geográfica inadecuada. La localización de la mayor parte de los planteles de este nivel educativo hace inaccesible la educación para gran cantidad de habitantes de la ciudad, u obliga a estudiantes y maestros a largos y penosos desplazamientos que impiden el debido aprovechamiento del tiempo dedicado al trabajo académico.

El programa educativo que inspira a esta universidad corresponde a un proyecto de nación democrático, como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este proyecto democrático de nación exige, además de muchos otros elementos, contar con una población altamente educada.

Existen sectores muy amplios de la población que tienen grandes anhelos educativos; una política educativa democrática debe responder a ellos educando

cada vez a más personas, y pugnando por que la población se proponga alcanzar los más altos niveles educativos posibles.

Una política de educación superior democrática, que responda a un ideal democrático de nación, tiene que partir de estos dos principios: por un lado, satisfacer las aspiraciones educativas de la población, y por otro, crear las condiciones para que estas aspiraciones educativas se eleven de manera creciente y constante.

La creación de la Universidad de la Ciudad de México, en abril de 2001, responde al compromiso de contribuir a la satisfacción de esas necesidades no atendidas en el marco de la política educativa enunciada en los párrafos anteriores. En congruencia con dicha política, el Gobierno de la Ciudad de México le dio la encomienda de ampliar las oportunidades de estudio, prioritariamente para los sectores que han carecido de ellas. El proyecto de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México busca que cada vez más jóvenes y adultos tengan acceso a la educación superior y que se formen amplias capas de la población con este nivel educativo.

Además, es fundamental dar apoyo preferente a quienes tienen mayores dificultades para satisfacer sus necesidades educativas, sin prejuzgar acerca de méritos, porque lo que normalmente se califica como tales no son sino los resultados de los privilegios que previamente se han tenido. A pesar de que se ha supuesto que el sistema educativo sirve como un compensador de las desigualdades sociales, en términos nacionales las distancias en materia de atención educativa (particularmente desde el punto de vista cualitativo) se han incrementado y el sistema educativo ha funcionado, en muchos casos, como un instrumento de reforzamiento de las diferencias sociales, y no como un sistema de movilidad social. Para contrarrestar este fenómeno, la UACM se compromete a dar más apoyo a quienes más lo necesitan.

### **Crear un espacio académico autónomo**

Al crear la Universidad de la Ciudad de México, se adoptó la forma jurídica de organismo público descentralizado dependiente del Gobierno del Distrito Federal

porque es la única compatible con las facultades que la Ley de la Administración Pública del Distrito Federal otorga al ejecutivo de la entidad. Pero, desde su puesta en marcha, el Jefe de Gobierno señaló que se explorarían “los procedimientos más adecuados para otorgar la autonomía a esta nueva institución”, y adquirió el compromiso de “respetar la independencia académica y administrativa” de la Universidad aún “antes de lograr formalmente este propósito”. El proyecto de Ley que se presenta cumple con esa intención de dar a la UACM todas las atribuciones y responsabilidades de una institución autónoma de educación superior.

El artículo tercero de nuestra Constitución Política establece que la autonomía universitaria comprende la facultad y la responsabilidad de la universidad de gobernarse a sí misma. La autonomía universitaria significa no solamente la exclusión de todo interés ajeno a la universidad en la organización y el trabajo de la institución, sino también la responsabilidad de que los universitarios instauren un autogobierno eficaz y responsable dentro de los marcos legales vigentes.

Es un reto para las instituciones de educación superior construir internamente formas de autogobierno eficaces. De nada sirve que no intervengan intereses ajenos si las propias instituciones no tienen la capacidad y la posibilidad de autogobernarse con eficiencia y equidad para el efectivo cumplimiento de sus fines. Esta Ley que ahora se propone no puede limitar la facultad de la Universidad para organizarse y gobernarse a sí misma y no lo hace, por el contrario, deja a la propia institución, constituida por los maestros y los estudiantes, la responsabilidad de definir todo lo referente a la organización de su gobierno interno, además de que ratifica el respeto a los derechos laborales de sus trabajadores. El artículo 3 del Proyecto de Ley que ahora se presenta ratifica esta responsabilidad y la asigna, en su artículo 15, a un cuerpo colegiado, el Consejo Universitario, en el cual deben estar debidamente representados los intereses legítimos de los elementos constitutivos de la institución: estudiantes y académicos. El artículo 28 de este proyecto consigna las garantías laborales.

El Consejo Universitario, como lo determina el artículo 17 de este proyecto, deberá elaborar y aprobar los instrumentos normativos de la institución, en los cuales

quedará definida la estructura de gobierno y administración, y se precisarán los derechos y las obligaciones de los integrantes de la Universidad, así como los procedimientos para sancionar su incumplimiento. Estas normas deberán resolver los problemas específicos que previsiblemente se presentan en una institución de educación superior, pero en el entendido de que, independientemente de las normas específicas necesarias, en la institución prevalece el derecho positivo mexicano.

### **Instituir una Universidad de carácter público**

La primera característica esencial de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México es precisamente su carácter de universidad. Una auténtica universidad tiene como vocación indeclinable la cultura, pero entendiendo que la cultura comprende no solamente las humanidades y las artes, sino también las ciencias, la formación técnica de profesionales, y la tecnología, en suma, el cultivo de todas las manifestaciones y las creaciones del espíritu humano.

Pero es indispensable advertir que no cualquier conocimiento puede ser materia de trabajo de los universitarios, y que las universidades no pueden ofrecer todo tipo de cursos. Como se señala más adelante, la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, como auténtica universidad, tiene como materia de trabajo el conocimiento científico, humanístico y crítico, y no le competen ni el conocimiento como mero adiestramiento, ni la simple información, ni mucho menos la propaganda.

La idea de universidad, desde sus remotos orígenes medievales, es nutrida por la aspiración de aproximarse a la verdad, de conocer la realidad, lo cual implica reconocer la unidad de ésta, y el empeño por unir lo diverso, o si se quiere, por fundir la diversidad con la unidad. Esta aspiración del pensamiento humano ha impulsado, a lo largo de las muchas veces centenaria historia de las universidades, un trabajo que ha generado enormes avances tanto en la ciencia como en las humanidades.

Contraria a esta aspiración de unir lo diverso es la tendencia a separar, a especializar, a disgregar. Esta tendencia ha aportado, igualmente, resultados

útiles en el campo del conocimiento y la cultura, sin embargo también ha evidenciado sus debilidades. Una de ellas es la tendencia de los especialistas a ignorar o minusvalorar todo aquello que no pertenece a la especialidad propia, y a desarrollar la incapacidad de comprender no solo otros campos de especialización, sino también la necesaria interdependencia y unidad de todos los campos del conocimiento. Como resultado de estas actitudes, el especialista tiende a otorgar un valor absoluto a sus conocimientos especializados e, incluso, a pretender abarcar con sus conocimientos parciales la realidad total. Esto es lo que se ha denominado especialismo, y que hace décadas fue señalado por Ortega y Gasset como un grave peligro para la cultura y la humanidad.

### **Desarrollar un proyecto innovador**

El empeño que guía este proyecto, y que corresponde a los retos que enfrenta hoy en día la educación superior en nuestro país, no es solamente de carácter cuantitativo. Hay también desafíos de carácter cualitativo sumamente importantes. La Universidad Autónoma de la Ciudad de México también debe responder al propósito de crear una institución educativa que contribuya eficazmente a la reforma académica que desde hace décadas es urgente en la educación superior de nuestro país; a la necesidad de crear un espacio de innovación donde se discutan cuestiones fundamentales sobre la educación superior en México y se responda de mejor manera a los retos de estos tiempos.

La Universidad deberá, pues, empeñarse seriamente en la innovación de métodos de enseñanza y aprendizaje, la aplicación de criterios modernos de diseño curricular, la atención personalizada a los estudiantes, la instauración de sistemas de evaluación eficaces y confiables, la estrecha vinculación de la docencia con la investigación y con las demás funciones de la institución, el uso de las herramientas más avanzadas, y el establecimiento de mecanismos que le garanticen una relación efectiva con la sociedad para el conocimiento y la atención de los principales problemas de ésta.

Para garantizar un alto nivel de eficiencia en sus actividades, y una respuesta oportuna y efectiva a los retos culturales y sociales que enfrenta y seguirá

enfrentando la educación superior de nuestro país, la organización de la Universidad y su normativa deberán asegurar que este esfuerzo innovador responda efectivamente a los fines de la institución, y que sus resultados sean evaluados sistemáticamente. Por ello será necesario conformar estructuras flexibles y dinámicas que permitan asimilar adecuadamente las experiencias positivas y reformular periódicamente los diseños curriculares. Con el propósito de asegurar que la UACM encuentre las formas de organización interna más adecuadas a su naturaleza académica, y en congruencia con el citado artículo 3º constitucional, el proyecto de Ley que presentamos deja a la propia Universidad la responsabilidad de determinar sus formas de organización interna.

### **Construir una comunidad académica**

Otro de los grandes retos que tiene la educación superior es el de constituir auténticas comunidades académicas. Una comunidad se construye por la participación de sus miembros en la procuración de fines y valores comunes, respondiendo al interés general que comparten todos sus miembros y no solo a intereses particulares. En el caso de la universidad, el fin común que se persigue es el de la consolidación del conocimiento adquirido y el progreso hacia la verdad. Las comunidades de las instituciones de educación deben constituirse con los maestros y los estudiantes, y esto exige que estudiantes y maestros tengan, efectivamente, el interés común por el conocimiento y la cultura.

Es necesario, por tanto, que estudiantes y profesores centren su interés en la preservación e innovación de los conocimientos y de la cultura; que los estudiantes no pongan su interés principal en la obtención de certificados, calificaciones, títulos o diplomas con los cuales ir a conquistar posiciones que nadie puede garantizarles, en un mercado de trabajo cuyo comportamiento depende del sistema productivo y no del sistema educativo nacional; y que los profesores, sin renunciar a sus intereses laborales legítimos, tengan como motivación sustantiva el desarrollo del conocimiento, la formación de las nuevas generaciones, la difusión de la cultura y el servicio a la sociedad.

Constituir una auténtica comunidad académica en las instituciones de educación superior exige, en primer lugar, que los profesores y los estudiantes den a otros intereses, no obstante su legitimidad, el carácter subordinado que les corresponde. Debe desterrarse de la Universidad todo criterio de beneficio privado que genere una fragmentación de lo que debe ser una comunidad, para propiciar que profesores y estudiantes tengan como interés efectivo común y preponderante el desarrollo del conocimiento, de la cultura y de la aplicación de sus resultados en beneficio de la humanidad.

Por esta razón, se ha determinado que el interés legítimo de los estudiantes por obtener certificados, títulos, grados y diplomas se distinga claramente del interés por el conocimiento, del interés por formarse una cultura propia, y se subordine a éste. Lamentablemente, es frecuente una confusión dañina entre estas dos funciones (educar y certificar) y la imposición del valor de las certificaciones sobre el del conocimiento mismo. El resultado ha sido un grave deterioro de la calidad de la educación y la imposibilidad de hacer del conocimiento el elemento de cohesión de la comunidad académica.

Para propiciar que los estudiantes centren su atención en el aprendizaje, el articulado de esta Ley establece una distinción clara entre las evaluaciones que tienen como función diagnosticar la forma en que se desarrolla el proceso educativo y apoyar su mejoramiento, y las evaluaciones que tienen como función otorgar los certificados, títulos, grados y diplomas. Esta distinción se traducirá también en que los estudiantes refuercen su aprecio por el conocimiento en sí mismo, por su sentido práctico y por la satisfacción de aprender, y no lo valoren solamente porque les otorga certificados y premios.

También con este propósito de consolidar una comunidad académica, se asume que el interés legítimo de los académicos por obtener una remuneración satisfactoria no debe interferir en su actitud frente al trabajo y en la relación con sus colegas. La historia del desarrollo del pensamiento, de la cultura, de la ciencia y la técnica y de las humanidades es contundente en cuanto a que este desarrollo es esencialmente motivado por la satisfacción que proporciona la actividad intelectual en sí misma, y por el valor humano y social de sus resultados, y no por

estímulos ajenos, como pueden ser la paga u otro beneficio económico o de prestigio personal. Además, hay amplia evidencia en la vida reciente de nuestras instituciones de educación superior de que la combinación del interés académico con el interés monetario ha tenido graves perjuicios en el primero y ha debilitado seriamente el sentido de comunidad académica. La organización del trabajo de los profesores debe evitar que éstos pongan su interés en estímulos económicos a la producción intelectual, pues dichos estímulos establecen una permanente rivalidad y competencia entre los académicos, lo que erosiona las relaciones comunitarias.

### **Garantizar la libertad académica y la pluralidad de pensamiento.**

Una auténtica Universidad no debe buscar la uniformidad, por el contrario, debe fomentar la diversidad, la discusión y el diálogo; para esto se garantizan la autonomía y las libertades de cátedra e investigación, y no para abrir espacios al adoctrinamiento y la manipulación. El artículo 19 de la Ley de Autonomía de la UACM establece que la Universidad Autónoma de la Ciudad de México no puede afiliarse a algún conjunto único de ideas, ni a un único grupo de categorías y modos de pensamiento.

La formación universitaria implica la discusión de todas la ideas, la búsqueda permanente de las diversas formas de ver y estudiar la realidad, y la incorporación de múltiples referentes para juzgar. En este ámbito, los criterios y mecanismos de decisión deben garantizar respeto y espacio de acción a quienes, sin ser mayoría, son portadores de proyectos de docencia o investigación alternativos, con la única condición de que sean académicamente sólidos y pertinentes en términos del proyecto educativo y cultural de la Universidad.

Un reto que deben atender los universitarios es hacer compatible el ejercicio de estas libertades con los requerimientos de los planes y programas institucionales. El artículo 7 del proyecto de Ley, en su fracción VIII, otorga a los miembros del personal académico la libertad no solamente para expresar sus ideas, sino incluso para incorporar formas de pensamiento diversas y poner en marcha nuevos cursos y nuevas áreas de trabajo, siempre y cuando contribuyan al logro de los

finés de la institución y a la formación humanística, científica, crítica y profesional de los estudiantes, y existan condiciones materiales para su realización.

La libertad de cátedra debe hacerse compatible con la necesidad e interés de los estudiantes de completar planes de estudio coherentes y sólidos que conduzcan a una formación universitaria integral y a una preparación profesional de alto nivel. Al mismo tiempo, estos planes de estudio deben responder a las inquietudes intelectuales de los estudiantes, quienes dispondrán de una amplia libertad para elegir sus cursos y seguirlos de acuerdo con sus intereses y posibilidades. Sin embargo, la Universidad tiene el compromiso de procurar que todos sus egresados adquieran una formación universitaria integral y de indicar a los estudiantes los caminos más adecuados para lograr sus propósitos de formación profesional.

**Asegurar un alto nivel en todas sus actividades académicas, y la plena confiabilidad de sus certificados, títulos y grados otorgados.**

La autonomía y las libertades de cátedra y de investigación consagradas en el artículo 3º constitucional conllevan, para la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, el deber de garantizar un alto nivel en todas sus actividades académicas, y de informar y dar cuenta de sus actividades y resultados a la sociedad a la que sirve.

Para garantizar lo anterior, el artículo 9 del Proyecto de Ley establece la obligación de que los programas académicos que conduzcan a la obtención de títulos y grados cumplan con los requisitos que exige la acreditación que otorgan los organismos interinstitucionales universitarios que ejercen esta función. Asimismo, se establece el mandato en el sentido de que la institución cumpla con los requerimientos necesarios para lograr su reconocimiento e ingreso a las asociaciones de instituciones de educación superior nacionales o internacionales que propicien un mejor logro de sus objetivos.

El artículo 12 se refiere a los mecanismos mediante los cuales se ofrecerán a la sociedad garantías sobre la confiabilidad de los títulos, grados, certificados (incluyendo los certificados de cada curso, denominados usualmente

“calificaciones”) y reconocimientos que otorgue la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Dichos documentos serán emitidos con base en exámenes y pruebas cuya responsabilidad recaerá en cuerpos colegiados en los que podrán participar examinadores pertenecientes a otras instituciones de educación superior. La condición única e ineludible para otorgar tales certificados, títulos, grados y reconocimientos será la demostración de los conocimientos que dichos instrumentos amparen.

El uso responsable de los recursos financieros de la institución se salvaguarda mediante el artículo 29, que establece que “la cuenta pública del año anterior de la Universidad será revisada por la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal”.

### **Contribuir al desarrollo cultural, personal, profesional de los estudiantes.**

Los estudiantes son la razón de ser de la Universidad y forman parte constitutiva de la misma en tanto que participan en la realización de sus tareas académicas. La Universidad es una institución educativa, su función es desarrollar el conocimiento mediante la investigación y la capacidad creativa de sus académicos, pero no puede confundirse con un centro de investigación, por tanto, la constituyen no solamente los cuerpos de académicos que cultivan una disciplina, sino también estudiantes que legítimamente buscan una formación académica y profesional y contribuyen al desarrollo del conocimiento. Los estudiantes son sujetos activos de su proceso educativo y ellos deben asumir la responsabilidad de formarse una cultura propia. Este es un postulado básico de la educación moderna, que concibe el conocimiento como un proceso que compromete a la persona toda y que no puede aislarse de la motivación y la voluntad de conocer. Por estas razones, los estudiantes no pueden ser considerados seres pasivos y dependientes, ni puede ignorarse el valor insustituible de su participación no solamente como aprendices, sino también en decisiones fundamentales del proceso educativo. Consecuentemente, los estatutos y reglamentos que emita el Consejo Universitario deben garantizar que los estudiantes participen activamente en el proceso educativo, que tengan la

posibilidad de optar por los programas de estudio que respondan a sus intereses, y que puedan participar de manera efectiva en los órganos que toman decisiones que les competen.

Los estudiantes llegan a la Universidad a aprender y sus conocimientos y capacidad de juicio se van desarrollando paulatinamente. Por esta razón, los planes de estudio deben procurar que desde los primeros meses las actividades académicas estén orientadas al desarrollo de una visión cultural rica y sólida y al acrecentamiento de su autonomía. Este es el sentido de los primeros semestres de todos los planes de estudio, y de la política de posponer los estudios especializados hasta el momento en que están plenamente justificados por el interés del estudiante y su proyecto de formación profesional. De esta manera, progresivamente los estudiantes tendrán la capacidad de determinar sus propios planes de estudio y de participar inteligente y responsablemente en las decisiones de la vida universitaria que les conciernen.

El empeño de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México deberá ser que todos los estudiantes que a ella ingresen concluyan con éxito sus estudios. Para ello deberá construir los sistemas y servicios que éstos necesiten para alcanzar este propósito de acuerdo con su condición de vida y preparación previa. Por esta razón, el artículo 18, fracción V del Proyecto de Ley establece que las normas que expida el Consejo Universitario deberán evitar toda restricción a los estudios que no tenga plena justificación académica.

### **Establecer una relación responsable con la sociedad**

La Ley de Autonomía de la UACM establece otro mecanismo a través del cual la Universidad se obliga a informar debidamente a la sociedad acerca de los resultados de sus trabajos. El Consejo Social Consultivo al que se refiere el artículo 11 de la Ley deberá analizar las actividades docentes, de investigación y desarrollo, difusión, de la cultura, extensión académica y prestación de servicios de la Universidad y colaborar con ella en acciones que contribuyan tanto al mejoramiento de la calidad y cobertura de los servicios, como a la satisfacción de las necesidades sociales. A través de este Consejo, la Universidad deberá estar

comprometida con la comunidad, con un sentido de cooperación y el fin específico de brindar servicios sustentados en sus actividades académicas.

Este Consejo será un espacio donde los representantes de los diferentes sectores de la comunidad puedan discutir a la Universidad y su quehacer frente a los universitarios, y puedan ofrecer sus puntos de vista sobre aspectos como la formación de profesionales y sus resultados en las diversas localidades, la investigación, la difusión, el uso de los recursos, los servicios que esperan recibir, etcétera. Un lugar donde sea posible analizar y criticar la manera como la Universidad sirve y contribuye a satisfacer necesidades de la sociedad.

Las instituciones de educación superior de nuestros días requieren consolidarse como entidades plurales y libres que gocen de plena autonomía, profundamente conscientes de su responsabilidad, para poder desplegar su indeclinable misión de acercamiento al saber y a la verdad, de servicio en la búsqueda de soluciones a las necesidades y carencias de la sociedad, y de difusión de la ciencia y la cultura. Tal es el propósito de este Proyecto de Ley de Autonomía para la Universidad de la Ciudad de México.

## **6. METODOLOGÍA:**

La metodología llevada a cabo fue cualitativa. Se trata de diez entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras administrativas, adscritas a la sede de García Diego de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

### **Las áreas administrativas que se encuentran en García Diego son:**

- Consejo Universitario
- Colegio de Ciencias y Humanidades
- Colegio de Ciencia y Tecnología
- Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales
- Contraloría General
  - Responsable de Seguimiento del Control Interno y Fiscalización
- Coordinación Académica
  - Responsable Registro Escolar
  - Responsable Servicio Social
- Coordinación de Certificación y Registro
- Coordinación de Comunicación
- Coordinación de Difusión Cultural y Extensión Universitaria
- Coordinación de Informática Telecomunicación
- Coordinación de Planeación
- Coordinación de Servicios Administrativos
  - Responsable de Servicios Generales
  - Subdirector de Recursos Humanos
    - Responsable de Nómina
  - Subdirector de Recursos Materiales
- Coordinación de Servicios Estudiantiles
- Oficina del Abogado General
  - Responsable de los litigios donde sea parte la UACM
  - Responsable de Patrimonio Inmobiliario
- Rectoría

- Responsable de la Unidad de Transparencia
- Secretaría General
- Tesorería
  - Responsable de Control Presupuestal
  - Responsable de Pagos y Contabilidad
  - Responsable de Finanzas

La siguiente tabla expresa el género, la antigüedad y el área de adscripción de los diez trabajadores entrevistados en la sede administrativa, García Diego.

<b>Género</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Adscripción del área</b>
<b>Femenino</b>	10 años	Coordinación de Servicios Estudiantiles
<b>Masculino</b>	13 años	Subdirección de Recursos Humanos
<b>Femenino</b>	13 años	Tesorería
<b>Masculino</b>	10 años	Subdirección de Recursos Materiales
<b>Femenino</b>	15 años	Coordinación de Informática y Telecomunicación.
<b>Masculino</b>	12 años	Coordinación de Certificación y Registro
<b>Femenino</b>	8 años	Unidad de Transparencia
<b>Masculino</b>	9 años	Coordinación de Comunicación
<b>Femenino</b>	8 años	Consejo Universitario
<b>Femenino</b>	9 años	Registro Escolar

Se realizaron preguntas abiertas, se incorporó su representación social y de salud laboral, según su grado de responsabilidad en este análisis. Para ello se

elaboraron cuatro categorías: Ser trabajador; las relaciones intersubjetivas; género y trabajo; sentido de pertenencia.

La guía fue la siguiente:

#### I. SER TRABAJADOR

- ¿Qué significa el trabajo para ti?
- ¿Te gusta lo que haces en el trabajo?
- ¿Por qué aceptaste trabajar en la UACM?
- ¿Trabajas de lo que estudiaste?
- ¿Estudiaste lo que te gusta?

#### II. RELACIONES INTERSUBJETIVAS.

- ¿Le hablas a todos tus compañeros de área?
- ¿Has generado amistades en tu área de trabajo o en la UACM?
- ¿Te has sentido vulnerable en el trabajo?
- ¿Has tenido alguna experiencia de violencia en el trabajo? Nos podrías narrar lo que pasó.
- ¿Has tenido alguna diferencia con alguien del trabajo?
- ¿Te has movido o querido mover de lugar de trabajo dentro de la UACM? Sí ¿Por qué razón?

#### III. GÉNERO Y TRABAJO.

- ¿Qué opinas de ser mujer trabajadora?
- ¿Existe equidad de género en tu área o en las demás áreas?
- ¿Has vivenciado alguna discriminación en contra de las mujeres trabajadoras?
- ¿Disfrutas ser mujer en el trabajo?
- ¿Consideras importante el trabajo que realizan tus compañeras mujeres?

#### IV. SENTIDO DE PERTENENCIA.

- ¿Te gusta trabajar para la universidad?

¿A qué te dedicas en la universidad?

¿Reconoces las necesidades de la universidad?

¿Alguna vez has propuesto mejoras en tu trabajo?

¿Conoces de los problemas que existen alrededor de la UACM?

¿Has planeado la forma de resolver estos problemas?

¿Te sientes cómodo o cómoda con el ambiente de trabajo?

¿Realizas alguna actividad organizativa dentro de la universidad?

¿Qué significa para ti ser trabajador de la UACM?

## 7. RESULTADOS

### Ser trabajador

Dentro de la categoría de ser trabajador se desarrollaron preguntas sobre el significado del trabajo, el gusto por el trabajo, los motivos por los cuáles entraron a la UACM, y la vinculación existente con sus estudios y el perfil que se desarrolla dentro del trabajo, entendido éste por Neffa (1999) como la realización de “una actividad multidimensional que se manifiesta en diversas esferas: económica, tecnológica, social, ética, etc., pero también tiene dimensiones cognitivas y psíquicas, es decir subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales”.

Dentro de las relaciones subjetivas, psíquicas, cognitivas, intersubjetivas, las entrevistas arrojaron que el trabajo:

*“dignifica al ser humano, es una forma de alcanzar tus sueños, tus metas, eso. Creo que es una parte que dignifica al ser humano porque convives con gente. A veces hay que realizar trabajos o actividades de forma grupal (Entrevista 1).*

***“significa aportar algo a esta sociedad (Entrevista 9) y “la posibilidad de desarrollarte como persona... ya después...la posibilidad de adquirir un dinero para poder vivir”. (Entrevista 4).***

*“poder crecer, poder desarrollar, ejercer lo que se estudió, o ejercer, o demostrar las habilidades como persona” (Entrevista 2).*

***“Y ya como individuo, pues obviamente una necesidad, el trabajo, es algo que lo hace sentir útil al individuo, que se siente, a veces o muchas veces obligado a trabajar, pero también por esa necesidad de trabajar se siente digno al hacer esa actividad, trabajar, independientemente de la connotación de explotación que significa el trabajo. Entonces para todo individuo, en mi caso,***

***bueno el trabajo, lo necesito porque no hay de otra forma de ganarse la vida. Es a través, o creas o te dedicas a producir o te dedicas a vender o te dedicas a trabajar, no te escapas para tener una forma digna de vivir, creo como dice el dicho el trabajo dignifica. Pero cuando lo haces conscientemente creo que vale más ser trabajador, sentirse, ubicarse en el papel que uno está desempeñando dentro de la sociedad y de ahí nace la cuestión crítica del trabajador. El trabajador consciente, porque una cosa es ser un trabajador de la masa y otra cosa es ser un trabajador consciente del papel que está desempeñando en el trabajo y en la sociedad. En esta sociedad dividida en clases, entonces, no se sí me explico en cuestión del trabajo” (Entrevista 6).***

*“...donde dependemos no nada más una persona, mucha gente, más bien mi familia depende del trabajo, es importante el trabajo que realizamos aquí y la importancia que tú le das” (Entrevista 3).*

***“una forma de economía para ayudar a la casa y pues ayudar aquí en el área, es apoyo al Coordinador” (Entrevista 8).***

Karl Mark (s.f.) describe al trabajo desde una perspectiva económica, “el obrero es más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen”. El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuanto más mercancías produce. Esto es lo mismo que la “desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas...” (Mark, s.f.)

*“...definitivamente el trabajo es la única fuente desde el punto de vista Marxista, es la única fuente de valor. Todo bien que está destinado al intercambio tiene trabajo, y entonces todo aquel bien que tiene un esfuerzo humano que es trabajo, adquiere un valor, es decir, el trabajo genera valor, pero obviamente la sociedad está dividida entre*

*propietarios y proletarios. Aquellos que se dice que son, que están doblemente libres de bienes o de riqueza, libres de su fuerza de trabajo, que la pueden vender, es decir hay en el capitalismo, hay alguien que compra la fuerza de trabajo, el trabajo, y en esa gran masa de seres libres, doblemente libres, desposeídos, hay la necesidad de trabajar y se genera el trabajo asalariado porque el otro explota la fuerza de trabajo”. (Entrevista 6).*

***“porqué es la atención a los estudiantes y en caso en particular del área es el seguimiento de toda su trayectoria hasta que salgan titulados, por eso me gusta.” (Entrevista 5)***

*“... me he puesto a pensar en otras áreas de trabajo y la verdad, ehh si hay áreas de la Universidad que creo que son interesantes, a mí me hubiera gustado obviamente la academia, por qué, porque esa es mi formación. Tengo una formación académica, una formación universitaria con licenciatura y maestría, pero desgraciadamente tú sabes bien que aquí es muy difícil acceder al área Académica cuando no tienes un buen padrino.” (Entrevista 4).*

***“porque no está relacionado con el perfil que uno tiene como profesionalista, o que no hay esa posibilidad de que uno pueda nutrir desde su perfil algunos aspectos que uno ve que están mal, y que la justificación es que como no hay perfil de puestos pues no se puede mejorar, entonces esa parte, yo he visto, desafortunadamente, pese que es una institución educativa la mayoría de las partes y como estamos en la administración y piensan que no existe la administración educativa, solamente, netamente es administración, o sea que la administración educativa no es una rama que pueda verse aquí dentro de la Universidad y por ello no le dan chance a que sea realmente, no se***

**vea como algo mecánico sino realmente para combinar lo intelectual con lo manual.” (Entrevista 2).**

*“No me gusta, me fascina”. (Entrevista 7).*

*“Sí, el área en la que me desarrollo es Administración de Empresas, sí tiene mucho que ver con mi carrera” (Entrevista 9).*

***“Si, pero no aquí en la institución, eh, trabajo los fines de semana tengo un consultorio. (E) ¿Qué estudiaste? (P) Yo soy psicóloga, este estudié la licenciatura y ahorita estoy en la maestría de psicología pero ya a nivel clínico. (E) Entonces aquí no lo practicas. (E) No prácticamente no...” (Entrevista 10).***

*“Por lo menos, yo creo que el veinte o treinta por ciento sí, porque tienes que conocer de leyes para decirle a un estudiante, no procede tú trámite, oye pero porqué, qué tengo que hacer, mira el acta de nacimiento tiene alteraciones, tenemos que solicitar esto, oye pero porqué me pides el certificado, a con base en el artículo tal, tengo que exigírtelo, de cierta forma el antecedente que traigo de trabajo, pues es conocer la ley porqué pedimos el certificado, cuando es bueno, cuando es malo, qué procede cuando es apócrifo, o sea todo el procedimiento después de que ya recibimos el certificado, o sea yo lo recibo y te puedo decir, es apócrifo, tenemos que proceder de esta manera hay que pedir la suspensión, hay que pedirle la baja, hay que remitirnos a las instituciones para pedirles esta información y después de aquí lo mandamos a jurídico, pero tienes que tener fundamento legal para decirle al estudiante, no te lo entrego. Pero es que es mío. Sí pero estás incurriendo en este, y en este, y en este, y en este delito, por lo cual se te suspenden tus derechos por el momento como estudiante, hasta que no se resuelva este proceso. Entonces sí tienes que tener un*

*poquito de conocimientos legales para la situación, y esos también los manejamos allá en la SEP. Allá nos dieron cursos de grafoscopía, documentalística, la ley de educación, la ley reglamentaria del artículo 5°, el reglamento de la ley reglamentaria, o sea tiene que saber de todos los fundamentos y esos de allá para acá, me sirvieron mucho.”*  
(Entrevista 3).

Sobre lo anterior, los trabajadores encuentran un intercambio de capitales, no solo salarial, hacen alusión a un intercambio en el desarrollo profesional, sin dejar de lado las necesidades humanas, también consideran la importancia del orden social como factor intrínseco del trabajo. No dejan de mencionar el ámbito salarial y económico en las entrevistas, tanto así que los trabajadores reconocen el impacto económico a nivel reproducción social, según Almada (1990). El valor obtenido en el trabajo se traslada al mundo del consumo que permite un nivel de vida holgado o reprimido, según el nivel salarial.

Cabe mencionar que algunos trabajadores se sienten complacidos con el trabajo que desarrollan, sobre todo aquellas áreas que están vinculadas directamente con los datos duros, relativos a los estudiantes. No obstante algunos otros trabajadores no comparten la misma lógica por la falta compatibilidad del perfil académico que tienen y las actividades que desarrollan.

Sobre este punto la mitad de los entrevistados realizan actividades relacionadas con su profesión o carrera comercial, profesión que estudiaron, la otra mitad, es lo contrario.

### **Relaciones intersubjetivas**

Las relaciones intersubjetivas hablan de una definición en común, de significados compartidos construidos por la gente en sus interacciones, y usado como recurso cotidiano para interpretar el significado de los elementos de la vida cultural y social, también es la relación que existe entre cada persona y/o trabajador y éstos a su vez con los directivos. En “las relaciones intersubjetivas, la subjetividad, es

decir los valores que tienen los trabajadores, sus actitudes, sus percepciones de satisfacción, insatisfacción” (Barrios, Pavaric, 2006) son indicadores de satisfacción en su vida laboral.

Las expresiones de las siguientes entrevistadas son sobre las relaciones que se establecen al interior de la Universidad con los directivos y entre los propios trabajadores.

*“No. Fijate que la Universidad tiene todavía, es que es muy complicado generar un ambiente de colaboración todavía. Una de las grandes dificultades que tiene la Universidad es eso que pregona en la Ley de Creación o en la Ley de Autonomía en la exposición de motivos, el que aquí debe de prevalecer el espíritu de colaboración entre los trabajadores, sin embargo como que de repente, a veces el carácter de las personas, tal vez cargas emocionales que traemos, tal vez, porque no se puede explicar que no se genere buen ambiente, o sea tenemos un buen trabajo, tenemos una, en este caso tenemos materia de trabajo, sin embargo, al menos, en lo particular no puedo tolerar muchas cosas que están sucediendo, empezando por los funcionarios, los de primer nivel, vienen y como saben que van de pasada, pues quieren, lo único que quieren es que salga el trabajo. Finalmente el que hace el trabajo es el trabajador de base, los jefes solamente firman”* (Entrevista 6).

***“No, bueno, solamente a dos no, de ahí a todos sí. No, porque los considero personas no honestas y realmente con gente deshonesto no congenio y nada más lo indispensable para lo laboral.”*** (Entrevista 7).

*“no es un ambiente sano, al cien, hay ambiente muy evidente de violencia, por cuestiones de género. Se da mucho, que como tú eres mujer, eres como que más tonta, o más bien de hecho eres tonta. Como yo soy hombre merezco más cosas. Se da mucho ese lenguaje agresivo, hay una situación de violencia que a mí por eso a mí ahorita*

*me llamó mucho la atención de un curso en línea que es sobre violencia.” (Entrevista 2).*

***“nos llevamos bien, cuando hay que apoyar, cuando no viene una compañera, pues yo tengo que hacer lo que ella hace, pero hasta ahí. Hay buena relación.” (Entrevista 3).***

*“El área está seccionada, vamos, entonces existe una parte de la Coordinación que no trabaja a la par de la otra, por problemas personales incluso y que son, incluso, desde antes de que yo llegara a trabajar.” (Entrevista 4)*

***“Sí, a todos. Es que es importante aquí en el área porque no es en particular una persona, sino todos estamos de alguna manera, la información tiene que fluir, en el sentido. Por ejemplo mis compañeros tienen que consultar la base de datos que nosotros tenemos actualizada. Por ejemplo Titulación tiene que ver esa base de datos, etcétera, etcétera, para que haya una continuidad. Si fuere un estudiante que exige una calificación que no ha salido, pues yo lo tengo que ver, por qué no ha salido y tengo que decir al área, de aquí mismo, el área correspondiente, bueno por qué el profesor no ha subido esa calificación, o por qué las calificaciones no se han subido en el sistema, o sea varias situaciones” (Entrevista 5).***

*“Sí, muchas” (Entrevista 8)*

***“Sí, sí, sí, o sea además del compañerismo, hemos creado vínculos de amistad, de cordialidad, de no tan solo el saludo, sino poder ser asertivo en lo que piensan, sienten” (Entrevista 10).***

*“Sí, creo que tengo muy buenos amigos, tengo muy buenos compañeros de trabajo e incluso amigos, incluso, puedo asegurar que un tanto ayudó el conflicto, en el camino nos encontramos buenos amigos, maestros, otros trabajadores administrativos, gente de afuera”* (Entrevista 6).

***“Entonces, sí he desarrollado esa amistad con algunos compañeros, no solo de Recursos Humanos sino con otras áreas y este pues, ha sido precisamente por el trato cotidiano que se van estableciendo esas relaciones”*** (Entrevista 9).

*“Sí, precisamente fue con un enlace, porque el hecho de que piensan de que tú eres más joven, eres más tonta. No tienes experiencia, no sabes, qué me vas a decir a mí, que tengo doctorados y tesis, maestrías y no qué tanta cosa. A mí me causó un conflicto el tratar por igual a un persona que siento que es igual que yo. Tiene un grado más que yo pero no por eso es no es más que, ni tú, ni yo”* (Entrevista 2).

*“Me siento vulnerable en el sentido de que cuando tengo carga de trabajo, yo no vengo por día económico, por enfermedad, por esas cuestiones familiares, algún problemita que yo llegue a tener, mi trabajo se queda y nadie me dice, oye te ayudo. Nadie te dice, te apoyo. Hay compañeros que atienden ventanilla, que no vienen, llegan tarde, faltan, se van temprano y me dicen simplemente, me apoyas a atender tú”* (Entrevista 3).

***“Cómo persona no, como trabajador sí, como trabajador somos muchas ocasiones, somos minimizados, no se valora el trabajo, realmente somos áreas ejecutoras sin derecho a réplica y los ejecutas, san se acabó y como profesionalista, tampoco”*** (Entrevista 7).

*“Durante el conflicto, sí, [ ] Bueno y tu viste lo de [...], creo que ahí estaba uno en un momento vulnerable porque el carácter de la señora y de su papel, podría ser utilizado de cualquier forma, para bien o para mal, y creo que ella lo hizo, [E] Ella qué cargo tenía? [P] Abogada General, [...]. Entonces, imagínate, [...], Abogada General, con esa actitud y con ese poder, sí sentía que tenía el destino de la gente, de algunas personas en sus manos, entonces, yo creo que fue una mala experiencia desde ahí”. (Entrevista 6).*

***“Aquí y en planteles, es lo mismo, el ambiente es pesado. Si tú vas a planteles hay violencia de parte de los mismos enlaces, hay violencia de los apoyos, o sea es un ambiente de violencia, por donde le quieres ver es un ambiente violento. No hemos tenido apoyo, por ejemplo yo tuve un caso de violencia con un enlace que era hombre, entonces no hubo ese apoyo de decir vamos a hacerlo evidente, vamos a sacarlo, vamos a ponerle un tope, o sea no hay. La Coordinación no ha delimitado, ha puesto límites o reglas de cómo tenemos que convivir, porque en la Universidad tampoco lo hay, pero digamos que no hemos tenido un Coordinador que, diga vamos a trabajar de manera que sea un ambiente en armonía y que aparte no haya esta violencia entre tanto hombres como mujeres, si se da mucho.” (Entrevista 2).***

*“Fue una relación totalmente violenta incluso, o sea, el hecho de dejarte sin trabajo, o sea de no asignarte una actividad de trabajo, o sea ponerte como se dice en la congeladora, hacia mí y hacia muchos de la Coordinación, que fue el tiempo que fue el conflicto laboral con [...] ahí. O sea era no asignarte un trabajo y aún, así nosotros, o al menos personalmente dirigiéndole oficios, así de donde me indicara cuál era mi actividad, y mi labor. Sin respuesta, ni correos, ni, o sea ni si quiera poder pasar a platicar con ella, nada.” (Entrevista 4).*

*“Sí, con [...] es una persona muy prepotente y le dije que. No pues me defendí, nada más.” (Entrevista 8).*

***“Por el ambiente, yo creo que sí se genera un ambiente de violencia psicológica. Creo que si en el trabajo alguien llega a tu escritorio y te dice o prácticamente te avienta las cosas o simplemente te las deja y ni siquiera te dice nada. Digo a lo mejor hay de violencias de impacto a impacto, eso puede ser a lo mejor para mí, como que digo, está bien, es el carácter. Digamos, este, o el saludo, vamos a decir, que llegas y bueno, pero a quien se le puede obligar a saludar, no, digo a nadie, yo creo que eso a lo mejor es una, bueno una norma de convivencia pero en un momento no es necesario, pero hasta eso se puede ser un síntoma de violencia. Sí, yo creo que sí, violencia psicológica muy tersa o hay la intención, vamos a decirlos, de mostrar cierta violencia, a lo mejor vas a decir, hay cómo un hombre va a sufrir violencia, yo creo que es un tema importante, de cómo puedes” (Entrevista 6).***

*“Sí, en alguna ocasión he llegado a tener alguna diferencia pero bueno, finalmente se ha resuelto, no podemos vivir todo el día peleados, porque te repito, finalmente aquí pasamos ocho horas o más y tenemos que vernos todos los días y pues no vale la pena vivir peleados o a disgusto, finalmente procuro tener una buena relación con mis compañeros de trabajo”. (Entrevista 9).*

***“En un principio por ejemplo, con el Coordinador Administrativo. Llegó y digamos, no me gustó como vino a tratar, en particular al que en ese entonces era Subdirector de Recursos Materiales [...] Pues la idea era desplazarlo porque obviamente él ya traía a la ingeniera que hoy está. Entonces en un ocasión presentó [ ] un***

***plan de trabajo, que de plano ni siquiera le permitió que lo expusiera, lo interrumpió, lo trató de un forma muy déspota, obviamente yo le dije, sabe qué a mí me va a escuchar, lo que voy a decir, yo no soy [ ] Desde ahí ese tipo de roces de hacerse respetar porque esa es la única forma de hacerse respetar como ser humano y creo que el saber escuchar es una de las primeras normas de convivencia que se tienen que respetar y él no lo quiso hacer, y a mí en varias ocasiones, me intentó callar”*** (Entrevista 6).

*“Con mucha gente del trabajo, con mucha gente de mi área de trabajo, algunas diferencias no son reconciliables, otras sabemos perfectamente que son de trabajo y no las involucramos en nuestras relaciones personales, termina nuestro horario laboral y como siempre. Acaba nuestro horario de comer o de irnos, regresamos a nuestro puesto, a ver si podemos conciliar nuestras diferencias”.* (Entrevista 7).

*“Es una persona muy problemática, entonces sí tú no le pones un alto, ella sigue agrediéndote y todo, entonces sí le tuve que decir. Era una compañera de trabajo”.* (Entrevista 8).

***“Sí, precisamente yo salí de un área por violencia, entonces, cuando no estás acostumbrada a ese tipo de ambientes. Primero tienes que vivir un proceso fuerte como. Yo no creía creer eso, que cuando eres víctima de violencia no te das cuenta hasta que sales, efectivamente, o sí te das cuenta pero no sabes cómo salir. Entonces cuando yo lo viví o sea, yo no sabía, yo lo aceptaba porque decía yo, pues se te hace como algo normal, pero después cuando te das cuenta que no es normal, es cuando uno empieza a buscar ayuda. Ahh sí yo tengo que salir, entonces sí me moví de área y es lo que también quiero ahorita cambiarme de área pero está bien difícil.”*** (Entrevista 2).

*“Sí, me he movido estaba antes en Registro Escolar y ahorita estoy, ya voy para casi cuatro años aquí en el Área de Certificación, allá porque cumplí mi ciclo y al cumplirlo ahí era el ingreso del estudiante aquí a la universidad, ahora sí que cumplimos todas las etapas de esa parte y me interesó ver lo que es la trayectoria del estudiante hasta la culminación, esa parte yo no la conocía” (Entrevista 5).*

***“Mover de lugar, ahorita donde yo estoy, todavía cuando estaba en nivel 16, por las actividades y por mi perfil, sí me interesaba moverme (E) ¿Qué hacías? (P) Bueno, allá era intendencia, y ya después, yo sí quería moverme, no sé a algo más administrativo, y me moví y ahora estoy en Consejo y estoy muy a gusto, estoy muy bien, y ante todo, te digo siempre hay muchas que aprender, terminas una, bueno dice ya se acabó, lo que sigue, me gusta estar investigando, qué se hace aquí, qué se hace allá, cómo se hace” (Entrevista 10).***

Algunos trabajadores reflejan una clara insatisfacción de las relaciones que se establecen dentro de su área, se resume en una interrelación de trabajo forzoso, a la par hacen una breve descripción sobre una mínima cordialidad entre compañeros de trabajo, pero existen casos que tienen vínculos afectivos y de amistad, a pesar de que los trabajadores se encuentran en situaciones de inconformidad.

Sin embargo, el concepto de comunicación fue un elemento importante que se rescató, debido al mismo objetivo que comparten los trabajadores del área, su visión es que fluya el trabajo.

Los trabajadores se han sentido vulnerables en algún punto de su trayectoria laboral. Han experimentado violencia psicológica, algunos sin darse cuenta, otros lo tienen presente y consciente, aunque el ejercicio de violencia no cesa a pesar de ser normalizado o no.

Respecto a las diferencias laborales entre los trabajadores y a su vez con los Responsables de área, se encontró que ha existido la falta de respeto hacia los trabajadores, sin menoscabo de que ha habido roces entre los trabajadores, algunas veces irreconciliables.

La intención de cada trabajador por moverse de lugar de trabajo explica su situación de violencia, otros por tener la iniciativa de desarrollar su profesión y algunos otros para superarse económicamente.

## **Género y trabajo**

Las siguientes descripciones de género, hablan sobre la incursión de las mujeres trabajadoras en el ámbito laboral. Se observará si existe equidad de género, si existe discriminación hacia las mujeres, se ve la relación entre mujer-trabajo. Esta indagación es porque “Hay lugares de trabajo vedados a las mujeres por creerlas de “mala suerte” ” (Aguilar, 1986). Estudios realizados han develado “la trampa de la visión masculina”. Han descubierto que la exigencia del trabajo al género femenino no es menor a la del hombre. (Yanes, 2003).

La mayoría de los trabajadores argumentan la inequidad de género, según su experiencia y dichos vertidos en sus entrevistas. La diferencia de salario evidencia el grado de importancia al trabajo de la mujer:

*“la mayoría de los hombres tiene 29.5 y las mujeres solamente, estamos hablando de unas cuatro o cinco, no, tres tienen ese salario, las de más. Casi todo el aumento de salario lo tienen los hombres”* (Entrevista 2).

***“Yo considero que no hay equidad, en lo que es el general de la Universidad, todavía sienten que muchos o machistas, que una mujer los puede desbancar o que una mujer no es capaz de desarrollar el trabajo que ellos desarrollan. A veces lo veo, en***

**diferentes áreas, aquí bueno, no les queda otra, porque no tenemos mucho personal. (E) ¿Sino qué pasaría, lo mismo? (P) A lo mejor sí.” (Entrevista 7).**

*“Si tú ves, bueno en el área nada más son, podemos decir tres mujeres, digo aunque bueno, de todos modos yo no tengo nada en contra del cargo de una mujer en una subdirección, está bien, no hay ningún problema. Ese sí es un cargo que siempre, había sido ocupado por mujeres desde [...] y ya después fueron dos hombres, [...] duró un buen rato en la Subdirección y ahora la Ingeniera. Esta [...] y esta [...] tres mujeres contra, nosotros somos, [...] somos siete, contra tres, o sea ahí hay una gran diferencia, entonces, ahí está un tema. Si tú haces un estudio acerca de los primeros puestos que se ocupan en la Universidad, también salimos reprobados. Son más hombres todavía, y creo que la mujer todavía, sobre todo en los cargos de primer nivel.” (Entrevista 6). Esto se asevera con el dicho de la trabajadora: “Yo creo que aquí no se ve tanto, porque la mayoría de los hombres aquí, los coordinadores en su mayoría son hombres, entonces a lo mejor, ya siendo objetivos si hay un poco de diferencia, siempre los puestos de mayor peso, de mayor jerarquía, de mayor "responsabilidad", en la mayoría son hombres... Mi jefa es un nivel 20.5 y ellos son 29.5 y yo creo que ahí si es injusto, yo de hecho lo he comentado con ella porque yo digo, oye es que, yo creo que sí, tu trabajo está mal pagado porque es mucha la responsabilidad que tienes, tanto como un jefe de asuntos jurídicos, porque aquí en la oficina aunque es pequeña es mucho, mucho el trabajo y muchísima la responsabilidad y nada más somos dos personas, entonces yo creo que en ese sentido, sí está mal retribuida, y no necesariamente porque sea mujer” (Entrevista 1).*

**“...hay veces que les dan salarios altos a los hombre y a veces no saben hacer nada, entonces pues, por eso considero que no hay equidad” (Entrevista 2).**

*“es más que un rol, esa sí es una forma de vivir. Te vives, o sea, ehh, el dar esa aportación social, el ser una mujer plena. Me siento muy plena, muy a gusto, con lo que hago, sí. No me genera mayor complicación con mi género, ser trabajadora, sí, porque me vivo como mujer, me siento muy respetada, me siento muy plena, me encanta lo que hago, sí, y siempre le busco esa creatividad a las cosas que hago. Ehh, como mujer hay veces que te encuentras con otras mujeres y es muy interesante poder establecer el diálogo, sí. Un diálogo entre mujeres trabajadoras, cuando le planteas, pues fijate que me está pasando esto, estoy viviendo esta situación en el trabajo, no pues a mí también me cuesta, pues lo vives de esa forma, no yo me siento muy plena la verdad, siento muy feliz, muy a gusto, me encanta lo que hago, trabajando tanto en la parte administrativa o aquí en la oficina, como en mi trabajo profesional. La verdad lo disfruto mucho” (Entrevista 10).*

**“Yo me siento muy orgullosa, pues sí porque, no mucha gente se desarrolla en las disciplinas que tengo, como es la auditoría, como es el presupuesto, no es tan fácil desarrollarse, son bastante demandantes, en lo que es la auditoría, incluso peligrosas. (E) ¿Porqué peligrosas? (P) Por que cuando vas a, me tocó en, ahí fue donde me enseñaron cosas que no son muy gratas en la auditoría. En la auditoría te sugieren o a mí me sugirieron, jamás decir a quién amas, jamás decir, qué es lo que quieres, jamás decir dónde vives, ni con quien vives, porque como llegas como auditor y empiezas a detectar, incluso los mismos fraudes, y tú dices amo a mi perro, van por tu perro, amo a mi familia, ahí fue donde empecé a ser más, en aquel entonces, discreta, en donde mi vida personal**

***estaba bastante separada de mi vida profesional, muchas veces en lo que fue Guerrero, dicen contadora veo que no le gusta el oro, no. Porque pensaban hacerte regalos en oro, para que dieras buenas calificaciones, parámetros, entonces no es tan fácil, por eso es peligrosa, y cualquier accidente a los auditores les puede pasar, al final, por eso sí es peligrosa” (Entrevista 7).***

Otras participantes describen que *“Es difícil, porque a mí me apasiona mi trabajo, tengo que pedir el apoyo de mi familia, ayúdenme con los niños, pero los niños de repente. Te necesitamos a ti. Dos hijos, una grande y un chiquito, entonces para mi es más difícil, así como que ¡No vas conmigo a mis juntas! ¡No me acompañas! Tiene que ir mi abuela, tiene que ir mi tía, mis amigos me dicen que no tengo papás. Es muy, muy difícil, y pedir permisos aquí, de repente te dicen, es que estamos en inscripciones, no puedes. Ejemplo diez de mayo, no me pude presentar con mis hijos a eventos porque me tocaba inscribir en San Lorenzo Tezonco, si es muy difícil que te dividas, que te hablen de repente. Tu hijo se enfermó, vente ahorita, y córrele a verlo, lógico tú como mamá eres la figura principal, contigo se. ¡Mamá me siento mal! ¡Mamá abrázame, mamá súbame, nada más el estómago! El checarles la fiebre, o sea es difícil, de repente como mamá y trabajar. Estar al pendiente de las dos cosas, en algo vas a fallar, entonces a mí sí me ha costado mucho trabajo con mis hijos, muchos reclamos, muchos problemas, alejarme de ellos, no estar al tanto. De repente tienes citatorio porque ya el niño se peleó con fulanito, no pues ahora vamos a arreglar también esos problemas. Sí es muy difícil, muy, muy difícil.”* (Entrevista 3).

***“En mi experiencia ha sido positiva, aquí afortunadamente, tengo muchas compañeras que trabajan el mismo objetivo, y sí, muy bien hemos trabajado. No veo diferencias, también tengo***

***compañeros, ahora sí que bajo mi supervisión. Son hombres y mujeres, y sí, sí a la par, no hemos tenido ningún problema” (Entrevista 5). “...mis respetos, no solamente para las que trabajan, sino que además que estudian, trabajan, que son amas de casa, y además que a veces que son solteras, o sea yo creo que tienen, por ejemplo. Yo admiro, para mí las personas que estudian es lo máximo...” (Entrevista 6).***

*“Bueno, sí me han comentado, de mi parte, no lo presencié, yo no lo he visto, pero sí me han comentado mis compañeras, por ejemplo, una persona que cuando se fue por su licencia de maternidad, ya cuando regresó a sus actividades, ya se las habían dado a otra persona. Entonces fue así como relegada y de ahí surgieron problemas en el área donde está ella, con su entonces responsable de enlace. Sigue en la misma área, pero ella tiene jefe nuevo, esperemos que le vaya mejor” (Entrevista 1).*

***“Pues en ese sentido, nada más, de que sí hay más en algunas áreas hay más hombres que mujeres. Mira los procesos de selección aquí, a mí me parece que están ya fotografiados. Por ejemplo, los ascensos, los ingresos, viene mucho recomendado y la verdad, ahí yo no sé si ahí haya discriminación o no” (Entrevista 6).***

*“Nada más, como dicen por ahí, nada más he oído de que si hay en algunas áreas, pero no lo he visto, sí exactamente. Aquí en el área te puedo decir, en general que es Certificación pues que hasta el momento no ha habido una situación, pero sí se ha oído que sí existe. En Registro Escolar pues no tanto como discriminación, más bien, de las actividades que hacían unos, hacían más y otros menos, no estaba de alguna manera equilibrado y por esa situación, pues había*

*problemas que dicen, bueno porque yo sí, yo no, o sea, más problemas así que otra cosa, más que discriminación, porque entonces es así como que es el consentido o es la consentida, eso sí, me consta.”* (Entrevista 5).

***“Sí, te repartes en dos partes, o sea no dependes de una persona que te apoye, no tienes el apoyo de una figura masculina o dependas de alguien. Sí lo disfruto y me siento orgullosa de lo hago y de lo que soy por mis hijos, porque todo lo que hago y aguanto y paso y todo lo que te he platicado de mis sentires con mis compañeros, lo veo reflejado en los que ellos son, poquito que les he dado, con el trabajo y todo eso. Ha sido a base de esfuerzos, trabajo y ellos lo han sabido aprovechar. Mas me hace sentir orgullosa de que todo lo que hago, todo lo que trabajo, es para ellos y ya lo veo reflejado en cómo van, cómo se comportan conmigo, son niños agradecidos. Sí disfruto trabajar como mujer, siento que abarco dos cosas, trabajo y el área familiar, la casa, mantenerla, estar al cuidado de los hijos, al pendiente de la familia y de mi mamá, que depende económicamente de mí. Dado que soy separada, yo soy la única que está ahí al pendiente de todo eso, tanto de la familia por allá y mi trabajo por acá. Me siento bien, me ha ayudado.”*** (Entrevista 3).

*“Sí. Sí me encanta este, pues eh poder ser mujer y hacer lo que hago, lo que me gusta, no me, no interfiere que yo sea mujer o no lo fuera para hacer mi trabajo, sí, o sea, me siento muy a gusto con mi trabajo.”* (Entrevista 10).

***“Claro, porque uno está seguro, cuando, por ejemplo en mi caso, bueno en el de todas las mujeres que debería ser así, también de los hombres. Porque eres simplemente una persona, o sea simple***

***o eres una personas que sabes que tienes valor y sabes que sobre todo que sabes hacer cosas, que puedes lograr cosas, y que no importa si. Eso no te lo va a dar, si tiene un miembro o no lo tienes, o sea, eso te lo va a dar tu capacidad, tu madurez intelectual en esta cuestión, qué tanto tú te asumas como lo que eres y que creas en tí” (Entrevista 2).***

*“Sí. Realmente, tal vez para mi sea fácil o decir, yo estoy a gusto, por el hecho de ser mujer porque en el área en donde yo estoy, pues nada más está mi jefa y estoy yo. Entonces hay un trato igualitario. Entre nosotras las cosas son iguales, salvo que ella tiene obviamente más responsabilidad que yo, pero en el trato y las cuestiones, aquí sí.” (Entrevista 1).*

***“Sí, yo creo que todos en general, tanto hombres como mujeres y sus distintas actividades que cada uno tiene que hacer. Que una cosa es que no las hagan, pero si las hacen tiene igual relevancia.” (Entrevista 1).***

*“Sí, y sobre todo madres trabajadoras, las tengo en un alto concepto, porque a pesar de que son, bueno no a pesar, sino que, son madres, profesionistas, y vienen a trabajar, incluso con sus hijos enfermos, con todo y andan aquí, entonces para mí. Las admiro” (Entrevista 7).*

***“No le toman la importancia y es como de, o sea, más bien te lo voy a generalizar. Ambos, por ser de planteles piensan que cualquier duda, cualquier traba, cualquier problema que tengan con los estudiantes, quien lo va a resolver es el área central, nosotros, aquí quien sea, sabes que vete al área central, allá te resuelven, el trabajo de ellos es de poca calidad, o sea no les informan bien a los chicos. Vete al área central y allá que te digan” (Entrevista 3).***

*“No todas las compañeras, porque hay unas que tienen una mejor preparación que yo, un mejor sueldo y todo y realmente no tiene ningún, ni compromiso, ni quieren trabajar, ni saben hacer el trabajo que tienen. Es lo único. En mi área y gente que conozco, de los demás pues realmente no sé, a qué se dediquen, ni qué sueldo, ni qué puesto, ni qué área” (Entrevista 8).*

Los hombres trabajadores consideran la carencia en equidad de género masculino. Los trabajadores mencionan que no han vivido directamente discriminación del género femenino, ni las mismas mujeres, pero sin han sabido de esto por terceras personas.

Los trabajadores en general no consideran una discriminación explícita a las mujeres, porque el tipo de trabajo que se hace en la administración no excluye a la mujer, pero dicen que existe injusticia.

La mayoría de las trabajadoras apuntan a que disfrutan ser mujeres en el trabajo. En este sentido los trabajadores y las trabajadoras consideran la relevancia del trabajo de las mujeres.

### **Sentido de Pertenencia**

Hagerty, Williams, Conye y Early (1996) habla que el sentido de pertenencia es un elemento importante para la salud mental y el bienestar social, que se asocia al funcionamiento psicológico y social. (Dávila, Jiménez, 2014). El sentido de pertenencia se liga directamente con la comunidad que es “una unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento común, con conciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interactúan más intensamente entre sí que en otro contexto”. (Ezequiel, 1965).

Por un lado el trabajador participante describe una serie de elementos de interés en común con el objeto de la UACM:

*“creo que para trabajar aquí o en cualquier otro lugar tienes que, pues como se dice enamorarte de lo que estás haciendo y creer en el proyecto, no, yo creo que este es un proyecto que hasta ya a quince años sigue siendo un proyecto innovador en cuanto a educación entonces, sí lo veo como, con todo y lo que tiene en su contra y todas las dificultades y problemas creo que sigue siendo un proyecto muy noble y que aporta mucho a la sociedad en general”* (Entrevistado 4).

Otra trabajadora asocia el bienestar social con el funcionamiento social cuando ingresó a la UACM, ella menciona, lo siguiente:

*“cuando yo entro, es un proyecto que iba iniciando, tenía cuatro años de vida, tres años de vida, este proyecto, y cuando yo ingreso, [...] Me tocó la construcción de San Lorenzo Tezonco. Hay evidencias de que yo andaba viendo los comedores en su momento, que me valuaran, que todo eso, andar en todos los comedores para mí fue padrísimo porque era brincar literalmente el escombro para entrar, porque las obras no estaban hechas. Cuando vino Andrés Manuel López Obrador a inaugurar las instalaciones de San Lorenzo Tezonco, guau, o sea fue decir, se está levantando este proyecto, se va a dar a los estudiantes, se va a beneficiar a gente de escasos recursos. Yo vengo de una situación igual, o sea no así, como esos, pero mi familia, no es de recursos así guau, pero sí de gente campesina, gente analfabeta que con su trabajo se levantó y me dieron estudios. Y dije sí a esa gente, les hubieran dado educación, a lo mejor, yo no estaría aquí, pero porque no apoyar este tipo de proyectos, por eso este proyecto me gusta verlo nacer, verlo crecer y cuando nada más teníamos dos o tres planteles y verlos desde abajo, ver los cimientos. Fue impresionante para mí ver San Lorenzo Tezonco crecer, andar en los escombros, brincándole, también fue padre, porque andábamos viendo cuánto costaba esto, cuánto costaba el otro, qué avances de obra tenía, en*

*aquel entonces mi jefa se metía en todo lo que no le interesaba, y decía en cuánto está esto. Y yo qué, pues investigueme, y yo pues está bien. Me puse a hacer evaluaciones con bancos, o sea, yo que voy a saber de eso, no me interesa. Hágalo, entonces me metí a eso.”*  
(Entrevista 7).

El trabajador participante describe el gusto por compartir su experiencia en otras universidades para beneficio de la Universidad.

*“Sí, totalmente, sí me gusta por [RUIDO] un objetivo, en este caso de mi parte. Yo estaba en una Universidad privada y eran otros los objetivos. Entonces cuando me invitaron aquí a la Universidad, dije voy a llevar, pues la experiencia que tuve, llevarla acá a una Universidad pública, que en este caso parece que sí se ha cumplido”* (Entrevista 5).

Pero existen puntos de vista contrarios y que ocasionan un malestar psicológico, como a continuación se enuncia:

*“Cuando yo inicié sí me gustaba porque uno entra con ciertas ilusiones y más, entonces te vas dando cuenta de cómo está el sistema, de cómo está corrompido, de cómo no puedes ignorar entre tanta cochinateda, uno por principios, por ética, yo no me puedo apegar a los principios tan corruptos que a veces se ven dentro de la Universidad, y no, no estoy a gusto, claro que no. Te quejas de la situación del país y ves que se reproduce aquí en chiquito. Es ilógico que uno se sienta a gusto, bueno al menos yo, si porque me dijeran vas a ganar un súper sueldo, fregando a los demás, pues no, no va conmigo, como que éticamente, no me siento a gusto, no me gusta ahorita estar aquí.”*  
(Entrevista 2).

*“Sí para la Universidad sí me gusta, o sea yo creo que es un proyecto noble, lo que no me gusta mucho es la gente que la maneja, que son cosas muy distintas. Porque es una mala administración y porque para mi punto de vista muy particular creo que la Universidad no camina, está como estancada. Como proyecto, como una institución de educación superior yo creo que es bonito. Yo he trabajado en otra*

*institución y es bonito y es gratificante, para mí la institución, pero no por la gente que, desafortunadamente está a cargo de la institución. Porque no hacen su trabajo como debería. No se concretan a echar adelante este proyecto sino en cuestiones, ya de intereses personales y de grupo” (Entrevista 1).*

Otros elementos que se destacan son relevantes porque existe un compromiso hacia la Universidad por parte de los trabajadores, quienes manifiestan conocimiento sobre los asuntos de su trabajo, por ejemplo:

*“Revisión, registro de gastos del presupuesto, afectaciones, ver cómo se va moviendo el presupuesto” (Entrevista 7).*

*“entré haciendo notas para la página de la Universidad, eran, les llamábamos antes notas previas, era como para invitar a los estudiantes y la comunidad en general a que asistiera a los eventos culturales y académicos. Ese fue mi, mi, cuando yo entré, vamos (E) ¿Eso fue hace cuánto? (P) Hace 9 años, y con el tiempo he ido haciendo otras actividades, ahorita me encargo de prensa de todas las inserciones en prensa de la Universidad, es decir, la imagen pública hacia afuera de la Universidad, en medios escritos y revistas, portales de internet, o sea todo lo que es la imagen pública, vamos a decirlo, eso.” (Entrevista 4). “Estoy a cargo del personal de honorarios. Actualmente los profesores de asignatura, los que se han estado contratando por tiempo determinado. Qué más. Estoy a cargo de protección de datos personales, apoyo a diferentes sedes como por ejemplo, el área de incidencias, en cuanto a faltas, tiempo extra, otros aspectos de la nómina. (E) ¿Por qué contratan profesores de asignatura? (P) Porque derivado de algunas licencias, los profesores que se van de año sabático y algunas demandas de grupos, muchos Colegios, como si fueran muchos, nada más son tres, este, no hay profesores para cubrir esa demanda y se ha visto en la necesidad de contratar más personal docente, pero el presupuesto no alcanza para contratarlos de planta y se ha visto la necesidad de contratarlos bajo*

*este esquema. El personal de honorarios, es personal que desde un inicio, cuando inicio la Universidad, todo el grueso de trabajadores se encontraba contratado bajo este régimen, honorarios, prestadores de servicios profesionales. En 2005 que es cuando se da la autonomía de la universidad y se empieza a formalizar la relación laboral de la Universidad con el trabajador, se da esa opción, de cambiarse de régimen a un régimen laboral con prestaciones, pero algunas personas o algunos trabajadores no podían optar por este régimen, porque no pueden cotizar ya al ISSSTE, prefieren quedarse bajo ese esquema de honorarios, entonces seguir trabajando de esa forma”. (Entrevista 9).*

Las necesidades que reconocen los trabajadores sobre la Universidad son las siguientes:

*“hay una herramienta muy importante de administración que se llama, Administración Educativa y que a mí me sorprende mucho que no la estén tomando en cuenta. No hay una claridad de que esto es un proyecto educativo, si bien tiene una misión y una visión que pega con la infraestructura que actualmente tiene la educación en México, porque es una institución con otro modelo pedagógico, un modelo pedagógico donde llegan chavos que traen herramientas de un sistema escolar que muchas veces toma todo estandarizado. Entonces llegan los estudiantes y ahí viene el trueno, precisamente que es algo similar con los CCHs por eso Pérez Rochas hizo los CCHs, no sé si sabías y él viene a hacer este proyecto. En los CCHs lo que hace es precisamente, también pasa lo mismo, el estudiante llega y es completamente libre, en cuanto a que no hay reglas de que tienes que venir a tal hora, si tienes que estar en clases sentado o callado, como en la secundaria, vaya, como te digo un sistema escolar estandarizado, entonces llega el estudiante. Te enfrentas a un mundo que dices hójole, ya no hay reglas, tengo que ser autodidáctica, autodidáctico, tengo que ser responsable, o sea te vienen a inculcar valores que no te inculcó el sistema estandarizado, o sea no te lo inculcó, y qué haces, te pierde un*

*poco y desafortunadamente los CCHs sí hay ese programa de acompañamiento para que jalen y orienten al estudiante, para que, a ver no lo traer pero lo vas a formar y aquí en la Universidad se ha olvidado mucho eso, aquí se ha confundido con el paternalismo de darle todo al estudiante, de resolverle todo y eso no eso, eso no es el acompañamiento al estudiante, eso no es porque lo que estás haciendo, lejos de hacer que el estudiante construya ser un estudiante autodidáctico que regule su aprendizaje y demás, pues nunca lo vas a lograr porque tú lo estas llevando de la mando como un hijo, entonces, como un hijo que no le das la posibilidad de crecer, de que aprenda solo, es una de las necesidades que yo veo. Que no se está implementando el proyecto como debería, por qué, porque la misma administración también no está contemplando, primero, dentro de su estructura administrativa, a corto, mediano y largo plazo. No existe, para la Universidad no existe, y es otra de las cosas que yo también he visto, que falta mucho esa parte, lo del catálogo de puestos que tú ya los sabes, que no hay, porqué, porque desgraciadamente cuando la Universidad entra, se ve como una oportunidad de meter y meter gente, pero no se estudió eso, de que eso iba a empatar a largo plazo, y sí está empatando, porque ahorita cómo le haces con un contrato colectivo que lleva años. Si metes a revisión ese contrato, si metes a revisión a esa gente que está ocupando puestos grandes y que no están funcionando, pues sería una quemadota para la misma Universidad y le cuesta mucho más, porque como yo no te puedo mover, porque el contrato me dice que yo no te puedo bajar de sueldo, te tengo que capacitar, entonces tengo que hacer cursos de capacitación y eso a mí me va a costar lana, entonces a mí no me conviene, mejor dejemos las cosas como están, dejémoslo así. Esa es una de las necesidades que tiene la Universidad y que no lo va a hacer, yo ya me, digamos, ya me di cuenta, ya lo acepté que la Universidad no lo va a hacer, no lo va hacer porque hay estudios sobre*

*el catálogo de puestos y no lo han implementado, porque es un trueno, o sea viene a tronar lo que actualmente está, les va a generar muchos problemas a la Universidad, no solo laborales, claro porque va a tener muchas demandas de qué por qué los quitan de su lugar o porqué les dan más actividades y aparte le va a generar una bronca económica, porque tiene que generar cursos de capacitación y si así nos vamos. Ahora la otra necesidad es cómo estoy recibiendo a mis profesores, si bien hay un sistema que dice cómo los va a recibir, no está completamente, digamos no tiene un fundamento pedagógico de porqué te estoy aceptando a ti, por qué. No hay claridad de que la sociedad conozca qué tipo de profesores está filtrando la Universidad, por qué te lo voy a decir así, porque nosotros somos una Universidad que tenemos un lema que dice Nada Humano me es Ajeno y somos una universidad pública, entonces cuando la Universidad te filtra puros profesores que son de Universidades privadas, la mayoría y que son doctores y que vienen muy estereotipados de que por ser doctores son vacas sagradas, pues obviamente que tiene esos argumentos tan burdos que yo lo llegué a escuchar, nuestros estudiantes son estúpidos, entonces tú dices, hójole ahí hay otro problema que es de la Administración, cómo estoy filtrando a los profesores que van a formar a mis estudiantes para que los estudiantes salgan y digan, Nada Humano me es Ajeno y yo pueda reproducir el modelos de la Universidad en la sociedad y lo pueda dar a conocer, o sea ahí hay otro problema, entonces también la administración lo ha olvidado completamente, ellos piensan que entre más grados, eres más apto y lo cual es un gran error, porque el grado no te da para que seas apto para algo o no, como dicen diferencia entre talentos y pasiones, pero bueno.*

*Qué otra cosa he visto, pues mira básicamente son los estudiantes también, o sea no hay un proyecto que diga, bueno el proyecto ya está, pero lo que no hay son estrategias o programas que hagan operar que*

*el modelo se implemente realmente, cómo es esto. Si tú sabes que tus estudiantes vienen con carencias, no les vas a dar beca luego, luego. Si tú sabes que tus estudiantes vienen con carencias no les vas a decir, el ciclo de integración es por sí quieren, no tiene valor curricular, o sea perdón, tendría que tener un valor curricular, a lo mejor no cuantitativamente, pero sí se tendría que dar énfasis o hacerle una inducción al estudiante de que es importante que la tomen, porque es necesario que uno vea de dónde viene, porque hay estudiantes que tenemos estudiantes que vienen con un. Mira todos los estudiantes son diferentes, entonces todos los estudiantes traen trayectorias distintas, todas individuales. Desafortunadamente lo que está haciendo la Universidad es caer en lo que tiene el sistema actual, estandarizar al estudiante y por eso los he mencionado como estudiantes con vulnerabilidad, estudiantes con esto, estudiantes con otro, entonces está cayendo en eso y cuando no debería, pero creo que eso es básicamente para responder a una política de funcionamiento, disfrazada de que estamos funcionando, pues porque tenemos que tener dinero, y eso lo está viendo así. Simplemente qué paso con la titulación, yo escuché estudiantes que decían, no importa cómo hagas tu tesis, a ellos no les interesa, así te lo decían. Lo escuché textualmente, lo que quieren es que te titules, o sea no importa que entregues un trabajo baba, tú entrega tus cinco hojas y te van a dar tu título, y eso es lo grave porque también, no se ha dado la tarea la Universidad de investigar porqué el estudiante viene a esta Universidad, con qué aspiraciones, qué quiere hacer, no solamente personal, sino qué quiere hacer en el plano social, qué proyecto de vida trae. No lo ha hecho, no lo ha investigado y ninguna área se interesado en eso y las áreas que nos hemos interesado, es como que cortar, o sea, sí pero eso ahorita no importa, no se ha dado ese estudio, de quién es nuestra población realmente, qué trayectoria traen para saber cómo nosotros realmente vamos a hacer los programas que da la*

*Universidad emergentes en beneficio de que realmente el chavo tenga una formación integral. La formación integral aquí es un mito, no se da. Y aquí yo veo que básicamente son pocos los estudiantes que se ponen la camiseta, en el sentido de decir, yo, pero porque ya lo traen de proyecto de vida. Yo quiero estudiar porque quiero tener una mejor calidad, como a lo mejor desarrollo intelectual, porque lo que uno busca cuando estudia es eso, aprender, no porque va a ganar las millonadas, sino porque uno sabe que vas a aprender, que te gusta conocer, que te gusta saber, eso es como que, en mi caso, ese fue mi deseo de seguir estudiando. Entonces son poquitos los estudiantes, no quiero decir que todos, pero sí son pocos los que vienen con esas aspiraciones y la Universidad no se ha dado a la tarea de rescatar un instrumento en donde rescate ese, valga la redundancia, rescate el por qué el estudiante viene aquí a la UACM. Muchos vienen de paso y tú lo sabes mejor que yo, muchos vienen de paso mientras quedan en una Universidad de prestigio y qué les hace crecer al estudiante que estudiar en una Universidad de prestigio te va a hacer mejor que toda persona, es una cuestión que no, filosófica que también la Universidad no ha visto, entre esas cosillas que, esas son las que yo he visto más, más evidentes. Te digo pues es un todo, desde tiene problemas, va a pegar en la forma en cómo filtra a sus profesores y por ende los profesores van a pegar en los estudiantes y entonces, es como un domino, sino funciona lo de arriba se va todo lo de abajo” (Entrevista 2).*

Las siguientes necesidades estriban en la reorganización y uso de un sistema que permita una movilidad en cuanto a los niveles salariales.

*“Si, ehh, en materia de recursos humanos, nos hace falta mucho, que exista un tabulador, que exista pues una reorganización total de puestos, que exista un sistema o sea creo que ya tenemos que empezar hablar de un sistema o un procesos de jubilaciones, no existe, creo que es necesario ya, porque en medida en que no se*

*liberen esas plazas pues no puede haber movilidad ni continuidad, o sea El problema en muchos de los casos aquí es que se parece que son permanente, esas personas y esos puestos, no. Y existe ya una movilidad, o sea necesitarían que estar movimiento, como un flujo, entra alguien nuevo, sube, termina y así, no. Pero pues aquí no. Parece que está como estancado como desde hace diez años o más. Las personas que entraron hace quince años continúan en el mismo puesto y de ahí son inamovibles. Entonces, no hay.” (Entrevista 9).*

*“Son muchas, son muchas. Fíjate, te voy a comentar, hace poco estaba yo viendo, mmm, que bueno, que si hubiera un poco más de compromiso laboral, sería diferente, o sea no todas las áreas, así como hay gente muy comprometida, hay gente que no, y la universidad necesita que todos pudiéramos, al mismo tiempo impulsarla, si, y eso sería genial. Necesita crecer, necesita madurar, pero esa madurez y desarrollo lo tendríamos que fomentar todos, tanto la parte, no tan solo administrativa, sino la parte académica, tendría que haber más compromiso. A mí me tocó ver en planteles como en todo hay personal muy comprometido, profesores muy comprometidos y profesores que no. Entonces no nada más es una situación de administrativos, no tan solo de profesores, también a nivel consejo, es importante que hubiera ese impulso, o sea es que todas estas áreas, somos un sistema finalmente, no, y que tiene que embonar y lo que pasa en una área del sistema lo va a repercutir o a apoyar en todo, sí. Y yo creo que si faltaría pues desde normatividad, pero más allá de la normatividad, el compromiso con la Universidad, de parte pues de todos, pero obviamente pues esto también depende como la gente percibe y ve el trabajo, como una necesidad, como una obligación, o sea partiendo de ahí, de eso va a depender, pero sí. Inclusive estaba yo hace poco haciendo una investigación, de lo que era el compromiso organizacional, y hay investigaciones del compromiso organizacional dentro de universidades ya. Ya hay*

*pruebas, test, eso me impactó, y ves como la gente en los estudios, se ha visto que la gente que tiene compromiso organizacional realmente habla muy bien de su institución, la percibe, la ve, y luego cuando escuchas como hablan de la universidad, pero entonces estas aquí adentro, jajaja. Entonces si habría que, hay muchas necesidades, pero no nos podemos quedar viendo las necesidades, tenemos que aportar, hasta nuestra medida y a lo que está a nuestro alcance y un poquito más, y pues es lo único que podríamos en este momento, tal vez en otro momento sería como abrir este diálogo bueno a dónde vamos, qué queremos, no, pero eso sería” (Entrevista 10).*

*“Hay muchas necesidades, primero es el reconocimiento como Universidad con otras universidades porque todavía me ha tocado ver, cuando uno dice la Universidad de la UACM, unos, lo que la conocen o que han oído de ella pues lo califican sin saber. Otros pues ni la conocen, la confunden con otra, entonces yo creo que es más que nada el reconocimiento y cómo se da ese reconocimiento, con calidad. En la calidad, en este caso de los estudiantes, porque la Universidad no hace al estudiante, sino el estudiante hace a la Universidad. Él va afuera, como profesional y le va dando renombre a la Universidad, pero yo he visto a estudiantes, que luego platico con ellos cuando yo tenía oportunidad de que reniegan de la Universidad, y yo creo que nos falta eso, nos falta la identidad, por eso te digo es una Universidad Joven, hacen mucha, mucha falta, muchas cosas pero creo que podemos llegar a ese, si todos tenemos ese objetivo. Como te decía anteriormente, tenemos muchos problemas internos, muchos problemas internos, pero si lo logramos solventar, porque somos los únicos que podemos solventar esa situación para hacer una Universidad madura, entonces ponemos ahí como una respuesta hacia la sociedad, porque nosotros no somos una isla, no por ser autónomos estamos*

*inmersos en una isla, no. Tenemos una comunicación con el exterior, que en este caso es la sociedad. La sociedad que tú quieras, de izquierda de derecha de lo que tú quieras, pero todo es una sociedad que requiere de profesionales, no de profesionistas, de profesionales, entonces para mí esa es una de las cuestiones”* (Entrevista 5).

Existen diversas propuestas por parte de los trabajadores, lo que significa su compromiso con la Universidad y las aportaciones que han hecho a través del tiempo en la UACM, sin embargo existen impedimentos que se han interpuesto en estas propuestas.

*“Sí, pues desde la creación de volantes de devolución, calidad en algunos informes, ver que los podamos entregar así, o esto podría salir más rápido. Disminución de tiempos, recortar tiempos, cosas así. (E) ¿Han causado eco? (P) Sí, desde bueno y malo hasta que llegan procesos de adaptación, cuando cambias algo a cualquier nivel, siempre necesita un proceso de adaptación, que la gente se adapte y en ese proceso de adaptación puedas recibir desde buenas, malas críticas, hay de todo, si hay eco. Bueno y malo”.* (Entrevista 7).

*“Yo había propuesto una especie como de cadena, como las cadenas productivas, las cadenas que creó Ford, el fordismo, donde entra la materia prima, va creando modificaciones, se va armando una cadena armadora hasta que sale el producto. Así lo mismo, estoy yo pensando que el área podría mejorarse, el que revisa la requisición, la revisa muy bien, muy bien, y después pasa a una área, se divide en dos áreas, una que manda cotizaciones y otra de solicitudes de cotización, luego otra que sea lo mejor adjudicación directa, pero también procesos para reunir tres cotizaciones y aquí para reunir la mejor cotización. Esta ya que tiene armado los expedientes, se lo pasa a otra personas que hace las órdenes de compra y hace, o lo que sea y así se va en cadena y no ahorita que sale, entra y se distribuye todo a diferentes personas, ya*

*después regresa y regresa al mismo lugar y se acabó el proceso, pero aquí en este es un nudo gordiano cuidado, es muy complicado.”* (Entrevista 6).

*“el proyecto con el que a mí se me pidió participar está congelado. Vuelvo a lo mismo, como es académico, ahorita lo que importa más es sacar cuentas de cuántas becas se dieron, de cuántos proyectos, o sea es más lo administrativo. No hay un área, dentro de mi área no hay un programa o un subprograma que te diga que como pedagogo puedes implementar programas o proyectos en beneficio del estudiante, o sea que le ayuden al estudiante. No hay ni siquiera un proyecto que te ayude a impulsar la identidad universitaria. No lo hay. Tú llegas y dar la propuesta. Por ejemplo te meten a una actividad y tu das una propuesta de cómo mejorar esa actividad, entonces dicen sí lo vamos a considerar y hasta ahí queda, y queda en el olvido, pasa. Uno se da cuenta y dice bueno, para qué doy ideas, sino son valoradas, en este sentido no son valores, porque como estás chavo. Yo he visto en las Coordinaciones, a pues es que estás chica, son sus ideas utópicas. O sea trae sus ideales absurdos, aquí lo que necesitamos gente movida, sí o sea gente movida en que haga las cosas manualmente, pero como que lo intelectual sale sobrando, porque somos administrativos”* (Entrevista 2).

*“Hice un programa de reestructura de la Subdirección de Recursos Humanos, cual no pasó de la Coordinación de Servicios Administrativos, en ese entonces se quedó en un proyecto, ahí quedó [...] Era ser una reorganización del área, en cuanto a darle una estructura, en cuanto a reasignar funciones, que eso implicaba también a lo mejor mover personal, era darle un orden al área, a la Subdirección de Recursos Humanos. Pues en aquel entonces implicaba un visto bueno, no recuerdo si de el Consejo o el CGI o ya del Consejo Universitario, pero de ahí no pasó del tintero el proyecto, el cual, pues con la administración posterior se quedó otra vez ahí en un proyecto,*

*entonces. Ahí se quedó. (E) Tú ya no hiciste nada por seguir empujando tu proyecto, lo dejaste en el olvido o porque no continuaste con el entusiasmo de darle la fuerza, volver a solicitar, escuchar o que revisaran tu proyecto. (P) Lo volví a tocar con una administración posterior pero para ese entonces se había contratado a un despacho para hacer todo ese programa, dando estructura a la Universidad, bueno, se quedó ahí. Es un programa que tampoco se llevó a cabo, no dio frutos, y bueno ahí se quedó” (Entrevista 9).*

*“...Siempre he manifestado, que nos falta que nos capaciten, por ejemplo. Cursos de capacitación para todos en diversas cuestiones de cómputo, de archivo, en general a todos nos beneficiaría” (Entrevista 1).*

Los trabajadores piensan que los principales problemas de la UACM son los siguientes:

*En todas las áreas hay una inconformidad, derivado de las cargas de trabajo y del pago por ellas, entonces ante la falta, precisamente como se comentaba de un catálogo de puestos, de perfil, entonces hay una disparidad entre el trabajo que realiza y la paga. Eso es una problemática, bueno entre el sector administrativo y yo creo que en lo académico pues también se han detenido muchos las cuestiones de legislar en todo eso, porque se detienen entre otras cosas que a mi punto de vista no tiene mayor trascendencia en nuestro órgano máximo, en lugar de permitir eso, del avance, a veces se detienen mucho en los trabajos y le dan importancia a cuestiones que no, que para nada ayudan a la Universidad. (Entrevista 1).*

*“...Sí, de que tratamos de apoyar al estudiante con o sin razón por parte de él. El estudiante a veces no tiene la razón, pero por el hecho de que es el estudiante y que se cree el tabú de que existimos gracias*

*a los estudiantes, se les solapa y se les da todo lo que quieren. Es que, no, hay que pasarlo y que apoyarlo, perdón pero no trae ninguna identificación, cómo lo admitimos, sino trae ningún documento. Existe el apoyo por autoridad de que se admite y se reciba así, esos son los grandes problemas que tenemos, porque no tenemos un reglamento bien, bien definido y que todos lo cumplamos. (Entrevista 3).*

*“...te digo pues el desconocimiento de la Universidad, que hace falta, como te dijera una identidad. Los egresados, algunos, como dicen vulgarmente que se pongan la camiseta, yo soy de la UACM, soy de la UACM o sea, como trabajador y como estudiante [...] Nosotros tenemos instancias en este caso, instancias como es el Sindicato, como es la Administración y vemos, bueno uno sabe que no se puede tapar el sol con un dedo. Hay problemáticas de uno y de otro, hay divisiones, y claro al haber divisiones no se puede avanzar y nosotros tenemos la idea como trabajadores que vamos a hacer un objetivo, pero si ellos no tiene el objetivo [...] Aquí es lo que está dando al traste, de hecho nosotros empezamos con un modelo educativo, como estudiante empiezas con un modelo educativo y se ha ido distorsionando, durante este lapso. Aquí en ese principio de modelo educativo, el principal era el estudiante, era el conocimiento de estas áreas de conocimiento, suena redundante, tener el conocimiento y bueno plasmar ese conocimiento y se hace una certificación de ese conocimiento, y yo lo veía bien. Son modelos que de alguna manera se han manejado en otros países y ha funcionado, o sea está garantizado, pero aquí ya hubo una distorsión. Entonces ahorita estamos en este momento entre un modelo tradicional y un modelo que tenía de la Universidad...” (Entrevista 5).*

*“Yo creo que ha tenido muchos problemas para institucionalizarse, la falta de institucionalidad es consecuencia de la falta de normatividad, y*

*si no hay los tres documentos normativos, los tres estatutos de lo académico, administrativo y estudiantil, no se puede dar el siguiente paso a hacia los reglamentos, pero además, si no tienes tú, si para poder empezar a discutir los estatutos, tienes que definir tu estructura administrativa, tus perfiles de puestos, tu manual de funciones, y ese es uno de los graves problemas que tiene la Universidad, porque no ha crecido de manera planificada de acuerdo a las necesidades que va asumiendo, en un principio se dieron plazas a lo canijo, a tal grado que, pero no solamente plazas, sino se dieron niveles, y ahora para que tú puedas ubicar a todos, hacer tu manual de funciones y ubicar a todos los 29.5 en los primeros niveles de responsabilidad, es difícil, hay muchos niveles 29.5 que no hacen nada, absolutamente nada en la Universidad, y empezando desde los académicos, no todos los académicos tiene carga académica. Cada semestre hay casi un 30% de gente que no tiene grupo, ni mucho menos investigan, menos dan tutorías, prácticamente aviadores y en los administrativos también se da, se da mucho caso de trabajadores que tienen 29.5 y están haciendo labores de, no sé de secretariales, labores, casi de mensajeros, y así por el estilo...” (Entrevista 6).*

*“...En el área sí hay problemas, pero considero que muchos son, a veces de criterio, muchas veces de adaptación, de querer hacer las cosas, de no quererlas hacer y la mayoría de las veces, en cuanto a mí concierne, trato de que haya una conciliación para ambas partes. Si existen diferencias.” (Entrevista 7)*

*“Los horarios, los estudiantes. Hay muchos desniveles aquí en la Universidad en cuanto a lo que se tiene en mente y a lo que mucha gente no quiere dar. Deberá mucha gente tener una buena disposición para trabajar, pero pues como la Universidad, no exige, no hay horarios, no hay formas. Aquí no pasa nada, aquí si no quieres trabajar,*

*no pasa nada. Bueno al menos en mi área no pasa nada, si te piden un trabajo, no pasa nada, entonces todo depende de la persona. Si tú quieres ayudar y ser y tener tu trabajo y todo pero si te pones a pensar en las demás que no lo hacen pues no pasa nada, igual sino lo quieres, no depende de la gente.*

*También hay profesores. Yo trabajé en un área donde tenía profesores, que los profesores nunca se presentaban o se iban de vacaciones y nunca había ese control. O sea no hay un control en donde puedan exigirle a los profesores que cumplan con sus ocho horas que marca la ley, porque son profesores, porque son de investigación, ellos pueden decir estoy investigando, no sé en la UAM, en la UNAM o algo, y pues realmente y nunca les piden ese trabajo que realizaron durante sus cuarenta horas que tiene que cubrir en la semana. Esa es una gran desventaja, igual con los administrativos es lo mismo. Hay gente que no hace nada y se llena la boca de decir hago mucho, yo creo que esa es la problemática. Un buen control de todo los que trabajamos en la Universidad.”(Entrevista 8).*

*Sí, por ejemplo es un hecho que tenemos problemas de adicciones dentro de la Universidad, en cuanto a los estudiantes, es algo que no se ha controlado. Otra cosa, tal vez no quiero generalizar de todos los profesores, pero sí es un hecho que los profesores de tiempo completo, no todos cumplen con el tiempo completo, no todos se encuentran cubriendo todo el tiempo que debieran. Tienen dos o tres grupos y debieran tener un tiempo para investigación, tutorías y asesorías, y esa parte es la que no se ha podido regular completamente, entonces no hay un control sobre quienes están cumpliendo con ese tiempo para investigación, creo que no hay, hasta ahorita una manera de regularlo y creo que no se ha hecho mucho tampoco. Hasta donde sé acabamos de adquirir un nuevo problema con la Universidad Unisur. (Entrevista 9).*

*“...Es increíble que gran parte de los problemas, es que las diferentes, vamos a decir personas que están a cargo de la Universidad, de repente consideran que tienen la verdad, que es una verdad absoluta y lo que cada uno dice, es lo bueno, y cierran los oídos a escuchar las demás voces...” (Entrevista 10).*

Los trabajadores mencionan que los problemas básicamente es una falta de catálogo de puestos para que esto de pie a reglamentos, esto acarrea cargas de trabajo desiguales, esto va muy ligado a que no se ha legislado de manera correcta por parte del Consejo Universitario. Así también se comenta que el sector administrativo requiere firmeza en sus escasas reglas con el sector estudiantil, respecto a los trámites que los estudiantes realizan.

Se indica que todo deviene de la historia y nacimiento de la UACM, dado que no hubo planeación respecto a conjugar los perfiles, puestos, niveles salariales, en su momento.

Los problemas estriban en la actitud negativa que se muestran algunos trabajadores al desempeñar su trabajo, lo cual se liga con la falta de pertenencia hacia la Universidad. Respecto a los Titulares de área también existen muestras de superioridad infundada.

Platican los trabajadores administrativos que los docentes no sienten responsabilidad sobre su trabajo, en el sentido de cubrir su jornada de tiempo completo. En cuanto a los administrativos cubren su jornada, más no desarrollan su trabajo dentro de ésta.

Otro tema no menos importante que causa un problema a la imagen de la Universidad es la drogadicción que se vive dentro de ésta.

Los trabajadores proponen resolver los problemas de la UACM de la siguiente forma:

***“Yo creo, que primero hay que tener la disposición individual para hacer bien las cosas, para ir construyendo, ya después en comunidad, pero sí es muy importante que en ese sentido, vayamos por el mismo rumbo no que tenga yo un interés personal, entonces yo me vaya por el lado personal, sino que nos interese el avance de la institución, porque finalmente es una situación de trabajo, y si nuestra fuente de trabajo vende frutos, nosotros nos vamos a beneficiar también con ello. Entonces yo creo que es eso, o sea ver que esta es una fuente de trabajo de nosotros y que está involucrada directamente nuestra familia, entonces es una coherencia que empieza en lo individual y se formula en la colectividad.” (Entrevista 1).***

*“...Siendo más tajantes y que lo que decimos sea lo que se haga. Sí ya tenemos un reglamento que dice, esto es así. Se oye absurdo pero hay que ser cuadrados, así como se estipuló, así se va a exigir [...] Que no haya injerencias entre áreas. Hay es que mira, que estas mal, estás trabajando mal, eso no se debe de hacer así, o sea que haya un poquito más de respeto como personal. Así trabajo, así se hace y mi trabajo yo lo voy a respaldar con mis fundamentos que yo tengo, pero no porque seamos compañeros quieras que yo haga algo que no deba de hacer...” (Entrevista 3).*

***“Es complicado pero yo creo que como Universidad si tendrías que poner tres ejes principales que sería una reestructura administrativa, o sea revisar todos los procesos administrativos, ver qué funciona, qué no funciona, incluso al interior de cada área y Coordinación. Saber que funciona, qué no está funcionando y de ahí. Después creo en cuanto al Consejo Universitario, creo que no está funcionando, cómo se llama, pues si la dinámica de trabajo que está llevando el Consejo Universitario, en lugar de proponer y***

**de solucionar cosas parece que todo lo ralentiza. O sea mí me queda la idea de que todo lo que pasa por el Consejo Universitario se queda aquí, no. Ahí se puede quedar meses, días y no pasa nada. Yo creo que también tendríamos que revisar esos procedimientos que está haciendo el Consejo Universitario. Y pues la otra es trabajar en la imagen pública de la Universidad pero creo que eso tiene que ir ligado mucho con cómo se encuentra la Universidad de adentro para poder dar una buena cara hacia afuera. (E) ¿Cómo resolverías los problemas internos de la Universidad? (P) Pues yo creo que si requiere de una reestructuración total, o sea, revisar cada área, establecer como un tabulador con funciones, un escalafón, por ejemplo. Y lo que te decía, yo creo que es muy necesario que exista como un proceso de jubilaciones, yo creo que eso es básico.” (Entrevista 4).**

*“Yo creo que hay que ser profesionales en todo y éticos. A lo mejor me tachan a mí de que muy a la antigüita pero creo que eso ha funcionado y está funcionando [...] nosotros somos de la idea de que las personas que están colaborando deban tener por lo menos un grado y vemos que en diferentes áreas no existe...” (Entrevista 5).*

**“...vamos a hacer una convocatoria, hagamos una convocatoria a todos los grupos, a todas las personalidades, a toda la gente que quiera participar en consensos, en acciones dentro de lo necesario, lo que se pueda hacer y dejamos lo que no se pueda hacer, porque no hay consenso y entonces ubicamos los problemas reales, enlistemos los problemas y hagamos una convocatoria abierta y hagamos una especie de cónclave; de congreso amplio en donde todo, busquemos la forma de decir lo prioritario, eso es lo principal y lo prioritario de la Universidad, resolvamos éste, luego lo que no sea tan prioritario pero que haya**

***consenso, y así y de esa manera, todo mundo si participara, sí se sentiría incluido y va, bueno las diferencias, son normales y naturales, pues que se vayan ventilando como en el Consejo Universitario, que se vayan ventilando en los Colegios Académicos, que se vaya ventilando en las diferentes instancias que tiene la Universidad para los consejos de plantel, etcétera, pero ahí ya podemos ubicarnos mejor, ya, pues hay cosas que no se pueden resolver, y ahorita sería casi como que empezar así, pero siendo auto-críticos.” (Entrevista 6).***

*“Conciliar, ver si se puede incluso, si yo estoy mal, veo como lo mejoramos o si no sabes que, sí tiene razón o no sé, pero siempre buscar la solución a los problemas, no buscarle más problemas a las soluciones.” (Entrevista 7).*

***“...todo lugar para que algo funcione debe de haber ciertas normas que deben de seguirse, ciertas reglas que deben respetarse y hasta la fecha no hay alguna que regule la convivencia dentro del plantel o de alguna sede.” (Entrevista 9).***

*“A Fíjate que yo diría, tal vez con un taller de comunicación, donde realmente aprendamos a escuchar, no, tanto escuchar, reconocer. Hay una serie de dinámicas que cuando yo era estudiante, alguna vez planté, y me costó mucho y a todos nos cuesta. Cuanto te paraban al frente y todo el mundo te decía diez cosas buenas y diez cosas malas, y no tenías que decir nada, no te podías defender, más que decir muchas gracias. Entonces con eso creces, con eso maduras, porque siempre cuando te empiezan a preguntar o a decir, lo primero que haces es defenderte, no, no pero ya cuando aprendes a que tienes que asumir, es otro asunto.” (Entrevista 10).*

En conclusión los trabajadores externan que es imprescindible hacer una introspección de su propio trabajo para reflejarlo en el colectivo en aras de un avance institucional, con la relevancia de una ética, una comunicación adecuada para un mejoramiento continuo. Señalan la importancia de respetar los reglamentos, así como indagar el funcionamiento interno de la UACM, rescatar y desechar lo que le sea innecesario a la Universidad, sin descuidar la revisión de procedimientos del Consejo Universitario, y que toda la comunidad universitaria se involucre.

## 8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Dentro de la categoría de ser trabajador**, el 60% considera que el trabajo significa economía, piensan que el trabajo tiene una importancia netamente económica, lo cual les permite la obtención de recursos, solo al 1% de los trabajadores, el trabajo les significa un intercambio, donde se explota al trabajador y se consideran clases sociales.

Reflexionan en cuanto a la importancia de ser trabajadores conscientes de su labor y no sumarse a la masa colectiva que trabaja con inercia. El mismo 1% estima que el trabajo requiere trabajo colectivo *“A veces hay que realizar trabajos o actividades de forma grupal, entonces eso también te ayuda a la convivencia”* (Entrevista 1). Esto sin duda es una forma de ver en conjunto, la forma de realizar un trabajo colectivo. Los trabajadores le dan una importancia a su trabajo, y no lo consideran un esfuerzo, sino un gusto, un complemento a su vida, le dan importancia al trabajo que realizan.

Para el 30% el trabajo significa dignidad, la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, de aportar sus saberes a la sociedad, a la Universidad o a la institución donde trabajen.

Respecto al agrado de desarrollar lo que hacen actualmente, el 90% argumenta que le gusta lo que hace, porque desarrollan lo que estudiaron y esto les ofrece seguir aprendiendo y encontrar nuevos retos para superar sus propios límites, *“siento que hay cosas que a veces se pueden mejorar, de nosotros depende tratar de mejorar, de hacer esas cosas de una, pues con calidad. Cuando atendemos personas, estamos en un área de servicio, pues finalmente es lo que cuenta, con qué calidad estás dando tu servicio.”* (Entrevista 9).

Enuncian los trabajadores que les gusta mantenerse ocupados, porque se relacionan con varias personas, entre ellas, los estudiantes. Mencionan además que tienen la oportunidad de dar el seguimiento a las carreras o licenciaturas. Aunque el 1% considera que pueden desarrollarse mejor en otras áreas, porque se sienten desvinculados con el trabajo que desarrollan, como a la letra se transcribe: *“no está relacionado con el perfil que uno tiene como profesionalista, o*

*que no hay esa posibilidad de que uno pueda nutrir desde su perfil algunos aspectos que uno ve que están mal, y que la justificación es que como no hay perfil de puestos pues no se puede mejorar” (Entrevista 2).*

Relativo a ingresar a la universidad el 50% abona que fue por necesidad económica, algunos los despidieron, otros se quedaron sin trabajo, otros para aumentar sus ingresos. No obstante, desconocía el objetivo de la Universidad, solamente el 30% ingresó por gusto, con la idea de tratar con estudiantes, de reconocer los objetivos nobles de la Universidad, aportar sus conocimientos, saberes. Describen que el proyecto de la Universidad sigue siendo innovador, además se relaciona con su profesión y el 20% reconoce que fue mediante su servicio social que adquirieron trabajo en la Universidad, así que aprovecharon la oportunidad de ganar experiencia, pero no tenían en mente trabajar para la Universidad.

El 50% de los trabajadores describe que los estudios que tienen, no se vinculan con las labores del trabajo. Desarrollan algo similar, a otros les conviene el trabajo por la cercanía a su casa y la oportunidad de estudiar una maestría. Otros aunque han desarrollado proyectos para la Universidad, no han sido aprobados, esto último con la idea de realizar algo relativo a su profesión. El otro 50% menciona que sí se vinculan sus estudios con lo que hacen en el trabajo.

El 100% de los trabajadores entrevistados menciona que sí les gusta lo que estudiaron. Unos por que vieron el ejemplo en casa, otros porque quisieron superarse y destacaron al ser la primera generación en obtener una licenciatura. Otros por la experiencia laboral que llevan y el andamiaje laboral gracias a su profesión, algunos trabajadores dicen que aunque no ejercen al 100% su carrera, sí eligieron una licenciatura por convicción, otros tienen una licenciatura o carrera técnica, otros siguen en busca de una licenciatura que les llame la atención.

**Respecto a la categoría de Relaciones Intersubjetivas**, el 40% de los trabajadores indica que sostiene una buena relación, que han generado amistades al interior de la Universidad, pero el 60% excluye a algunos trabajadores por considerarlos deshonestos, además de no existir un vínculo de confianza, dado

que *“no es un ambiente sano, al cien, hay ambiente muy evidente de violencia, por cuestiones de género. Se da mucho, que como tú eres mujer, eres como que más tonta, o más bien de hecho eres tonta. Como yo soy hombre merezco más cosas. Se da mucho ese lenguaje agresivo”* (Entrevista 2).

Otros describen que la UACM no ha generado un ambiente de colaboración, debido al carácter y emoción de los trabajadores, sobre todo la actitud de los mandos medios que subsumen el ambiente armónico a la presión laboral y eso se refleja en el trabajo *“a veces el carácter de las personas, tal vez cargas emocionales que traemos, tal vez, porque no se puede explicar que no se genere buen ambiente [...] no puedo tolerar muchas cosas que están sucediendo, empezando por los funcionarios, los de primer nivel, vienen y como saben que van de pasada, pues quieren, lo único que quieren es que salga el trabajo.”* (Entrevista 6).

Los trabajadores en su mayoría se limitan únicamente al saludo, para evitar conflicto. Por otro lado, existen fracciones entre trabajadores donde los problemas personales de antaño se han mantenido vigentes, sin lograr subsanarlos. Los trabajadores no dan cuenta a la evasión de la pregunta, puesto que contestan *“Todos podemos ver la información, pero cada quien tiene su función específica, o sea no interfiere una con otra, nos llevamos bien, cuando hay que apoyar, cuando no viene una compañera, pues yo tengo que hacer lo que ella hace, pero hasta ahí. Hay buena relación.”* (Entrevista 3), con esto se da evidencia de que los trabajadores efectivamente evitan encarar sus diferencias, se mantienen en la tolerancia.

Sobre la pregunta de si han generado amistad en la universidad, un 60% de los trabajadores aseveran que sí tienen amistades, pero esto no concuerda con la descripción que hacen algunos, puesto que no diferencian entre compañerismo y amistad. Describen por una parte que pasan una jornada extensa de trabajo por lo que tratan de llevarse bien, sin embargo esto se relaciona más a tolerancia y compañerismo que a una amistad.

El 60% de los trabajadores se ha sentido vulnerables, porque han sufrido acoso laboral por parte del jefe directo, dado que al momento de discrepar con las ideas

del mismo, se rompe toda relación laboral. Los trabajadores externalizan cierta contradicción; primero aseguran que no se han sentido vulnerables, pero se retractan sin darse cuenta de que sí se han sentido expuestos, en función a los cambios de jefes o de administración que han tenido. Otros trabajadores dicen: *“Me siento vulnerable en el sentido de que cuando tengo carga de trabajo, yo no vengo por día económico, por enfermedad [...], mi trabajo se queda y nadie me dice, oye te ayudo. [...]. Hay compañeros que atienden ventanilla, que no vienen, llegan tarde, faltan, se van temprano y me dicen [...], me apoyas a atender tú. Sí, está bien, lo tengo que hacer.”* (Entrevista 3).

Por otro lado, subrayan que existe superioridad entre compañeros de trabajo, por el nivel de estudios que tienen, por ejemplo: *“No tienes experiencia, no sabes, qué me vas a decir a mí, que tengo doctorados y tesis, maestrías y no qué tanta cosa.”* (Entrevista 2).

Existe confusión entre los trabajadores porque aluden a no sentirse vulnerables como personas, pero sí como trabajadoras. Esto es una fragmentación que experimenta el trabajador al no verse como una unidad. El ser humano no se diversifica en diferentes personalidades, (a menos que se tenga un estudio psicoanalítico que fundamente las varias personalidades en una persona). Esta expresión alude a la mecánica de realizar un trabajo de forma automática sin involucrar pensamiento, ideas, ingenio. *“Cómo persona no, como trabajador sí, como trabajador somos muchas ocasiones, somos minimizados, no se valora el trabajo, realmente somos áreas ejecutoras sin derecho a réplica y los ejecutas, san se acabó y como profesionalista, tampoco.”* (Entrevista 7).

Un 60% de los trabajadores manifiesta haber experimentado violencia en su centro de trabajo, algunos lo dudan, pero al final los reconsideran y mencionan que los profesores los han violentado, otros trabajadores dicen que han visto como ejercen violencia a otros. Para algunos trabajadores es más fácil definir la violencia, tal como lo menciona esta entrevista: *“Sí, agresiones verbales, agresiones, más que nada verbales con uno de mis compañeros y con gente de atención”*. (Entrevista 7). Pero algunos trabajadores no alcanzan a discernir con facilidad la violencia: *“Creo que si en el trabajo alguien llega a tu escritorio y te*

*dice o prácticamente te avienta las cosas o simplemente te las deja y ni siquiera te dice nada. Digo a lo mejor hay de violencias de impacto a impacto, eso puede ser a lo mejor para mí, como que digo, está bien, es el carácter.”* (Entrevista 6).

Se les preguntó si han tenido alguna diferencia con algún trabajador, ellos expresaron en un 70% que sí han tenido diferencias irreconciliables, otros han resuelto con pláticas sus diferencias, otros creen en la necesidad de armonizarse con todos, puesto la larga jornada que viven. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores son auto-responsables de sus actos, no requieren la intervención de algún jefe para solucionar la diferencia, por lo menos a corto plazo. Mas es innegable el involucramiento de todos en miras de lograr el objetivo de la Universidad, tomando en cuenta la diversidad de pensamiento.

El 40% menciona que es quehacer del jefe realizar las conciliaciones relativas a establecer una dinámica de trabajo ad hoc a las prioridades del área, no solo ellos como base trabajadora deben auto-ajustarse.

Los trabajadores en un 50% hacen referencia que no han pensado en un cambio de adscripción, porque se sienten a gusto con el trabajo, además los problemas al interior de su área se ha dado con los responsables de área y no así con sus compañeros, con quienes forman equipo, pero no descartan la posibilidad de cambiarse de área para aprender otro tipo de trabajo. El otro 50% dice que se ha cambiado por razones de violencia; por falta de valoración a su trabajo; para mejorar su nivel salarial; o por haber cumplido su ciclo en el área donde trabajaron.

**Respecto a la categoría de Género y Trabajo**, se pidió a los sujetos de investigación su opinión sobre las mujeres trabajadoras. En un 80% comentaron que el ser mujer trabajadora es difícil porque tienen que ser mamás, aunque las madres trabajadoras no consideran que el tener hijos sea un trabajo. *“Es muy, muy difícil, y pedir permisos aquí, de repente te dicen, es que estamos en inscripciones, no puedes. Ejemplo diez de mayo, no me pude presentar con mis hijos a eventos porque me tocaba inscribir en San Lorenzo Tezonco, si es muy difícil que te dividas”* (Entrevista 3).

Ser trabajadoras, ocasiona el respeto de los trabajadores por todas las actividades que ellas desarrollan, puesto que: trabajan, son madres, amas de casa, estudian, valoran la amplia capacidad que ellas tienen al hacer muchas cosas.

Las trabajadoras se consideran afortunadas de dialogar con otras mujeres trabajadoras con las que se identifican. Se sienten plenas, respetadas, no se sienten diferentes al género masculino. Ellas mismas valoran el trabajo que desarrollan. Un dato que ellas refieren es que el género masculino no puede hacer todas las actividades que ellas desarrollan, situación totalmente cultural.

El 20% no se diferencia entre mujer y hombre, se concretan a trabajar, por otro lado, algunos observan que la mujer tiene baja potencialidad de hacer esfuerzo físico para el desarrollo de actividades *“porque sí muchas veces las capacidades físicas de una mujer no son aptas para ciertas actividades, pero aquí no es una área que, en la que entre ese factor”*. (Entrevista 9). Esto deviene de la determinación que hace la sociedad en impartir los roles de género desde el nacimiento del niño o niña.

Dentro del mismo porcentaje los trabajadores consideran que la mujer gana mejor que los hombres y lo consideran injusto, sin embargo el contexto de los hombres no es el mismo al de las mujeres, simplemente por la responsabilidad máxima que le confiere la sociedad a la mujer y que se sigue repitiendo.

Se abordó el tema de la equidad de género y el 50% dijo que existe equidad de género, mas las responsabilidades se expresan de forma desigual. Los trabajadores reflexionan diciendo que los demás trabajadores no quieren aprender nuevos conocimientos, tanto hombres como mujeres. El otro 50% dice que la mayoría de los hombres trabajan más que las mujeres, que el género masculino tiene mejor nivel salarial, sin menoscabo del machismo *“Yo considero que no hay equidad, en lo que es el general de la Universidad, todavía sienten que muchos o machistas que una mujer los puede desbanca o que una mujer no es capaz de desarrollar el trabajo que ellos desarrollan.”* (Entrevista 7).

Los trabajadores describen en un 60% que no han presenciado, ni experimentado discriminación hacia las mujeres, pero han escuchado sobre ello en otras áreas. El otro 40% expresa que si existe discriminación, sobre todo cuando se selecciona

de forma específica al personal de nuevo ingreso y no así mediante procesos transparentes *“Mira los procesos de selección aquí, a mí me parece que están ya fotografiados. Por ejemplo, los ascensos, los ingresos, viene mucho recomendado y la verdad, ahí yo no sé si ahí haya discriminación o no, pero habría que revisar cuántos, de las últimas plazas de intendencia, digo, me estoy refiriendo, cuántos son hombres, cuántos son mujeres”* (Entrevista 6).

Se les preguntó si disfrutaban ser mujeres trabajadoras y si los trabajadores observan que ellas lo disfrutaban, a lo cual un 80% dijo que si lo disfrutaban *“Sí, yo digo que sí, te digo afortunadamente hay varias mujeres en el área que dependen de mí, y sí disfrutan el trabajo”* (Entrevista 5). *“Sí, te repartes en dos partes, o sea no dependes de una persona que te apoye, no tienes el apoyo de una figura masculina o dependas de alguien. Sí lo disfruto y me siento orgullosa de lo hago y de lo que soy por mis hijos”* (Entrevista 3).

El 50% de los trabajadores resalta que consideran importante el trabajo de las mujeres *“Sí, y sobre todo madres trabajadoras, las tengo en un alto concepto, porque a pesar de que son, bueno no a pesar, sino que, son madres, profesionistas, y vienen a trabajar, incluso con sus hijos enfermos, con todo y andan aquí, entonces para mí. Las admiro.”* (Entrevista 7). El resto de los trabajadores no hace diferencia entre si el trabajo lo desarrolla una mujer o un hombre.

**En cuanto a la última categoría, que trata sobre el Sentido de Pertenencia**, un 90% considera que le gusta trabajar en la Universidad, porque se interrelaciona con el nacimiento de la misma, por que ganan bien, comparando los salarios con otras instancias, porque se asocian con el proyecto de la Universidad y se han enamorado de éste, aparte de que el trabajo es muy relajado, no hay reloj checador, hay permisos, vacaciones (estos son derechos de todo trabajador). Sin embargo, no les gusta el manejo de la administración, además de que no se interrelacionan adecuadamente las áreas para el adecuado funcionamiento de la Universidad.

Se les preguntó sobre lo que hacen en la Universidad y la mayoría describe específicamente los procesos de su área, a lo que se dedican, esto tiene que ver

con un compromiso hacia su trabajo. Algunos elaboran bases de datos que alimentan constantemente para poner a disposición del sector estudiantil y se encargan de que la base esté protegida; otros dan respuesta a información pública mediante un sistema controlado y con fundamento en normas legales; revisan, registran gastos del presupuesto, afectaciones, ven el movimiento del presupuesto; realizan compras; se hacen cargo de los movimientos de personal de honorarios y asignatura; se encargan de las inserciones en prensa y la imagen pública de la UACM; manejan sistemas y logística de reuniones; realizan trabajo secretarial; revisan y dan seguimiento a los documentos de los estudiantes. Una de las entrevistas externó que su área que se ha convertido en un filtro para dar becas a los estudiantes, siendo que el área tiene potencialidad para desarrollar proyectos: *“o desde que yo entré es una Coordinación que solamente se dedica a dar apoyos económicos. Somos el filtro para que le den dinero al estudiante. [...] Entregan un proyecto que no tiene nada que ver, mal redactado, mal, o sea y que vuelvo a lo mismo, no es culpa del estudiante, ahí revisas tu planta docente.”* (Entrevista 2).

Se preguntó a los trabajadores sobre reconocer las necesidades de la Universidad, lo que contestaron que necesitan reglamentos bien definidos, personal que tenga conocimiento en leyes, que el perfil sea el adecuado para realizar las funciones y las tareas sustantivas.

Señalan que necesitan un control de asistencia y cumplimiento de horarios, también se necesita articular el salario con las funciones para ello es indispensable un organigrama, y evitar que los estudiantes sientan demasiado poder.

Indicaron que requieren de mayor compromiso por parte de todos los trabajadores para crecer y madurar en conjunto, incluyen que esto podría ocasionar un impacto benéfico que ayudará a hablar bien de la Universidad.

También preguntan por un tabulador para reorganizar los puestos, de un sistema de jubilaciones para liberar y movilizar plazas, así como una estructura oficial para que cada área la respete.

Solicitan que se tome en cuenta la administración educativa para que se afiance el sentido y el proyecto originario de la Universidad puesto que tiene otro modelo pedagógico, sin embargo, la Universidad termina educado conforme al sistema de educativo mexicano, porque los estudiantes llegan con herramientas estandarizadas.

Se requiere de un líder con ambiciones académicas, que planee las minutas y las concrete. Por último dar el reconocimiento a la Universidad, porque los propios estudiantes la demeritan.

Se indagó si han generado propuestas para mejorar el trabajo a lo que contestaron que han propuesto cadenas productivas como Ford “*armando una cadena armadora hasta que sale el producto*” (Entrevista 6).

Han generado volantes para devolver documentos, además de proponer la mejora de informes de calidad y recortar la entrega de los mismos.

También han solicitado que se mejore el trabajo de limpieza, aunque la administración no ha desarrollado un proyecto para lograrlo. Otra cosa que se propuso fue una línea de apoyo para todos los planteles, esto es para reportar los servicios de informática “*tanto de soporte, redes o desarrollo, esa mesa de ayuda*” (Entrevista 8) indican que se abarque a los demás planteles y no únicamente a García Diego, añaden que esto abonaría a un mejor control.

Se propone una intercomunicación de saberes entre las áreas mediante un sistema, para evitar repetir un trabajo, previamente elaborado.

Se ha propuesto que se den cursos de capacitación para todo el personal sobre computación y archivo, así se elabore un programa de reestructuración de un área para reorganizarla, para darle una estructura, dar funciones y poder mover el personal conforme a su perfil.

Los trabajadores mencionan que han propuesto y ha funcionado a la fecha, que el área no pare su operación cuando el responsable de la misma no se encuentre. Por otro lado se ha tratado de reorganizar el archivo, a la vez, notificar el estado de la situación de cada estudiante, respecto a sus documentos personales, ingresados a la Universidad, con la idea de darle cause y seguimiento al área correspondiente, pero ninguna de estas dos propuestas prosperó.

Se indagó sobre el conocimiento de los problemas que existen en la Universidad, la mayoría los trabajadores los describen, así como la forma de resolverlos.

El 80% de los trabajadores argumenta que se sienten a gusto en la Universidad, el mismo porcentaje señala que no ha generado alguna actividad organizativa dentro de la UACM, pero esto se debe a la permanente individualización de los medios de comunicación, la falta de interés por su parte de generar comunidad. El 20% de los trabajadores creen en un trabajo en equipo, los cuales se han organizado para crear una planilla sindical, a lo que le llaman organización informal en base a las corrientes de opinión. Otros pertenecen a actividades sindicales. Otros se han dedicado a realizar la logística con la comunidad universitaria de los planteles, pero cabe aclarar que esta logística es parte de su trabajo.

El 90% de los trabajadores comunica qué significa para ellos trabajar para la Universidad: *“como institución me gusta, trabajar para instituciones de educación porque yo también estaba en otra institución y todo lo que sirve para crear conciencia para educar, para formar, son actividades muy loables, de mucho valor para mí, entonces por eso sí me gusta.”* (Entrevista 1).

Para los trabajadores significa tener una responsabilidad, pero no dejan de lado la importancia de contar con leyes, que dan un fundamento sólido a su trabajo, además de dar un servicio adecuado a los estudiante, que llegan ilusionados a estudiar.

Describen el orgullo de trabajar en la Universidad porque ésta no discrimina, ni relega, te cambia la percepción de la vida, abona al criterio amplio, mencionan que el proyecto, en concreto, es bueno. Aunque ha habido críticas por parte de los partidos políticos, la Universidad sigue en pie.

Sienten satisfacción y suerte de pertenecer a la Universidad porque que está muy bien pagada, además de que conviven y aprenden de sus compañeros. Tienen la oportunidad de ver la superación de los estudiantes, aunque quisieran estar presentes en la graduación de éstos, porque los estudiantes restan interés al trabajo de los administrativos, cuando los trabajadores administrativos proveen de materiales y servicios a toda la comunidad universitaria.

El 1% de los trabajadores, busca otras opciones de trabajo porque la Universidad no permite su crecimiento profesional. *“Es una pérdida de tiempo, porque no hay esa posibilidad de que uno haga lo que sabe, y porque si tú quieres hacerlo, hay límites”* (Entrevista 2).

## 9. CONCLUSIONES

Derivado de la problemática del trabajo expresada en las entrevistas que anteceden, conviene proponer algunas acciones a realizar de Promoción de la Salud, a los trabajadores administrativos que actualmente trabajan en la sede García Diego de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Una de las propuestas es realizar un taller que dé cuenta a cada trabajador las condiciones emocionales en las que se encuentran. Revisar las emociones y los sentimientos mediante dinámicas que involucren la mente y el cuerpo, dará inicio a una introspección y reflexión, que tendrá como consecuencia una modificación a su percepción de vida. Claro está que todo implica un proceso, para ello se requiere considerar el contexto social, la historia única de vida y específica de cada trabajador. En esta línea las reacciones serán distintas, pero siempre se logrará una reflexión sobre sus representaciones sociales y de salud en cuanto al trabajo. Cabe aclarar que el manejo de emociones y sentimientos son parte de las diez Habilidades para la Vida que plantea la Organización Mundial de la Salud para el desarrollo del ser humano.

La segunda propuesta es organizar mesas de diálogo permanentes con los trabajadores dentro de su jornada laboral, con el fin de rescatar en ellos herramientas para generar un trabajo personal y posteriormente colectivo, lo que sin duda impactará a nivel familiar, puesto que interesa sobremanera estimular a los trabajadores sobre la comunicación asertiva, en el sentido de que exista una transformación laboral. Aunado a esto fortalecer sus habilidades y talentos, reconocer debilidades y oportunidades desde su otredad. Para ello la necesidad de sensibilizar a los trabajadores en pro de su salud.

La tercera propuesta es generar una socialización entre los trabajadores administrativos para que cada uno de ellos realice, desde su profesión, una actividad relacionada a lo que sabe hacer y lo que estudió, esto serviría para comprender su profesión. También permitirá conocer las actividades que hace y desconoce el otro administrativo, con ello se establecería una empatía entre trabajadores y áreas, además de retroalimentarse sobre el contenido de la

profesión del otro y su trabajo. Esto promoverá la vinculación con el tema de trabajo de otras áreas, se permitirá explorar las formas de trabajo, con afán de retroalimentar y beneficiar a la comunidad, reconocerse, apreciarse, fortalecerse con sugerencias desde otros puntos de vista. Otro motivo es que los trabajadores recuerden su profesión, traigan a su memoria sus años de estudio, el motivo que los orilló a estudiarla y promover en ellos nuevamente sus ánimos por pulir su profesión y aportar mejoras en su vida y trabajo.

La cuarta propuesta es capacitar a los trabajadores con habilidades para la vida, para ello se sugiere convocar a los trabajadores con experiencia en su trabajo que capaciten a otros trabajadores. Esto con la idea de tener una base que rijan su actuar y se pueda encontrar un justo medio entre ellos y las demandas estudiantiles. Es recomendable organizar un área de “Mediación”, cuyo ejercicio sea hacer prevalecer un equilibrio, en los procesos de trabajo.

La quinta propuesta es generar ferias interactivas entre trabajadores y estudiantes, donde los trabajadores administrativos de García Diego puedan acudir a las muestras de trabajo que hacen los estudiantes, y por otro lado, dar un recorrido a los estudiantes por las áreas administrativas, con la explicación de los quehaceres de cada área. Esto es con la finalidad de que los administrativos y estudiantes tengan un vínculo y se reconozcan mutuamente.

La relevancia del trabajo implica dejar un precedente en la idea de continuar diferentes estudios e investigaciones sobre los trabajadores que conforman parte de la población UACM. Esta construcción tuvo como requisito primario, la constancia, el compromiso, las varias teorías, la construcción de conocimiento, sin dejar de lado a los principales implicados, lo cuales fueron los trabajadores y la dependencia de ello sobre los tiempos para realizar las entrevistas. En el caso particular, fue grata la participación de varios trabajadores que abonaron a esta tesis. Sin dejar de mencionar que también hubo trabajadores que evitaron participar en las entrevistas.

Fundamentalmente el motor de la tesis estribó en observar las representaciones sociales y de salud de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Investigar su postura sobre el trabajo, qué

tanto se involucran con el trabajo, cuál es su objetivo del trabajo, que tanta importancia dan a la economía, a las redes sociales, a su vocación, a su proyecto de vida, qué hacen dentro del trabajo desde su punto de vista.

La elaboración del presente documento se realizó en razón de la importancia que tiene el trabajo en la vida de todo ser humano, desde el trabajo intelectual, físico, psicológico, social, económico, político. El trabajo es un concepto amplio porque articula culturas, profesiones, diversas ideologías que se compenetran en un punto, el centro del trabajo. En esta temática los seres humanos son recursos que se embonan unos con otros de forma perfectamente caótica, lo cual implica un sistema complejo, dado que cada ser humano en su dimensión holística, requiere cubrir varios aspectos, y al sumar un ser humano a otro, los aspectos se complejizan aún más.

Es imperioso mencionar que tener hoy en día y en cualquier época acciones espontáneas, innovadoras, alternas al sistema en curso, es entrar en zona pantanosa, mas la mayoría de la población, ni siquiera concientiza la posibilidad de potencializar sus habilidades por diversos factores, como lo es el monopolio y el sistema que acumula riquezas sin repartirlas justamente, por ello los trabajadores se suman a las filas de asalariados y pocos son los que desarrollan proyectos, que a la larga puedan tener éxito o puedan ser aplastados por el sistema de trabajo. Cabe señalar que aunque el sistema escolar ha colaborado en dar a luz a muchos profesionistas para sumarse a las jornadas laborales, la complejidad humana siempre rebasa al sistema, porque el sistema no nace de sus necesidades reales, fundadas y motivadas.

Pensar en un trabajo asalariado desde el punto de vista económico, como el factor predominante, mayor que el desarrollo profesional, es el reflejo de la hegemonía del Estado. No lejano está el asunto de la falta de impulso real a las micro, pequeñas y medianas empresas.

Queda claro que cada institución requiere formar un interés en los trabajadores sobre las actividades que desempeñarán, una de las vías primarias es la comunicación clara con el prospecto, para encontrar el justo medio entre el proyecto de vida de éste y el objetivo de la institución, etc. Así el trabajador se

desempeñaría no solo en la lógica de la ganancia económica o con la finalidad de vivir al día, día, sino con una perspectiva que cubra el gusto por el trabajo, con sus implicaciones éticas.

Las representaciones sociales y de salud sobre el concepto del trabajo, aunque debiera tener como base los valores, en la actualidad, estos valores gradualmente se van desconociendo con mayor acento, por las nuevas generaciones. Además, de que el concepto de trabajo ya no se entiende según la versión familiar o a la propia experiencia sino desde la globalización del mercado que registra en la mente de cada persona la uniformidad de los conceptos, porque el mercado se mueve en aras de la oferta y demanda, no en base al sentir, a las necesidades, a la cultura, a las tradiciones, (algunas ocasiones se usurpa la cultura y tradición con la finalidad de elevar ventas) esto arrebatada diversidad de formas de vida y de pensamiento.

La carrera de Promoción de la Salud, cuenta con un plan de estudios que permite tener una visión sobre los sujetos de investigación, desde su subjetividad, comprensión, actuar. Se tratar de organizarlos con la idea de que acercarlos materiales de reflexión y de conocimiento, en este caso una reconstrucción personal que se abra al colectivo, en el sentido de mejorar sus propias condiciones de salud, tema ligado totalmente al trabajo, como ya se estructuró a lo largo de la tesis.

No solo se trata de que reconozcan y encuentre la vía de expresar y ponderar sus derechos, sino tratar de que modifiquen sus acciones personales, hábitos de trabajo, desde su interés y esfuerzo intelectual, físico, con la intención de rescatar la fraternidad, la hermandad, el equilibrio, con la expectativa de ver a su otredad, y no así en busca únicamente del interés personal. Puesto que el ser humano independientemente de su época y cultura, no deja de ser semejante entre sí y de estar interconectado, esto quiere decir que cuando uno resuena los demás lo hacen, en otras palabras si se cultiva al ser personal sin desvinculase de su entorno, se beneficia a sí mismo y al colectivo, esto por las virtudes que posee el ser humano, sus habilidades, sus emociones, su diversidad, su especificidad.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, J. (1986) *Los sindicatos nacionales Petroleros*. México: GV Editores

Almada Bay, I. (1900) *Salud y Crisis en México*. México: Siglo XXI Editores

Aréchiga, H. (2000) *Conceptos Homeostasis*, Universidad Nacional Autónoma de México. México: Autor

Barrios Casas, S. Pavaric Klijn, T. (2006) Promoción de la Salud y un Entorno Laborable Saludable: Rev. Latino-am Enfermagem

Bertalanffy, L. V. (1986). *Teoría General de los Sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica

Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud. (1986). Recuperado [http://promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/promocion/2\\_carta\\_de\\_ottawa.pdf](http://promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/promocion/2_carta_de_ottawa.pdf)

Cartay, R. (2002). La muerte fermentum. *Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 447-470

Constitución General de la República. Diario Oficial de la Federación del 5 de febrero de 1917

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2016). Recuperado <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Dávila de León, Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: *Revista de Psicología*. 272-302

Declaración de Alma Ata. (1978). *Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, Alma-Ata*. URSS. Recuperado [http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/promocion/1\\_declaracion\\_deALMA\\_ATA.pdf](http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/promocion/1_declaracion_deALMA_ATA.pdf)

De los Santos, P, Carmona, S. (2012). Ciudad informal: una mirada desde la perspectiva de género. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia* 4: 138-146

Diario Oficial de la Federación, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2015). Recuperado [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5387196&fecha=30/03/2015](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5387196&fecha=30/03/2015)

Dirección General de Epidemiología, Secretaría de Salud. Recuperado [http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/html/morbilidad\\_estatal.html](http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/html/morbilidad_estatal.html)

Dirección General de Epidemiología, Secretaría de Salud. (2015) Recuperado [http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/2015/morbilidad/nacional/veinte\\_principales\\_causas\\_enfermedad\\_nacional\\_institucion.pdf](http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/2015/morbilidad/nacional/veinte_principales_causas_enfermedad_nacional_institucion.pdf)

Dirección General Epidemiológica. (2015) Recuperado [http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/2015/morbilidad/grupo/poblacion\\_grupo\\_edad\\_entidad\\_federativa.pdf](http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/anuario/2015/morbilidad/grupo/poblacion_grupo_edad_entidad_federativa.pdf)

Elejabeitia, C. (1987). *Liberalismo, marxismo y feminismo*. España: Editorial Anthropos

*El proceso de producción del capital*. (2005). México: Siglo XXI Editores.

Engels, F (2000) *El origen de la Familia, la propiedad privada y el Estado*. Quito: Libresa

Estramiana, et. al. (2007). *Introducción a la Psicología Social Psicológica*. Barcelona: Editorial UOC

Expansión en alianza con CNN. Recuperado <http://expansion.mx/economia/2014/10/06/9-indicadores-de-calidad-de-vida-que-mexico-reprueba>

Ezequiel, A. (1965). Metodología y práctica del desarrollo comunitario: *Colección Desarrollo Social*. Buenos Aires: Humanitas

Fernández Juárez, G., (2006). *Salud e interculturalidad en América Latina*. Recuperado [http://www.bivica.org/upload/ag\\_salud-interculturalidad.pdf](http://www.bivica.org/upload/ag_salud-interculturalidad.pdf)

Gaceta del Distrito Federal (2010). Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Galindo, L. J. (1994). *Cultura Mexicana en los Ochentas, apuntes de metodología y análisis*. Universidad de Colima

Gardner, H. (s.f.) *La teoría de las inteligencias múltiples*. Recuperado [http://www.institutoconstruir.org/centrosuperacion/La%20Teor%EDa%20de%20las%20Inteligencias%20M%FAltiples%20\(cortad\).pdf](http://www.institutoconstruir.org/centrosuperacion/La%20Teor%EDa%20de%20las%20Inteligencias%20M%FAltiples%20(cortad).pdf)

García, V. (2000). *Para entender la economía política (y la política económica)*. México: Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos

Giroux Henry, A. (2013). Más allá de la máquina de la desimaginación. *Revista: Mundo Siglo XXI, CIECAS-IPN*, 39-49

Goldberg, D. (2012). La preparación de un Programa de Estudios en Medicina Social: McKeown reconsiderado. *Medicina Social*. Recuperado <file:///C:/Users/Marilu/Downloads/713-3714-1-PB.pdf>

Gómez Minayo C. (2012). Historicidad del concepto “salud del trabajador” en el ámbito de la salud colectiva: el caso de Brasil: *Salud Colectiva*, 221-227

González Negrete, E. (2003). *Hegemonía, ideología y democracia en Gramsci*. México: Plaza y Valdez, S.A. de .C.V.

Guía Técnica Operativa para la Elaboración, Implementación y Evaluación Participativa de Políticas Públicas Saludables: *Organización Panamericana de la Salud*. (2008). Recuperado [http://terceridad.net/PyPS/Por\\_temas/31\\_Evaluaci%F3n\\_manuales/Gu%EDaOper\\_Ev\\_PPS\\_OPS.pdf](http://terceridad.net/PyPS/Por_temas/31_Evaluaci%F3n_manuales/Gu%EDaOper_Ev_PPS_OPS.pdf)

Guzmán Pizarro, L., Angulo Menssé, A., García Cárdenas, D., Gómez Pananá, M. A. (2012). *Introducción a la promoción de la salud*. México: Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Hersch Martínez, P. Mora Carrasco, F. (2009). *Introducción a la medicina social y salud pública*. México: Trillas UAM

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Indicadores de ocupación y empleo*. Recuperado <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

Iriart, C., Waitzkin, H., Breilh, J., Estrada, A., Merhy, E. E. (2002). Medicina social latinoamericana: aportes y desafíos: Rev. Panam Salud Pública, (2008). 128-136. Recuperado <http://www.scielosp.org/pdf/rpsp/v12n2/11619.pdf>

Jiménez, I. (2005). *Ensayos sobre Pierre Bourdieu*. México: Plaza y Valdéz Editores, S. A. de C.V.

Kant, Immanuel, (2005). *Ensayos sobre la paz, el progreso, y el ideal cosmopolita*, Madrid: Editorial Cátera

Kurnitzky, Horts (2013). *Nada. Solo Dinero*. Recuperado <http://estepais.com/site/?tag=horst-jurnitzky>

Laurell, C. (1978). Proceso de Trabajo y Salud. *Cuadernos Políticos*, 59-79. Recuperado <http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.17/17.7.AsaCristina.pdf>

Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. (2000)

Ley Federal de Trabajo. Recuperado [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

Mackeown, T. (1989) *Introducción de la medicina social*. México: Siglo XXI Editores

- Marina, J. (1998). *Ética para náufragos*. Barcelona: Anagrama
- Marx, K. (2005). *El capital: El Proceso de Producción del Capital*. México: Siglo XXI Editores
- Mark, K. (s.f.). *El trabajo enajenado*. Recuperado [http://www.edu.mec.gub.uy/biblioteca\\_digital/libros/m/Marx,%20Karl%20-%20El%20trabajo%20enajenado.pdf](http://www.edu.mec.gub.uy/biblioteca_digital/libros/m/Marx,%20Karl%20-%20El%20trabajo%20enajenado.pdf)
- Martínez Cortés, F. (1988). Bases de la teoría y práctica de la salud en el trabajo. *Bol Mex His Fil Med* 2010; 13 (2): 56-60. Recuperado <http://www.medigraphic.com/pdfs/bmhfm/hf-2010/hf102f.pdf>
- Mateos Moctezuma, E. (2002). *Estudios mexicas*, México: El Colegio Nacional
- Menéndez, E. (1992). Modelo Hegemónico, modelo alternativo subordinado, modelos de autoatención caracteres estructurales: *La antropología Médica en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana
- Morales, Marente. M. (2007). *El poder en las relaciones de género*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces
- Moreno-Altamirano, A., López-Moreno, S., Corcho-Berdugo, A. (2000). "Principales medidas en epidemiología", *Salud Pública de México*. Recuperado <http://www.scielosp.org/pdf/spm/v42n4/2882.pdf>
- Neffa, J. C., (1999), Actividades, trabajo y empleo: Algunas reflexiones sobre un tema en debate, Memoria Académica de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata, 127-162
- Nieto, R., (2001). Ritualidad secular, prácticas populares y videocultura en la ciudad de México alteridades: *Alteridades, UAM*. 49-57
- Organización Mundial de la Salud. (1945). Recuperado <http://www.who.int/about/mission/es/>

Orozco, E. (2011) *El proyecto educativo de la uacm, visión para estudiantes*. D.F.: Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Quijano, A. (2013). El trabajo: *Argumentos, UAM*. 145-163

Ramírez Velázquez, J. (2001). *Mujer, trabajo y estrés: Revista Latinoamericana de la Salud en el Trabajo*. 58-74

Reloj de la población mundial. (2016). *Countrymeters*, Recuperado <http://countrymeters.info/es/World>

Restrepo, H. (2002). *Introducción a la promoción de la salud: Cómo construir una vida saludable*. Argentina: Editorial Médica Panamericana

Rodríguez, T., García, M. (2007). *Representaciones Sociales, Teoría e Investigación*. Guadalajara: CUCSH-UDG

Robinson, W. (2015). *América Latina y el capitalismo global: una perspectiva crítica de la globalización*. México: Siglo XXI

Rosen, G. (2005). *La Policía médica a la medicina social: Ensayos sobre la Historia de la Salud*. México: Siglo XXI editores

Secretaría de Salud (mayo de 2015). *Panorama Epidemiológico y Estadístico de la Mortalidad en México 2011*. Recuperado [http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/doctos/infoepid/publicaciones/mortalidad/PEEMortalidad\\_VE2011.pdf](http://www.epidemiologia.salud.gob.mx/doctos/infoepid/publicaciones/mortalidad/PEEMortalidad_VE2011.pdf)

Saavedra. (1996). Ministerio de Salud de Chile: *Primer encuentro Nacional de Salud y Pueblos Indígenas*. OPS-OMS. Chile

Sánchez Rosado, M. (1983). *Elementos de Salud Pública, Ambiental Física Sociedad*. México: Cultura Económica

Torres, C. (2001). *Democracia, educación y multiculturalismo: Dilemas de la ciudadanía en un mundo global*. México: Siglo XXI Editores

Turner, J. K., (s.f.). *México Bárbaro*. Biblioteca del Político. Recuperado <http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/5RepDictadura/IM/1910vmb.pdf>

Universidad Autónoma de la Ciudad de México. (s/f). Recuperado (<https://www.uacm.edu.mx/Investigaci%C3%B3n/Programas>)

*Universidad Autónoma de la Ciudad de México. (s/f). Recuperado <https://www.uacm.edu.mx/UACM/Mision-Vision>*

Vázquez, F., (2002). Pierre Bourdieu: la sociología como crítica de la razón. *España: Montesinos. Intervención Cultural*

Waitzkin, H., (junio de 2006). *Un siglo y medio de olvidos y redescubrimientos: Las perdurables contribuciones de Virchow a la medicina social. Medicina Social*  
Recuperado

<http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento28401.pdf>

Yanes, L. (2003). *El trabajo como determinante de la salud*. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2938663>