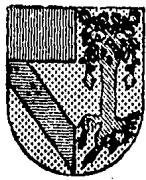


308923

12
-9



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Incorporada a la U.N.A.M.
ESCUELA DE PEDAGOGIA

**"UN NUEVO ENFOQUE DEL SINDICATO COMO
AGENTE PROMOTOR DEL DESARROLLO
EDUCATIVO Y CULTURAL DE SUS AGREMIADOS"**

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

presenta

SILVANA PALAFOX ESCOBAR

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D.F.

1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	<u>Página</u>
INTRODUCCION	
CAPITULO I.- <u>EL TRABAJO COMO MEDIO DE SUPERACION PERSONAL Y MANIFESTACION CULTURAL.</u>	
1.1. EL TRABAJO	2
1.2. EL TRABAJADOR	9
1.3. LA CULTURA	15
1.4. RELACION ENTRE CULTURA Y TRABAJO	22
1.5. IMPLICACIONES DEL PANORAMA ACTUAL, DE LA RELACION ENTRE CULTURA Y TRABAJO PARA LA EDUCACION	28
CAPITULO II.- <u>EL SINDICATO</u>	
2.1. HISTORIA DEL SINDICATO EN MEXICO	34
2.2. LA ORGANIZACION SINDICAL	40
2.2.1. Definición y Organización del Sindicato	40
2.2.2. Importancia del Sindicato	45
2.2.3. Tipos de Sindicato	48
2.2.4. Finalidad del Sindicato	50
2.2.5. Objetivos Sindicales	51
2.3. LA FORMACION SINDICAL EN LA CULTURA DE MEXICO	56
CAPITULO III.- <u>NECESIDADES ADMINISTRATIVAS Y CULTURALES DE LOS SERVICIOS IMPARTIDOS POR EL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL.</u>	
3.1. EL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA	68
3.1.1. Antecedentes	68
3.1.2. Marco Legal, Estructura, Organización y Funciones del SRTPRM	71

3.2.	LA SECCION 11 DEL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA	76
3.2.1.	Descripción General	76
3.2.2.	Ubicación y Características de la Zona	78
3.3.	ESTUDIO ADMINISTRATIVO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL, DE LA SECCION 11 SINDICAL	81
3.3.1.	Función Cultural del Cuerpo de Educación y Previsión Social	81
3.3.2.	Objetivo del Estudio Administrativo	86
3.3.3.	Procedimiento y Condiciones de la Entrevista	87
3.3.4.	Instrumento de Investigación	89
3.3.5.	Presentación de Resultados y Conclusiones	106
3.4.	DETECCION DE NECESIDADES CULTURALES DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCION 11 DEL SINDICATO	113
3.4.1.	Objetivo del Estudio de Detección de Necesidades	113
3.4.2.	Descripción del Instrumento y Procedimiento	114
3.4.3.	Instrumento de Investigación	120
3.4.4.	Análisis e Interpretación Cualitativa de los Resultados	127
3.5.	RELACION ENTRE LOS PROBLEMAS DE TIPO ADMINISTRATIVO QUE SE PRESENTAN EN EL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL, Y LAS NECESIDADES CULTURALES NO SATISFECHAS EN LOS TRABAJADORES	141
3.5.1.	Objetivo	141

3.5.2.	Tabla de Correlación entre los Problemas Administrativos y las Necesidades Culturales	142
3.5.3.	Análisis Descriptivo General y Conclusiones	144

CAPITULO IV.- PROPUESTA PARA LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA Y EDUCATIVA DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL.

4.1.	ALTERNATIVAS DE SOLUCION	149
4.2.	CRITERIOS QUE VAN A DETERMINAR LA SELECCION DE LA ALTERNATIVA MAS VIABLE	151
4.3.	DESARROLLO DE LA ALTERNATIVA MAS VIABLE	153
4.3.1.	Objetivos del Proyecto	153
4.3.2.	Importancia de la Estructuración del Sistema Administrativo dentro de la Planeación Educativa	154
4.3.3.	Cuadro de Clasificación de los Objetivos de Estructuración del Sistema Administrativo	156
4.3.4.	Organización de Recursos Humanos	157
4.3.4.1.	Objetivos	157
4.3.4.2.	Ventajas Educativo-Administrativas de la Organización de Recursos Humanos	157
4.3.5.	Organización de Recursos Técnicos	160
4.3.5.1.	Objetivos	160
4.3.5.2.	Criterios Generales	160

	<u>Página</u>
4.3.5.3. Propuesta de Funciones Educativas, Culturales y Sociales	161
4.3.5.4. Requisitos Básicos	162
4.3.5.5. Etapas Didácticas para la Planeación y Organización	163
4.3.5.6. Ventajas de la Utilización del Proceso Didáctico en la Organización	168
4.3.6. Organización de Recursos Materiales	169
4.3.6.1. Objetivos	169
4.3.6.2. Criterios Generales	169
4.3.6.3. Esquema de Planeación y Control	171
CONCLUSIONES	172
ANEXOS.-	177
I. DECLARACION DE PRINCIPIOS DEL SRTPRM (ACTA CONSTITUTIVA Y ESTATUTOS GENERALES)	178
II. SOBRE EL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL	183
III. BIBLIOTECAS, ESCUELAS, LUGARES DE RECREO, FOMENTO DE BANDAS DE MUSICA Y DEPORTES	188
IV. DESCRIPCION DE LAS PRUEBAS ESTADISTICAS	191
V. PRESENTACION CUANTITATIVA Y GRAFICA, TABLA GENERAL DE RESULTADOS Y PERFIL DE LA POBLACION MUESTRAL	196
BIBLIOGRAFIA.	

INTRODUCCION

El análisis pedagógico sobre las relaciones e influencias sindicales en los ámbitos personal y profesional permite identificar la forma en que pueden implementarse los factores educativos, culturales y sociales como elementos constructivos en estrecha relación con el trabajo.

Lo anterior implica que en cualquier ocupación que se desempeñe, debe hacerse referencia a la dignidad personal y a la formación del trabajador. Por eso, además de procurar asegurar la vida y la salud, se requiere promover la educación y la cultura.

La trayectoria sindical nos muestra la fuerza y la gran participación que han adquirido estos grupos en la vida política y económica del país, principalmente en las estructuras, reglamentaciones y mecanismos del trabajo. Se hará especial énfasis en la acción que el sindicato ejerce en materia de bienestar social, y cómo éste puede responder adecuadamente a las exigencias educativas que la actividad laboral demanda.

El nuevo enfoque contempla la posibilidad de que el sindicato tenga una mayor proyección en el desarrollo cultural y educativo de los trabajadores. Este renglón representa una de sus finalidades, su realización no implica limitarse al cumplimiento de una obligación, sino a la búsqueda constante de recursos humanos, materiales y técnicas que den consistencia a una estructura capaz de realizar dicha labor de la mejor manera, así como la renovación y actualización de aquellos elementos necesarios para responder a las necesidades e intereses de los beneficiarios de este servicio y de la institución misma.

El Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, tiene finalidad y objetivos definidos,

que contribuyen a la formación del trabajador, pero además se requiere de ciertas condiciones económicas, políticas y sociales, que permitan cambios en la estructura y su implementación dentro de la organización.

Al hacer referencia a las necesidades no materiales, se busca mejorar modos y condiciones de trabajo y de vida, tomando en cuenta que el desarrollo de la cultura no puede ser considerado como un lujo, sino como un derecho fundamental del hombre, que permite difundir conocimientos, estimular vocaciones, sensibilizarse en el disfrute de las artes, alcanzar los beneficios del progreso y apoyar el proceso de crecimiento de cada individuo con sus propias posibilidades.

Al hablar de cultura se hace referencia al cultivo de la persona humana en un aspecto integral, íntimamente relacionado con la educación o proceso cultural intencional, que paralelamente al trabajo como medio de perfeccionamiento, debe realizarse como una actividad permanente.

En México se plantea como urgente, la necesidad de habilitar los servicios educativos en las empresas e instituciones para responder a las exigencias y los cambios sociales, económicos y políticos.

Se pretende contrarrestar el impacto material que la revolución científica y tecnológica ha tenido sobre los individuos y la sociedad, utilizando la cultura como medio de educación, cubriendo las deficiencias que acompañan al progreso material y mejorando la calidad del comportamiento humano en su actividad profesional y en el uso del tiempo libre.

Mediante un esfuerzo educativo orientado, el trabajo permite adquirir valores culturales. Al presentar la información recabada, se trata de dar a conocer a los responsables del Cuerpo

de Educación y Previsión Social del sindicato, las necesidades culturales y administrativas, proponiendo opciones posibles respecto a la acción futura que el mismo departamento puede cubrir.

La empresa debe emplear las técnicas de nuestra civilización como medios al servicio de los valores humanos, como son: la dignidad del trabajo y del trabajador, la justicia en las relaciones humanas, el orden como expresión de la unidad interna de la institución y del bien común de la empresa misma y de la sociedad.

Hacer énfasis en las relaciones humanas y la dinámica del trabajo como núcleo central de la actividad de la empresa, requiere de una planeación y organización, para obtener la máxima capacidad del personal, una plena colaboración en todas las funciones y niveles, establecer condiciones físicas, morales y sociales adecuadas, seguridad y progreso laboral, y una interrelación de los objetivos individuales y empresariales.

La investigación documental, permite establecer una base teórica y conocer los elementos de la estructura que conforma al sindicato, fundamentando el estudio con un enfoque pedagógico, tomando como tema central la contribución de la cultura, educación y organización administrativa al progreso del trabajo y del trabajador.

Para la parte práctica se eligió el Cuerpo de Educación y Previsión Social de la Sección II del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. La importancia cuantitativa y cualitativa que ha adquirido actualmente, las características de su estructura que permiten identificar aciertos y errores, así como la necesidad de ampliar y mejorar la proyección cultural y educativa, fueron las razones por las que dicha institución fue tomada como objeto de investigación.

El estudio de las necesidades administrativas y culturales de los servicios que se ofrecen, es realizado a través de la técnica de entrevista, que como instrumento sencillo y valioso, permite conocer de modo amplio y flexible, la infraestructura del departamento.

Existen numerosos supuestos sobre factores económicos, culturales, sociales y políticos en torno al sindicato, por lo que el estudio se ubica a nivel regional.

En estrecha relación, está la utilización del cuestionario, ya que mediante su aplicación, se pretende detectar las necesidades culturales de los trabajadores, la difusión de los servicios en los grupos sindicales, su participación, intereses y el índice de deserción. Para ello debe determinarse el universo, realizar un muestreo, formular el instrumento, recolectar los datos, tabularlos e interpretarlos. El uso de la computadora, facilita dicha operación.

La investigación presenta bases preliminares para la realización de estudios más detallados, por la profundidad y diversidad de aspectos cualitativos en la educación, y el gran tamaño de la población sindical.

Lo anterior exige identificar y jerarquizar aciertos y errores, proponer un esquema de solución práctico y concreto en materia de administración y cultura.

En términos generales, el primer capítulo se refiere al trabajo como una actividad natural al hombre que le permite desarrollarse en los ámbitos personal y profesional, de ahí que la educación y la cultura estén en estrecha relación con el ámbito laboral.

El segundo capítulo plantea la trayectoria histórica del

sindicato, su importancia como una institución dedicada a resolver problemas laborales, su significado y ubicación dentro del marco legal y la influencia que tiene en el ámbito del trabajo y de la sociedad, además de ser un agente colaborador en materia de cultura, educación y bienestar social.

El estudio administrativo y cultural, de los servicios impartidos por el Cuerpo de Educación y Previsión Social, de la sección 11 del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, es desarrollado a través de la investigación de campo, incluyendo el análisis y una correlación de resultados expuestos en el capítulo tercero.

En la parte final, se propone un esquema para la organización administrativa y cultural bajo el marco de la planeación educativa, que no pretendiendo ser exhaustivo, ofrece alternativas de solución y algunos criterios que justifican el desarrollo de la opción más viable referida a la estructuración de recursos humanos, materiales y técnicos, para que el departamento mejore el servicio que ofrece a sus agremiados.

En el enfoque de este estudio, se pretende establecer lineamientos generales, que basados en la estructura del sindicato, refuercen la función educativa y cultural que actualmente se ejerce.

C A P I T U L O I

"EL TRABAJO COMO MEDIO DE SUPERACION

PERSONAL Y MANIFESTACION CULTURAL"

1.1. EL TRABAJO

El trabajo forma parte esencial de la vida del hombre, es tan antiguo como el hombre mismo y constituye el verdadero fundamento de su existencia, ya que el esfuerzo que realiza está dirigido a la consecución de un fin valioso.

La Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como "...el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza". (1)

La definición anterior expresa una de sus finalidades, pero no la más importante, ya que el trabajo constituye una actividad natural en el hombre, en la cual desplaza y encauza su energía física, emocional y mental para perfeccionar las cosas que existen en la tierra y la propia persona humana mediante el ejercicio de sus facultades, inteligencia, voluntad y sensibilidad, que le permiten desarrollarse en los ámbitos, intelectual, moral, estético y físico.

Por ello el trabajo es una forma sana de vivir a través del cual el hombre puede plantearse objetivos vitales y profesionales, que le ayuden al crecimiento personal. Lo anterior implica descubrir y desarrollar potencialidades en un proceso de aprendizaje, cambio y movimiento que modifican su conducta, la concepción de sí mismo y del mundo en el cual vive.

En consecuencia, el trabajo supone una actividad humana que tiende a la obtención de un provecho que no es tan sólo material o económico, sino también cultural.

Siendo el trabajo, una acción creadora, que hace posible la vida del hombre, representa también un deber social indivi-

1 DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. p.15

dual y un derecho en cuanto medio para la adquisición de los recursos materiales y espirituales que lo son necesarios.

De ahí que la Ley Federal del Trabajo de México, lo conceptúa como "Toda actividad humana, intelectual o material, in dependientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". (2)

De lo anterior se puede decir, que todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad, la creación de satisfactores intelectuales o materiales.

Es una característica que distingue al hombre de los demás seres vivos, pues sólo él es capaz de trabajar, siendo esto propio de su naturaleza.

Por eso el trabajo humano es ante todo, una actividad realizada de modo personal o individual que permite el desarrollo de las propias capacidades, la modificación de las cosas, y la posibilidad de prestar un servicio a otros. De ahí que cuando se realiza, se exalta la dignidad personal que va más allá de lo meramente material.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece que, "El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia." (3)

De lo anterior se deduce lo siguiente:

- a) El trabajo es un derecho y un deber individual y social

2 Diccionario Jurídico Mexicano (t.VIII) p.302. (Cfr. "Ley Federal del Trabajo" art.8 párrafo segundo).

3 Ibidem, p.303. (Cfr. Ley Federal del Trabajo, art.3)

del trabajador. La concepción moderna de la sociedad y del Derecho sitúa al hombre en la comunidad, le impone deberes y le reconoce derechos derivados de su naturaleza social, esperando de sus miembros un trabajo útil y honesto, siendo así éste un deber; pero en el reverso de esta obligación el hombre, tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad, condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar. De ahí el postulado del preámbulo del Artículo 123 Constitucional sobre el derecho de todos al trabajo digno y socialmente útil.

- b) El trabajo no es un artículo de comercio. Considerar al hombre como medio material de producción o como un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca su dignidad. De este modo encontramos que la cuestión de la dignidad del hombre en el trabajo, se funda en la idea que se tenga de la persona humana, como un sujeto creador y no como un instrumento, ya que con su inteligencia, imaginación, conciencia del mundo y de las cosas, es más importante que las herramientas o máquinas, y que éstas han de ser puestas a su servicio.

- c) El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Los principios apuntados tienen su más clara expresión en el artículo 5º de la Constitución Mexicana y en el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo que el trabajo no puede ser impedido a ninguna persona, siempre y cuando éste sea lícito y honesto con excepción de las restricciones establecidas por la ley, por lo que se es libre de escoger la actividad que más le acomode y satisfaga al individuo conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones. Tampoco debe sufrir menoscabo durante la prestación de sus servicios, siempre cumpliendo con la obligación de entregar su energía en los términos y condiciones convenidos.

La persona, su libertad y dignidad han de permanecer como patrimonio del hombre que trabaja y le permite realizarse, siendo atributos que le corresponden sólo por el hecho de serlo, no importando la ocupación que desempeña.

- d) El trabajo debe realizarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para él y su familia, para que pueda resolver sus necesidades materiales, promover la educación y asomarse a niveles más altos de cultura que le permitan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.
- e) Por último, se debe hacer hincapié en que el trabajo, desde el punto de vista educativo, es un medio de perfeccionamiento propio y de los demás.

Lo común en la educación y el trabajo humano es el "criterio de mejora", ya que el trabajo bien hecho, con actitud de ser vicio, competencia profesional y perfeccionamiento continuo, reclama una aptitud y actitud de mejora.

"La mejora es la característica esencial de un trabajo humano" (4). Con respecto a la persona, se refiere a la mejora propia en la realización del trabajo, (planeación, ejecución y evaluación), así como a la mejora ajena como resultado del trabajo (calidad del bien o servicio que se ofrece).

En relación al trabajo mismo, debe tomarse en cuenta la mejora en los aspectos técnicos como actividad transformadora de las cosas y la mejora en los aspectos humanos, es decir, en las relaciones sociales y el servicio que se presta.

Por ello se requiere, por un lado de una previa educación

⁴ OTERO, Oliveros F. Realización Personal en el Trabajo.
p.38

para el trabajo, y por otro se depende de las condiciones del trabajo, el ambiente, así como de las disposiciones personales.

Considerar que el trabajo es una actividad ejercida en muy diversos ambientes y circunstancias, influida por la actitud de cada persona (5), y las diferentes realidades profesionales adversas o favorables para realizar un trabajo humano, modifica la labor futura en las acciones directivas para proporcionar un trabajo perfeccionante y perfeccionable, siendo aprovechadas las posibilidades de servicio, participación y responsabilidad.

Es por eso, que la mejora hace referencia al aspecto técnico y humano. En el primero se requiere de una preparación específica, estudios, conocimientos, destrezas y una mentalidad propia de la actividad profesional u oficio que se desempeña. En el segundo se pretende lograr una actitud de mejora concentrada en un continuo perfeccionamiento personal y profesional, de ahí que dependa de uno mismo y de los demás modificar aquellos aspectos que permitan que el trabajo que se realiza sea cada vez más humano.

Por otro lado, la educación que una persona tenga, es un factor importante en relación a la posición que desempeña dentro de una ocupación, pero además existe la posibilidad de conseguir un buen trabajo y desarrollarse dentro del mismo, si junto con la formación recibida se da la oportunidad de aprendizajes posteriores. En definitiva, se pretende desarrollar las po

5 "La actitud es el modo habitual de percibir y reaccionar frente a los acontecimientos y a las personas, que modifica de alguna manera nuestro ser y hacer, y hace referencia a la personalidad como el conjunto de disposiciones físicas, afectivas, intelectuales, sociales y espirituales, por las que la persona se define y se expresa en medio de sus semejantes."
 "Disposición adquirida, en virtud de la cual se tiende a responder con una cierta consistencia emotiva a un estímulo determinado o a una clase de estímulos." (Cfr. Ibidem p.140.; DAVID, Marina. Mamá ámame, Papá óyeme. p.44 y Diccionario de Pedagogía Labor, Tomo I. p.8)

sibilidades personales para realizar mejor una actividad, y como consecuencia, prestar un mejor servicio a los demás.

El trabajo como medio y fin parcial del hombre se ubica en el ámbito de la realización personal, de ahí que no solo es importante el salario que se recibe, sino también la creatividad humana que se imprime en la actividad, las exigencias de formación necesarias para el desempeño, la valoración que el individuo tiene de su actividad y la influencia formativa que ejerce sobre la persona y su adecuación a la vida actual.

La división del trabajo asigna y distribuye las tareas entre los miembros, para alcanzar más fácilmente los objetivos socialmente pretendidos; por un lado se depende más de la sociedad y por el otro, la actividad es más personal y especializada. Esto puede llevar a que las condiciones laborales se vuelvan deshumanizadas en donde predomine la racionalización y la estandarización, desvirtuando el sentido real del trabajo.

Es de vital importancia apuntar que el trabajo es una labor útil y necesaria para alcanzar una vida justa y digna, por lo cual toda actividad debe desarrollarse en condiciones humanas.

El trabajador, además de sus requerimientos materiales, necesita tener la posibilidad de progreso personal y auto-realización a través del respeto de los derechos fundamentales de acuerdo a su condición de persona, encontrando en la empresa los medios que le permitan su desarrollo y perfeccionamiento en los aspectos intelectual, moral y social.

Considerando que el individuo se agrupa alrededor de un objetivo común, las organizaciones no deben limitarse a la obtención de instalaciones, instrumentos, métodos y procedimientos técnicos, que representan medios para mejorar el desempeño de

tareas y las condiciones laborales. Apuntar hacia la organización es unir seres humanos, para que de manera inteligente comprendan lo que hacen y coordinen sus actos con los demás para lograr la misma meta.

Es por eso que un trabajo organizado es un hecho humano, en donde se desarrolla una actividad de carácter personal que a su vez se inserta en la vida social. Por tanto, dentro de las tareas que se desempeñan en una organización, el enfoque educativo constituye un factor que influye en las actitudes y comportamientos que los obreros y empleados desarrollan hacia sus ocupaciones.

Las insatisfacciones pueden darse por causas económicas, laborales, ideológicas, políticas, sociales y personales; es por esto que no sólo basta conocer las condiciones técnicas, pues también influyen las concepciones que el trabajador tiene sobre el papel y el sentido del trabajo.

1.2. EL TRABAJADOR

"Con la voz de trabajador, se designa en un sentido amplio, a toda persona que realiza una actividad laboral con carácter habitual, de la cual obtiene su medio fundamental de vida". (6)

En el derecho del trabajo, el concepto es más restringido, pues estima al sujeto como deudor de una prestación de servicios.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo expresa que:

"Trabajador es la persona física que presta a otro, física o moral, un trabajo personal subordinado". (7)

Los elementos que se pueden desprender de este precepto son:

- a) el trabajador sólo puede ser una persona física.
- b) Se obliga voluntariamente a trabajar y hacerlo por cuenta del empresario, ya que la subordinación en una relación consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido dentro de las normas estipuladas en la jornada laboral.
- c) Existe la obligación de hacer un contrato válido.
- d) El contenido del contrato establece la obligación de trabajar.
- e) Dicha actividad es remunerada.

Habría que insistir en el carácter voluntario del trabajo,

6 Gran Enciclopedia Rialp-GER. (t.XXI). p.632
 7 CAVAZOS FLORES, Baltasar, (et al) Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. art.8, p.85

atributo del hombre libre, que está por encima de la coacción, aunque la incorporación de los resultados de la actividad sean a un patrimonio ajeno; es decir, son de la persona para la cual se trabaja; el empresario deberá retribuir al trabajador con los medios de subsistencia que son fruto de su esfuerzo.

Dentro de las organizaciones existen diferentes criterios de clasificación en razón de:

- a) Tipo de trabajo:
 - Predominio de la fuerza y elementos con los que trabajan, así se dice que los trabajadores intelectuales lo hacen con signos o símbolos y los manuales con materia.
 - Naturaleza del trabajo, designando la palabra obrero al que desempeña una actividad manual, y empleado al que la realiza de manera intelectual.

- b) El modo de retribución:
 - Los obreros la reciben semanalmente.
 - Los empleados, quincenalmente.

- c) El lugar de trabajo:
 - Los obreros lo hacen en las fábricas.
 - Los empleados en una oficina.

- d) La responsabilidad:
 - Se utiliza el término "personal directivo" a aquéllos que para efecto de su ejercicio sustentan una autoridad delegada por el empresario.

- e) La permanencia:
 - Fijos, cuando realizan su función en el desarrollo normal de la empresa, ocupan una plaza y forman parte de la plantilla. Puede ser a su vez fijo de carácter continuo si acaba de definirse, o fijo de carácter discontinuo si es

llamado a actuar en determinadas épocas del año o determinados días.

- Eventual, contratado por actividades de duración limitada.
- Interino, en la prestación de sus servicios sustituyendo a otro de carácter fijo.

f) La función de su actividad:

- Técnico, trabajo que exige una adecuada competencia o práctica generalmente especializada.
- Administrativo, posee conocimientos de carácter administrativo y contable, operaciones mercantiles y manejo de personal de oficina.
- Obrero, realiza trabajos de orden mecánico y material, pudiendo ser especializado.
- Supervisor, se ocupa de las funciones de vigilancia o de carácter elemental que facilite el trabajo de empleados y directivos.

g) Por último, el criterio más importante es el de colaboración, ya que con la actividad administrativa o técnica, contribuyen a mantener en pie la organización; por lo mismo, los aspectos anteriores no son significativos para valorar a la persona y la función que desempeña.

Debido a las clasificaciones que suelen hacerse para efectos de organización, pueden asignarse diferentes jerarquías a las personas que laboran, pero el enfoque sobre el que debe insistirse, es que el "trabajador es un ser humano." Dicho así resulta obvio, sin embargo, muchos sistemas pedagógicos, así como actividades laborales están saturadas de pragmatismo, el hombre en su acción busca lo conveniente y ventajoso, la eficiencia productiva rentable o lucrativa. Lo impráctico es lo que no da resultados económicos o que implica pérdida de tiempo y dinero. Se deja a un lado la sensibilidad estética o el saber especulativo, se trata de aprender con el mínimo esfuerzo en el

menor tiempo posible,

La vida entonces es una lucha por poseer bienes materiales para obtener goce y poder. Los hombres más importantes son los que cuentan con mayores recursos económicos y éxito técnico-administrativo. La concepción materialista y utilitaria se extiende a todas las actividades, donde el "hombre vale por lo que tiene y no por lo que es."

Estas manifestaciones hacen patente la necesidad de descubrir la dignidad del esfuerzo personal en el trabajo, evitando que los puestos o niveles ocupacionales sean impersonales.

Es necesario tomar en cuenta las emociones, la conducta, los intereses, así como la adaptación personal y social del obrero para que sea tratado como un ser humano no sólo por su naturaleza biológica, sino por sus características espirituales.

De esta forma el trabajo, además de ser un medio para ganarse la vida, permite incluir la experiencia creadora que favorezca el desarrollo mental y espiritual, contrarrestando así la división de tareas, pues no se busca únicamente transformar la naturaleza, sino la realización y perfección del hombre a través de su ocupación.

Por eso, debe tenerse en cuenta que "el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo de trabajo que realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona" (8), y que además, es ocasión y medio para la actualización y crecimiento en los valores de manera libre e intencional.

En base a lo anterior, podemos apreciar que la persona tiene motivos suficientes para analizar su trabajo y descubrir va-

8 ENCICLICA DE JUAN PABLO II. Cumpliendo con su trabajo.
(Laborem exercens) p.27

lores o virtudes que le permitan modificar su actividad y realizar "un mejor trabajo."

Los valores son lo perfectivo de cada ser, inherentes al sujeto que se lanza en un movimiento para superar sus limitaciones. La educación es crecer en valores, en cada uno de ellos, por lo cual es necesario descubrirlos a partir de la existencia de individuos concretos, en los que determinada perfección se realiza, o bien, los valores se actualizan y se convierten en el motivo por el cual el hombre busca su camino ascendente.

"Determinar en qué medida deben ser cultivadas las virtudes humanas en el propio trabajo es un asunto personal" (9), ya que depende de la situación interior de la persona, de las condiciones en que realiza un trabajo, el motivo por el cual se hace y la adecuación mayor o menor al logro de objetivos que apuntan a la perfección personal y social, pues el cumplimiento de este deber consiste en primer lugar, en desarrollar las propias posibilidades personales a fin de prestar un mejor servicio a la familia y la sociedad.

Decir que el sujeto propio del trabajo es el hombre, no anula la posibilidad de que el trabajo pueda ser valorizado y calificado en función de los resultados que se obtengan para fines de control en una organización.

Es importante pues, encontrar un lugar en el trabajo, donde seguir enriqueciendo la propia carrera, el propio camino personal, profesional y social, además del servicio que se presta a una organización.

En la sociedad actual es necesario que los grupos de trabajo contribuyan a la creación de bienes y servicios para el bienestar social, pero además debe adoptarse una actitud y práctica

ca de verdadera responsabilidad social, detectando y afinando las necesidades educativas de sus afiliados.

En este sentido cobra importancia la "educación continua" que plantea en primer lugar la necesidad permanente en la adquisición de conocimientos y vivencias que actualicen y desarrollen a la persona en un ámbito individual y profesional.

En segundo lugar, la "programación eficazmente planeada de eventos y actividades educativas satisfacen las necesidades individuales y grupales" (10).

Además, en el trabajo la comunicación establece una relación de intercambio y comunión con las personas y las cosas que permite clarificar valores, que se adoptan comprometida y responsablemente, con congruencia y libertad. De ahí que el individuo deba planear, seleccionar en la medida de lo posible la actividad, grupo u organización a la cual desee pertenecer como medio de influencia educativa y compromiso social.

Existe pues una profunda relación entre el hecho educativo y la vida de trabajo; esto cobra importancia si consideramos el enorme peso de la sociedad tecnificada que hace necesaria la formación del hombre. Los mejores profesionales son y serán quienes posean no sólo una amplia gama de conocimientos, sino aquéllos que sean capaces de impulsar el desarrollo de las propias potencialidades.

10 CASARES ARRANGOIZ, David, Alfonso Siliceo Aguilar. Planeación de vida y carrera. p.55

1.3. LA CULTURA

Existe una amplia gama de exposiciones sobre el tema de la cultura. Todas ellas reconocen la condición social del hombre y la interrelación que se establece entre cultura y sociedad, pues es en ella donde se mantienen los valores éticos, estéticos e intelectuales, se satisfacen las necesidades materiales de vida, manifestándose la solidaridad social y convivencia, el esfuerzo conjunto de ascenso y progreso, haciéndose patente los retos, deportes, vestido, costumbres y hábitos de todo tipo que integran las bases de una comunidad.

En este sentido, la cultura es la totalización de las actividades del hombre, ya sean económicas, políticas, personales o espirituales dadas en múltiples situaciones.

Por otra parte, este término expresa que "...la cultura no significa gran refinamiento o una educación muy elevada, sino el conjunto de tradiciones sociales." (11)

Por su etimología, la cultura suele compararse a la acción de cultivar la tierra, hemos de tomarlo entonces como el "cultivo de la tierra humana", que supone llegar a saber y mediante ese saber aprender a vivir mejor; es decir, que por las consecuencias operativas que implica, el término culto no debe utilizarse como sinónimo de ilustración intelectual.

El agricultor en la cultura es el educador, profesor, amigo o el artista entre otros, pues ejercen por relación personal o a través de una obra, una acción catalizadora en nuestro crecer, siendo los productos culturales vehículos de comunicación en una relación cultural no necesariamente intencional.

11 LOWIE H., Robert. Antropología Cultural, p.15

INSTRUCTIVO PARA LLENAR LA FORMA DE REGISTRO DE TESIS

1. **Consigne la información de manera clara, de acuerdo a las instrucciones que aquí se señalan. Escriba con tinta.**
2. **No invada las zonas sombreadas. Tales espacios están reservados a la codificación de la información que usted proporciona.**
3. **AÑO EN QUE SE PRESENTA LA TESIS:** Consigne solamente el año (omita el día y el mes); utilice para ello caracteres numéricos únicamente.
4. **AUTOR:** Escriba el nombre del autor en el siguiente orden: apellido paterno, apellido materno y nombre o nombres. Si la tesis ha sido elaborada por más de tres personas, consigne el nombre de las tres primeras en la hoja principal de registro de tesis y solicite una hoja anexa para registrar el nombre de las restantes.
5. **TITULO DE LA TESIS:** Escribalo tal y como aparece en la portada de la tesis. En caso de haberlo, anexe el subtítulo en el renglón destinado a tal efecto.
6. **LUGAR DE EDICION:** Indique la ciudad donde fue presentada la tesis en examen -- profesional. No se considera lugar de edición la ciudad donde fue impresa la tesis.
7. **NUMERO DE PAGINAS:** Anote el último número que aparezca impreso en la paginación del ejemplar que presente.
8. **ILUSTRACIONES:** Si su tesis cuenta con algún tipo de ilustraciones (mapas, esquemas, diagramas, fotografías, etc.) tache la palabra "SI". Tache en caso contrario la palabra "NO".
9. **IDIOMA:** Indique el idioma en el que fue redactada la tesis sólo en el caso de que sea éste una lengua distinta al castellano. Si su tesis está escrita en español, ignore el renglón correspondiente a idioma y déjelo en blanco.
10. **GRADO ACADEMICO:** Tache la letra que corresponda al grado académico que obtiene mediante la presentación de la tesis: L para licenciatura, M para maestría, D para doctorado y E para especialización.
11. **CARRERA:** Escriba el nombre completo de la carrera objeto de la tesis de acuerdo a su denominación oficial en los planes de estudio de la universidad en la que la cursó. No utilice abreviaturas.
12. **FACULTAD O ESCUELA:** Anote el nombre completo oficial de la facultad a la que corresponda la tesis. No utilice abreviaturas.
13. **UNIVERSIDAD:** Si su tesis fue presentada en alguna facultad o escuela de la - - - U. N. A. M., deje en blanco este renglón. En caso contrario, consigne el nombre completo y oficial de la universidad a la que pertenece la facultad en la que presentó la tesis.
14. **TÉMAS DE QUE TRATA LA TESIS:** Anote los temas que más claramente definan el objeto de la investigación. Consígnelos de manera clara y concisa por orden de importancia.
15. **GRADO ACADEMICO DEL ASESOR DE LA TESIS:** Indíquelo -en caso de saberlo- de la misma manera que se pide en el punto 10 de este instructivo.
16. **NOMBRE DEL ASESOR DE LA TESIS:** Escribalo en el siguiente orden: nombre(s), apellido paterno y apellido materno.
17. **RESUMEN:** Si la tesis que registra corresponde al nivel de doctorado, solicite -- hoja anexa para redactar un resumen no mayor de una cuartilla. Dicho resumen --deberá presentarse --de preferencia-- en Inglés.



Fecha	idioma	g	clave U.	N° de matriz	f. cat.	iden	Registro de Tesis
\$0500							Año en que se presenta la tesis: 1987
\$1000	Autor:	PALAFOX		Escuela	SIAMANA		
\$1000	Autor:	Apellido paterno		Apellido materno	Nombre(s)		
\$1000	Autor:	Apellido paterno		Apellido materno	Nombre(s)		
\$2451	Título:	UN ANÁLISIS ENFERQUE DEL SINDICATO COMO AGENTE PROMOTOR DEL DESARROLLO EDUCATIVO Y CULTURAL DE SUS AGENTES					
	Subtítulo:						
\$2600	Lugar de Edición:	MEXICO, D.F.					
\$3000	Número de páginas:	203	Ilustraciones:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	Idioma:	español.
Grado:	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> D	<input type="checkbox"/> E	Carrera:	PEDAGOGÍA		
Facultad o escuela:	PEDAGOGÍA						
Universidad:	UNIVERSIDAD PANAMERICANA						
Temas que trata la tesis:	El trabajo como medio de superación personal y manifestación cultural en el sindicato, sus necesidades administrativas y culturales en los servicios impartidos, y una propuesta para la organización administrativa y educativa del cuerpo de Educación y Previsión Social (Sindicato PEMEX).						
Grado del asesor de tesis:	<input checked="" type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> D	<input type="checkbox"/> E	Nombre del asesor:	LIC GEORGINA QUINTANILLA CERON		
\$6500							
\$6000							
\$9010							

El concepto de hombre encabeza el concepto de cultura y el de educación, porque si el hombre puede modificar entes naturales perfeccionándolos, también puede actuar sobre sí mismo o sobre sus semejantes. De aquí resulta el término cultura subjetiva, que se refiere al cultivo de la persona humana: "Es la acción y efecto de ayudar a la naturaleza humana a la actualización de sus potencias y facultades dirigiéndolas a su perfección" (12). Estamos pues, refiriéndonos en esta última acepción de la palabra cultura, a la educación.

En su vertiente objetiva, la cultura se refiere al patrimonio legado o herencia cultural, material, que se puede contemplar o estudiar, ya que un objeto natural ha sido convertido en cultural por la acción transformadora de una persona, en donde imprime su inteligencia y su voluntad en el campo del arte, la ciencia, la filosofía o la técnica, así como en ideales y normas de vida.

Abarca pues, todo el quehacer humano desde las formas más sencillas hasta las más refinadas, tal como expresa G. Thibon: "...la cultura personal es la que está integrada a la propia vida del individuo". (13)

Si el concepto de hombre es el fundamento de la cultura, entonces el cultivo de la persona humana deberá estar dirigido no sólo al perfeccionamiento de la inteligencia, sino también a la voluntad y al sentimiento, para abarcar todas las actividades: "La unidad radical del hombre exige la integridad de su formación cultural y la jerarquización de los diversos fines culturales de acuerdo con la jerarquía de valores que perfeccio

12 Diccionario de Pedagogía Labor. (t.II) p.230

13 THIBON, Gustave. Instrucción y Cultura. Citado por OTERO F., Oliveros. Cultura y Educación. (Ponencia presentada al IV Congreso Nacional de Orientación Familiar en Sevilla del 11 al 13 de mayo, 1984) p.5

nen a la persona" (14), puesto que no todo es apto ni igualmente provechoso, deberá por lo tanto, elegirse lo que a cada persona convenga.

Una verdadera cultura busca la verdad, el bien y la belleza y por lo tanto, se considera una acción educativa, pues favorece el desarrollo personal, promueve las posibilidades de crecer como persona, viviendo en consonancia con ella, por eso se incluye la formación intelectual, moral, estética y técnica.

Es así como el perfeccionamiento cultural recibe el nombre de "educación", y los productos culturales son los "bienes educativos", y como tales representan un medio que está en función de los fines o valores que el sujeto debe realizar.

En función del ser humano podemos conocer si la cultura es formadora en cuanto que acerca al hombre a su fin y se dirige a los bienes espirituales; o deformadora si deshumaniza la actividad reduciéndose a la técnica, en donde la cantidad está por encima de la calidad.

La educación como proceso cultural intencional representa el cambio por el cual el hombre pasa de su estado natural a un estado de cultura que es por un lado, producto, y por el otro, retroalimentación para la formación. Lo anterior se resume diciendo que: "Por la educación la libertad crece, y la cultura no se disocia de lo natural" (15).

Es cierto que: "...todo perfeccionamiento humano de algún modo empieza por su perfeccionamiento intelectual. El saber y el saber hacer, sustentan la vida humana. De aquí las estrechas relaciones entre la educación y la cultura" (16).

14 Diccionario de Pedagogía Labor, loc. cit.

15 OTERO F., Oliveros. Cultura y Educación, Op.Cit. p.9

16 GARCIA HOZ, Víctor. Principios de Pedagogía Sistemática, p.28

La educación como expresa G. Hoz, puede ser entendida como actualización de la cultura, pero se distingue cuando se atiende al resultado del proceso de la actividad, (17)

El resultado de la cultura se puede objetivar en lo que llamamos producciones culturales de las que resultan manifestaciones como obras de arte, científicas, ideales y normas de conducta.

Es entonces cuando la educación actualiza la cultura en una persona o en un grupo humano, da vida a ésta que no se reduce a un fenómeno puramente intelectual, ya que como se había dicho, abarca cualquier actividad o situación.

En ese sentido la educación es la perfección de las manifestaciones culturales, comenzando por la formación intelectual. Habría que insistir que cuando se habla de sabiduría, no es para referirse únicamente al saber, sino que implica cierta actitud ante la vida.

Sin una cierta sabiduría un ser humano no es verdaderamente culto, pero no necesariamente es el sabio científico pues "...la cultura consiste no sólo en saber algo, sino en participar interiormente en este conocimiento" (18), para que llegue a modificar nuestro interior.

Lo anterior implica la profundización de los problemas en el orden material, donde se ubica la formación técnica; asimismo a través de la formación estética, el hombre es capaz de descubrir y crear belleza incorporándola a su vida.

Cuando se es capaz de conocer, distinguir y realizar el

17 Loc. cit.

18 Cfr. THIBON, Gustave. La Función Humanizadora de la Familia. p.78

bien, se habla de formación moral. Por último, en la formación religiosa se desarrolla la capacidad para relacionarse con el mundo de la trascendencia.

Incluyendo estos aspectos estamos dándole un carácter humano a la existencia: "Hablar de humanización de la vida viene a ser tanto como aludir a la proyección de la cultura en la existencia del hombre, sabiendo qué es lo que tiene que hacer, por qué debe hacerlo y cómo hacerlo". (19)

Su finalidad es poder responder a las exigencias que se presentan ya sean necesidades o carencias biológicas, materiales y psíquicas que deben ser satisfechas, siendo el organismo el instrumento de trabajo y de expresión. Entre ellas están la comida, el vestido, la habitación y la educación. Están también las posibilidades de juego, estudio, trabajo que le permiten al individuo una participación efectiva en la sociedad.

La diversidad de manifestaciones y niveles en que se desenvuelven, ha dado lugar a plantear el problema de la jerarquización entre ellos, cuestión en la que tiene particular importancia los estudios realizados por Maslow.

En la vida del hombre operan grandes o pequeñas necesidades que hacen referencia a experiencias de la falta de un factor u condición necesario o conveniente para el normal desenvolvimiento. En este renglón la educación busca capacitar al hombre para que modifique su conducta y pueda dar satisfacción a sus necesidades, siendo además un factor de motivación.

"Tanto la educación en relación con la cultura, cuanto la educación en relación con la vida, hacen referencia a condiciones, necesidades y situaciones comunes a todos los hombres" (20)

19 GARCIA HOZ, Víctor., Op. Cit. p.30

20 Ibidem, p.32

Por la educación se pueden difundir a las nuevas generaciones las ideas y actitudes, siendo agente de estabilidad; por otro lado, se transmiten ideales nuevos, constituyendo un factor de cambio social.

Se presenta en este punto la exigencia de vivir en relación con los demás por medio del trabajo y la convivencia, así como por la necesidad de estimular al hombre para contribuir a su desarrollo personal y social.

En cuanto a la dimensión social, la cultura se extiende a círculos más amplios; de esta manera la civilización hace referencia a la acción que el hombre ejerce cuando vive en una sociedad organizada, siendo la cultura la fuerza que impulsa a los hombres a relacionarse, tema de interés para la sociología pedagógica.

Por ello "...los problemas sociales son problemas humanos" (21), ya que el hombre no vive solo, sino convive y en su convivencia social trata de realizarse a sí mismo creando el mundo de la cultura como un todo armónico, reflejo de su naturaleza material, espiritual y sobrenatural que a su vez se exterioriza en la civilización y requiere para sus expresiones objetivas concretas una organización y sistematización adecuada en una serie de estructuras que proporcionen la consistencia necesaria para integrar de una manera estable las diversas instituciones sociales como lo son los grupos familiares, educativos, políticos, económicos, recreativos y religiosos, característicos del progreso humano.

Existe pues, una relación estrecha entre cultura, que se expresa en la civilización y ésta, que se encuentra impregnada del espíritu de la cultura manifestándose en un momento y en un

21 GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Humanismo Trascendental y Desarrollo. p.29

lugar determinado.

Cultura y civilización muestran la existencia de la sociedad y la manera en que el hombre busca su desarrollo y perfeccionamiento, pues viviendo valores dentro de las instituciones, su existencia cobra sentido.

1.4. RELACION ENTRE CULTURA Y TRABAJO.

Existe una relación recíproca entre trabajo y cultura, siendo el primero formativo y la segunda constructiva. Por ello no se puede excluir el aspecto cultural por el hecho de que no es productivo, ya que el trabajo está unido a la actividad creadora, y por lo tanto, el perfeccionamiento profesional no se limita a la promoción dentro del ejercicio, como sería la adquisición de conocimientos técnicos y científicos, sino que busca la realización de la persona misma. Cultura, trabajo y educación se implican y se condicionan mutuamente.

Como consecuencia de la mecanización, el trabajo se vuelve monótono, aburrido, repetitivo. Por su parte la cultura constituye un factor de bienestar que permite al trabajador expresar su personalidad y satisfacer su necesidad de creación fuera del taller o de la oficina por medio de diferentes actividades, que a su vez redundan en satisfacción profesional.

De ahí la importancia de que la empresa esté en armonía con las necesidades humanas, y en base al conocimiento del grupo, maneje patrones culturales.

El trabajo es una actividad que el hombre debe realizar a lo largo de toda su vida, y la educación (incluyendo la cultura subjetiva, pues ambas forman a la persona), es también una actividad vital y permanente; no podemos dedicar los primeros años a la educación y las últimas etapas al trabajo, siendo que "El trabajo y la educación son modos de vivir que simultáneos o alternados, están vigentes a lo largo de toda la existencia" (22).

Podemos introducir el trabajo en las instituciones educativas a través de prácticas y talleres, y recíprocamente, la edu-

cación puede incorporarse al trabajo por medio de estudios o cursos después de una jornada laboral.

Se requiere de un planteamiento en donde las empresas cuen ten con actividades de desarrollo para que el trabajo constituya un factor de educación. De esta manera la formación cultural y la formación profesional dejarán de ser dos aspectos sepa rados.

Es así como la formación de los trabajadores posibilita la comprensión de la dignidad del trabajo, que le permite identificarse con lo que hace, dominar los procesos mecánicos, organizar sus actividades con libertad y responsabilidad, cooperando con los demás en una comunidad de trabajo.

Por otro lado, la profesión ejerce influencia no sólo por los contenidos técnicos que se manejan, sino también por las relaciones que se establecen y el ambiente en el cual se desenvuelve una persona.

El trabajo referido a la persona, satisface la tendencia a la actividad, proporciona placer y alegría de éxito, pero para lograrlo necesita dedicación, esfuerzo, sentido de lo que hace, ideales, ya que también se presentan conflictos en el manejo de la tecnología, la ciencia y sus relaciones con los demás.

Siendo el trabajo un medio indispensable para que el hombre se desarrolle, debe entenderse que estos elementos influyen en el pensar y sentir de forma completa, pues lo que realiza cotidianamente es reflejo de su personalidad.

Es importante no sólo elevar el nivel de vida del trabajador y conseguir mayor productividad, regulando las relaciones entre empresas y su personal a través de las reglamentaciones de trabajo que ofrecen mayor seguridad a aquéllos que viven del

suelo o salario, sino buscar que la empresa sea una comunidad de trabajo, estableciendo medidas más ventajosas fuera del orden económico que permitan al hombre obtener satisfacciones y la posibilidad de considerar su actividad como un medio favorable para desarrollar aptitudes y capacidades para no ser solamente un fin lucrativo.

Por ello, "La empresa, en su acepción actual, no se define como un elemento compacto, sin ventanas al exterior, sino todo lo contrario, como algo vivo, abierto a sus componentes y dispuesta a ser el centro de la vida de sus trabajadores". (23)

Esto implica el enfoque humano en el campo laboral considerando que todos los individuos en sus acciones se desarrollan al manejar elementos tangibles e intangibles.

Considerando que los derechos humanos son la base de las instituciones, deben salvaguardarse no sólo en su concepción política como sería garantizar la libertad, sino en su dimensión social que abarca el derecho al trabajo, a la educación, a la salud y a la capacitación para "...lograr un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, político, social y cultural del pueblo". (24)

El trabajo, además de ser un deber del hombre, -necesario para su mantenimiento, desarrollo, mejora de las condiciones de vida familiar y social-, es una fuente de derechos por parte del trabajador dentro del contexto general de los derechos. Estos hacen referencia directa a su propia naturaleza y consisten en respetar y dar las condiciones laborales de acuerdo a las exigencias y necesidades de los trabajadores.

23 PUIGVERT CALDERON DE LA BARCA, Alfredo. Manual de Relaciones Humanas. p.212

24 Los tratados sobre derechos humanos y la legislación mexicana. Universidad Autónoma de México, abril 1981. p.79

Dichos principios se encuentran en términos generales en la Constitución Política de México, pues en ella se reconocen los derechos individuales, se hace prevalecer el interés colectivo sobre el particular o privado y se postula el gozo de los derechos fundamentales en materia de bienestar social, para que cada ciudadano pueda llevar una vida digna. Los estatutos y de claraciones en defensa de la cultura caen en este campo.

Para la aplicación de los planes y políticas en materia cultural, se requiere de estudios diagnósticos con los cuales puedan obtenerse indicadores sociales cuantitativos y cualitativos sobre los recursos humanos, institucionales, financieros, necesidades manifiestas o latentes del grupo de trabajo, al que van destinados los programas, constituyendo así una ayuda real.

En materia de investigación, los organismos públicos o privados, cuentan con pocos recursos financieros y técnicos para poder realizar un análisis y selección de los métodos que impulsen el desarrollo cultural en el trabajo, mediante acciones específicas, con la finalidad de mejorar la calidad de vida, razón por la cual debe prestarse mayor atención a este tema.

Cabe mencionar las palabras que el presidente de la República de Indonesia indicó en la Conferencia Intergubernamental sobre las Políticas Culturales en Asia (Yogykarta 1973):

"Todo esfuerzo de desarrollo debe dirigirse hacia el desarrollo completo del hombre, abarcando tanto los aspectos materiales y sociales, como los espirituales y morales, en un armonioso equilibrio. Nuestro empeño no tiene, pues, por objeto el mero desarrollo. Siguiendo esta política, superaremos fácilmente los defectos que nos salen actualmente al paso en el desarrollo moderno". (25)

Estos principios son válidos para efectos de mejorar la situación laboral de nuestro país, pues son factores de suma importancia en el desenvolvimiento de la fuerza obrera mexicana.

En otras conferencias de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura), se ha dicho que el desarrollo integral implica tomar en cuenta, que el hombre no es sólo creador de bienes materiales económicos, sino de bienes de cultura, ya que la abundancia de los bienes materiales no son índice de bienestar social, pues también abarcan la satisfacción de las necesidades espirituales, punto que se manifiesta claramente en el trabajo.

Esta concepción considera que el desarrollo económico provoca una reacción en cadena que abarca todas las formas de convivencia social; implica cambios en instituciones políticas, jurídicas, educativas, familiares, científicas, artísticas o religiosas.

Asimismo, cambian necesidades, gustos, preferencias, costumbres, inclinaciones, actitudes que requieren nuevas leyes, organismos, sistemas de investigación, centros educativos, planes de estudio, estructuras de convivencia y sensibilidad artística entre otros, para preparar, realizar o sostener los cambios que se presentan.

El desarrollo económico puede ser un crecimiento pero no un desarrollo integral, armonioso y congruente con los demás cambios; si no se toman todos los elementos anteriores, de hecho se estaría perjudicando el plano educativo y cultural, se avanzaría en el tener y se retrocedería en el ser. Se alcanza un enriquecimiento a costa de la deshumanización.

Se ha dado un reconocimiento internacional de los derechos culturales como esenciales a la persona humana a través de la

Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas en 1948, estableciendo que: "Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le corresponden por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora". (26)

Con el fin de aclarar lo anterior, cabe destacar dos ideas claves en relación a la cultura:

- a) Se da relevancia social y política del derecho a la cultura equivalente a la de los derechos a la libertad de expresión, a la educación, al trabajo, a la seguridad entre otros derechos humanos, económicos y sociales universalmente aceptados.
- b) Frente al derecho a la cultura, cualquier organismo, inclusive el poder público, debe asumir una posición de responsabilidad social, creando condiciones para que se ejercite entre la población, pues no es un lujo que deba ser reservado a la minoría, ya que representa una manera de vivir.

Si bien se da una dimensión cultural de la política, también hay una dimensión política de la cultura, pues reconoce el derecho y deber de desarrollarla.

Comprendiendo lo anterior, podemos llegar a entender la importancia de satisfacer las necesidades culturales en las personas y grupos humanos, y desarrollar programas de acción cultural con objetivos y medios definidos.

26 R. HARVEY, Edwin, Op. Cit., p.18 (Cfr. Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU 1948, art.27 y Lozano Conferencia Internacional Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre, art.XIII. Bogotá, 1948).

1.5. IMPLICACIONES DEL PANORAMA ACTUAL, DE LA RELACION ENTRE CULTURA Y TRABAJO PARA LA EDUCACION

Los cambios políticos, sociales y técnicos que se han dado en los últimos años, han transformado la vida y las relaciones de las personas con la sociedad; así encontramos el acceso de más población a un mejor nivel de vida material, a la educación y a una sociedad del tiempo libre, impacto mental de la revolución científica y técnica sobre el comportamiento, expansión de los medios masivos de comunicación, desordenado crecimiento urbano, pérdida en la participación de las personas en la vida social, y con ello se ha modificado el aspecto cultural de la comunidad.

De gran importancia es entonces, dar un contenido social y vigencia real a la cultura como derecho esencial de la persona humana para que pueda participar, disfrutar de los bienes y servicios culturales.

Al ampliar la cultura para todos, se facilitan los medios, dando acceso a los bienes que en esta materia se ofrecen; sin embargo, se promueve más un consumo pasivo de los servicios que las industrias o instituciones ofrecen, y por lo tanto, se limita la participación y el desarrollo de los individuos.

"Hay un cambio radical de perspectiva: se trata de que cada uno sea no sólo beneficiario de una cultura transmitida, sino sobre todo, maestro en la definición de una cultura vivida como actividad cotidiana inherente a la propia condición humana". (27)

Teniendo como único punto de partida la investigación, es difícil responder a las aspiraciones de los grupos, ya que éstos solamente conocen una parte de lo que se les ofrece.

La demanda cultural no se funda en una apertura cuantitativa o gratuita de las fuentes, sino en el aprendizaje permanente que afirma la participación del individuo frente a los bienes culturales.

Por eso la cultura no comprende únicamente las bellas artes como reflejo de la vida social; los recursos socio-culturales como bibliotecas, museos, teatros, estadios, espacios verdes, medios de comunicación, casas de cultura y acondicionamientos urbanos, contribuyen también a elevar el nivel de vida.

El trabajo como campo de la actividad humana puede incluir la cultura con objeto de planificarla, pasando de una concepción intuitiva a un método de acción que tome en cuenta los comportamientos, gustos y la dinámica de la evolución cultural y social.

El ingreso a una sociedad del "tiempo libre" en el que nos vemos envueltos actualmente, se manifiesta en la reducción de horas de trabajo semanales, aumento de las vacaciones anuales y disminución de la edad límite para jubilarse.

La práctica cada vez mayor de actividades culturales para ocupar el tiempo libre constituye un medio importante de educación permanente que permite mejorar la calidad del comportamiento humano, el horizonte de la cultura general y la formación profesional de los miembros de una comunidad.

Es así como "...el aumento de la importancia de la acción cultural en la economía del esparcimiento puede impedir los fenómenos negativos, el desperdicio del tiempo libre y la pérdida de energías en actividades estériles y con gran frecuencia nocivas para la vida social". (28).

Como caso concreto de los principios anteriores se promovió la creación de un "Consejo Nacional para promover la Cultura y Recreación de los Trabajadores" (29), con el objeto de fomentar actividades culturales y recreativas en agrupaciones sindicales, instituciones públicas y privadas, proporcionando asesoría en la materia.

La orientación de los beneficios a la clase obrera y sus familiares, desarrollan el sentido de solidaridad, capacitan a los individuos para la defensa de sus derechos y les permite una participación en la vida cotidiana, y un mayor aprovechamiento del tiempo libre.

En dichos programas se sugiere difundir publicaciones culturales, bibliotecas, cine club, grupos artísticos, centros cívicos, visitas a lugares de interés histórico, parques, centros turísticos, exposiciones y actividades deportivas entre otras.

Este consejo establece programas de cooperación entre instituciones como el "Instituto Mexicano del Seguro Social", "Secretaría de Turismo", "Universidad Nacional Autónoma de México", "Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior", así como organismos sindicales, instituciones culturales, artísticas y deportivas.

Los aspectos anteriores constituyen un rango progresista en el derecho del trabajo, porque trata de llevar a la práctica un programa cultural y recreativo que beneficiará a los trabajadores y contribuirá al desarrollo del país.

Con ello la satisfacción de las necesidades básicas como

29 Decreto del gobierno del presidente Luis Echeverría Álvarez, fundamentado en el art.123 Constitucional; Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, art.15 y Ley Federal del Trabajo art.132. Citado por TRUEBA URBINA, Nuevo Derecho del Trabajo, pp.545-549

la alimentación, vivienda, salud, vestido, no dejarán en segundo plano a las exigencias de orden social y cultural, que no sólo lo transforman a la persona o grupo, sino que mejoran la capacidad profesional actuando como un complemento a la gran complejidad de tareas que exige la vida industrial.

Esto "...representa una forma esencial de humanizar el trabajo, toda vez que tiende a generalizar las posibilidades de esparcimiento, las prácticas deportivas, la educación y la capacitación de los trabajadores, así como su afición o inclinación hacia actividades de carácter artístico o cultural". (30)

Por tanto, el desarrollo de la cultura en el trabajo no puede ser considerado como un lujo, ya que impulsa el progreso social, como un proceso armonioso al servicio del hombre, de su ubicación en el mundo y de la conciencia de sus posibilidades físicas y espirituales.

La creación de un mundo cultural es esencialmente humano, pues se realizan esfuerzos constantes para alcanzar valores que apunten al crecimiento de la persona.

Estos valores concebidos por el hombre, como ya se dijo, se muestran en la civilización como realidades objetivas y concretas, pero ambas apuntan al bien común, esencia de la sociedad, obra de los hombres que viven y se interrelacionan en una sociedad.

El bien común que debe ser buscado en el mundo de la cultura y el trabajo, se refiere "...al conjunto organizado de condiciones sociales por las que la persona humana puede realizar su destino en el orden natural y espiritual" (31), para hacer posible la convivencia entre los hombres en un ambiente favorable

30 TRUEBA URBINA, Op. Cit. p.547

31 GUZMAN VALDIVIA, Isaac, Op. Cit. p.62

que permita desarrollar bienes materiales, intelectuales y mora
les, indispensables en su proceso de perfeccionamiento.

CAPITULO II

"EL SINDICATO"

2.1. HISTORIA DEL SINDICATO EN MEXICO (1)

México cuenta con una larga trayectoria sindical a través de su historia.

No pretendiendo hacer un análisis minucioso, se presentarán únicamente los aspectos más sobresalientes referentes al tema.

Durante la época colonial, dadas las condiciones que en aquél entonces prevalecían, la asociación de los trabajadores fue imposible. En la época independiente tampoco se consiguió la libertad sindical.

Hacia 1843, se crean las primeras "organizaciones artesanales", substitutivas de los antiguos gremios, con el fin de fomentar la producción y defenderla de los productos extranjeros. Asimismo, se formaron fuentes de beneficencia pública por medio de la aportación de una cuota semanal y se propuso la creación de cajas y bancos de ahorro.

La primera organización mutualista en nuestro país, se constituyó en 1853 llamándose "Sociedad Particular de Socorros Mutuos", por medio de la cual se pretendía defender los derechos de los trabajadores; sin embargo, ésta se presentaba esporádicamente y sin ninguna protección legal.

En la Constitución Política de 1857, se reconoce la libertad de reunión, con fines políticos, pues el reconocimiento de asociación no tenía carácter profesional, y por tanto, no se daba una verdadera libertad sindical; por eso fue que los obreros recurrieron al mutualismo, es decir, formaron congregaciones con fines benéficos.

1 HERNANDEZ ARIAS, Eduardo. Análisis del Proceso Histórico del Sindicalismo. pp.57-93

En 1870 se inicia un movimiento de lucha, despertando el espíritu de solidaridad, cuyo objeto principal era la reglamentación del trabajo, así como la conquista del derecho a huelga; estos cambios representaron una significativa influencia de los grupos obreros europeos en el país.

La primera asociación de tipo profesional, fundada en el año de 1872, fue el "Gran Círculo de Obreros de México", con el objeto de vigilar los intereses del trabajo y buscar la mejoría de las clases obreras y proletarias. Para ello propuso la instrucción básica de los trabajadores y sus hijos, la construcción de talleres y las garantías políticas y sociales.

Durante el gobierno de Lerdo de Tejada en 1875, surgió el "Congreso de Sociedades Obreras", dando como resultado la constitución de la "Gran Confederación de Asociaciones de los Trabajadores Mexicanos", donde se propugna por la exaltación y el progreso de la clase trabajadora, siendo el logro principal el fortalecimiento del principio de unión de los trabajadores, aun que en la práctica no funcionó.

En la época del Porfiriato, se ordenó la clausura de oficinas obreras, ofreciendo puestos oficiales a los principales líderes, para destruir la oposición existente. Cabe destacar que los primeros sindicatos en su acepción moderna no aparecieron en México sino hasta este período. Nacen en virtud de las grandes concentraciones de operarios en las múltiples fábricas, promovidas por la política porfirista de industrialización y de apertura a los capitales extranjeros.

En 1877 se celebró el segundo "Congreso Obrero", que intentó unificar el movimiento laboral; esto dio lugar a una serie de represiones por parte del gobierno. El partido liberal intervino en la defensa de los trabajadores, en las huelgas organizadas con pleno conocimiento de la situación social y política

del país. Dichos movimientos fueron reprimidos más tarde.

En el período anterior a la Revolución, los intereses patronales habían adquirido gran fuerza, por lo cual la acción de las grandes mayorías se veía limitada por medios físicos y de carácter legislativo.

En 1906 la situación laboral era problemática, por lo que se desatan huelgas en el país, destacando las de Cananea y Río Blanco.

Cananea, centro minero en el norte del Estado de Sonora, se ve sacudido por fuertes movimientos obreros que pedían principalmente la disminución de las fatigantes jornadas de trabajo, reclamaban los despidos injustificados y el excesivo favoritismo hacia los trabajadores extranjeros en perjuicio de los intereses y derechos del obrero mexicano.

Río Blanco, ubicado en Orizaba, Veracruz, presentó una situación parecida. El gobierno reprime el avance de los trabajadores, pues los propietarios poseían casi todos los derechos. Los obreros de este centro textil, no se ajustan a las normas establecidas por el presidente Porfirio Díaz, y esto acarrea una serie de represiones militares y problemas sociales en la comunidad.

Estos movimientos fueron decisivos para el grupo obrero, que estaba en proceso de organización, pues hasta entonces los trabajadores constituían una minoría diseminada. Es importante aclarar que su participación en el movimiento armado de 1910 no fue relevante.

Al triunfo de la Revolución maderista, renació el movimiento obrero sindical, que inicia una era de crecimiento a partir de 1911; ejemplo de ello es la creación de la "Confederación Ti

pográfica de México", que junto con la "Unión de Canteros" y los "Componentes del Grupo de Luz" serían la base de la "Casa del Obrero Mundial", siendo la primera organización representativa de la lucha obrera en México en el año de 1912.

La existencia legal de los sindicatos en México empieza a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1917, fundamentando los artículos 27 y 123, que reconocen los derechos de asociación de los trabajadores.

En 1918 se crea la "Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)", organización de trabajadores que permitió una mayor intervención en la vida pública del país, llegando a formar parte activa del aparato estatal. A pesar de sus progresos políticos se producen rompimientos en diferentes grupos obreros, por lo que se constituyó la "Central de la Confederación Nacional de Trabajadores".

Bajo el régimen del presidente Abelardo L. Rodríguez, la fuerza del movimiento obrero de la CROM y la CGT (2), no lograron grandes mejoras en las condiciones de vida; más tarde se da una reorganización del movimiento y se constituye la "Confederación General de Obreros y Campesinos de México".

En 1935 se inician una serie de huelgas, ante las cuales el gobierno de Cárdenas sostiene una actividad obrerista.

En el año de 1936, se reúne la "Confederación de Trabajadores de México" (CTM), perfilándose como la central mayorista del país, en el cumplimiento de una función política y social.

Durante el desarrollo de esta confederación, se contempló

-
- 2 CROM - "Confederación Regional Obrera Mexicana"
 CGT - "Confederación General de Trabajadores"
 CTN - "Confederación de Trabajadores de México"

la participación de las empresas, la creación de un instituto de seguridad social para los trabajadores, la formación de un organismo especializado para dotar de casas habitación a la clase laborante, así como la organización de un congreso unificador o "Congreso del Trabajo" en 1966, producto de un pacto del movimiento sindicalista mexicano, donde independientemente de estar organizados en sindicatos o centrales dispares, se reconoció una serie de principios de orden sindical, político y social que coinciden con la doctrina de la revolución mexicana.

Los sindicatos han alcanzado una participación en los partidos políticos, con el fin de obtener representación dentro de las cámaras legislativas, encargadas de exponer y aprobar las condiciones legales en que están sustentados sus derechos y prestaciones.

Es así como el artículo 123 constitucional, marca el derecho sindical de los trabajadores como un derecho social de asociación profesional.

Estos derechos se consignan no sólo en los estatutos sindicales, que son las normas que rigen la asociación profesional, sino que tiene una repercusión amplia en la situación laboral del país.

Las conquistas alcanzadas por el movimiento obrero, destacándose la aceptación de los sindicatos de trabajadores, ha significado cambios en los propósitos, que no se limitan tan sólo a la defensa de los intereses propios, sino que se relacionan con el marco social en general.

Es indudable que en la actualidad se tienen en los sindicatos, características diferentes a las que correspondieron a sus primeras etapas de existencia. Por eso se deben atender tanto las necesidades de organización y administración de los sindicatos, como el conocimiento de la legislación que enmarca la for-

ma de defender sus intereses y la manera efectiva de utilizarlas.

Dichas actividades exigen contar con sindicalistas calificados para atender la complejidad de los problemas en el desempeño de su papel en la sociedad industrial.

Actualmente se da un replanteamiento de las relaciones de producción, así como el derecho del trabajo; por ello, el sindicato constituye una institución de suma importancia, pues se cuenta con estructuras, reglamentaciones y mecanismos que trazan la forma bajo la cual serán resueltos los problemas de trabajo.

Considerando la educación obrera, debe tenderse a elevar el nivel cultural de sus integrantes para que conozcan su papel dentro de la sociedad y estén en condiciones de desenvolverse adecuadamente en la defensa de sus intereses, en el cumplimiento de sus deberes, para poder responder mejor a las exigencias de trabajo que han evolucionado dentro del proceso histórico.

En esta forma, al ser incorporado el sindicato a los sistemas sociales, y al ser creados los conductos legales para la resolución de los problemas de trabajo, se espera una coexistencia pacífica con las demás instituciones de nuestra sociedad.

2.2. LA ORGANIZACION SINDICAL

2.2.1. DEFINICION Y ORGANIZACION DEL SINDICATO

Como producto del ejercicio del derecho de asociación profesional y bajo el marco que establece la Ley Federal del Trabajo, surge el sindicato referido al trabajador o patrón, como una agrupación que tiene la misma profesión, oficio o especialidad, o bien que la profesión o especialidad a la que se dediquen sus miembros sea similar, ya que su finalidad es defender los intereses comunes.

La palabra sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo con García Abellán deriva del griego sundiké - "justicia comunitaria", o bien, "idea de administración y atención de una comunidad" (3).

Se usaba haciendo referencia a la fundación de colegios o sociedades donde tenían cosas comunes, se hacía lo que a la mayoría convenía, y se manejaba la idea de representación.

En una federación parisiense, fue usada la palabra "sindical" para denominar organizaciones patronales.

El término puede ser confuso; sin embargo, al margen del derecho laboral tiene una connotación propia. De suyo la palabra "...sindicalismo refleja una institución de defensa de los grupos sociales" (4).

Es difícil establecer un concepto universal ya que éste suele hacerse de acuerdo a la noción del autor y a la forma en que esté regulada según el sistema legislativo, por ello no tiene caso dar diferentes definiciones, sino más bien señalar las

3 GARCIA ABELLAN. Introducción al Derecho Sindical, p. 5.
Citado por DE BUEN L., Néstor. Op. Cit. p. 677

4 Ibidem.

notas comunes que nos ayuden a aclarar el término;

- a) Unión libre, principio fundamental de la vida sindical.
- b) Reúne a personas vinculadas entre sí por lazos profesionales.
- c) Es institucional, siendo el titular para tratar de manera exclusiva ante la empresa, problemas de representación de sus miembros.
- d) De carácter permanente, formado bajo la libertad de asociación con reconocimiento jurídico; constituye una persona jurídica, con realidad determinada, además de personalidad jurídica para efectos del derecho del trabajo.
- e) Posee autonomía, para dictarse a sí mismo normas de conducta, estableciendo un régimen jurídico en función de las relaciones entre trabajadores, empresarios y con el Estado; no es absoluta, la ley señala límites y alcances.
- f) El gobierno sindical es para las mayorías; por tanto, funciona bajo democracia.
- g) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejoría de sus condiciones económicas y sociales; esta última abarca los aspectos intelectual, material y moral, además de procurar una adecuada organización y mayor preparación de sus componentes.
- h) Intenta especialmente mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros.
- i) Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, ya que las partes (sindicato y empresa) reducen la lucha a un entendimiento jurídico-económico, creando normas de conducta válidas para instaurar el equilibrio. Las comisiones mixtas obrero-patronales cumplen con el papel de conciliación desempeñando funciones sociales y económicas para que los conflictos no lleguen a tribunales de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece que el "Sindicato es

la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (5).

La evolución del derecho del trabajo y las necesidades de la vida moderna, hacen indispensable la constitución de sindicatos para la defensa de los intereses, tratando los problemas a través de representantes.

En la definición, los términos -mejoras y defensa de intereses-, hacen referencia:

- a) Representación y defensa de los intereses colectivos de la profesión.
- b) Representación y defensa de los intereses individuales de sus agremiados.
- c) Integración de organismos estatales en asuntos de trabajo.
- d) Organización de agencias de colocación para los trabajadores.
- e) Organización de servicios de ayuda y previsión social.

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano, se reconoce el principio de libertad sindical, al establecerse el derecho de los trabajadores y de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización, así como el de afiliarse o no, en su caso separarse de determinado sindicato. Se restringe la participación a menores de 14 años, por no estar capacitados para formar parte, y a empleados de confianza, para no contraponer intereses por parte de los trabajadores y del patrón.

Se consigna también la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración

5 CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. p.269 (art.356)

y actividades, así como formular su programa de acción (6).

Los estatutos son la norma aprobada en forma colectiva que determina los fines del sindicato, las relaciones con sus miembros o con terceros; es un elemento esencial para su constitución, existencia jurídica y su desenvolvimiento. El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala sus requisitos.

El reglamento constituye la norma dirigida a la organización interna, desde el punto de vista de su funcionamiento administrativo. Este principio se reconoce en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo. La necesidad para establecerlo surge según la mayor o menor complejidad de la organización.

Para la constitución del sindicato según la Ley Federal del Trabajo, se deben cubrir los siguientes requisitos:

- a) Afiliación de cuando menos 20 trabajadores en servicio activo y para patronales, 3 miembros (art.364 Ley Federal del Trabajo).
- b) Comprobación de formalidades como la celebración del acta constitutiva, presentación del estatuto sindical, designación de la directiva y el patrón de miembros.
- c) Como exigencia de fondo se presenta la obligación de que la organización demuestre a satisfacción de las autoridades, los propósitos de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- d) Su registro debe ser en los términos estipulados por la ley, que establece 70 días; de no hacerlo quedan automáticamente registrados, gozando de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y obtener así la celebración de contratos colectivos de trabajo.

6 Ibidem, p.270 (arts.357,358 y 359)

- e) El registro de los sindicatos es en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en casos de competencia federal; y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local (art.365 de la Ley Federal del Trabajo).

2.2.2. IMPORTANCIA DEL SINDICATO

Los sindicatos han involucrado a los hombres en torno a su trabajo y a su vez, dentro de organizaciones de trabajadores, que no deben considerarse como un problema, sino como un proceso que si bien da origen a innumerables conflictos porque tiene incalculables consecuencias, constantemente influye en cambios sobre las prácticas y hábitos sociales que pueden favorecer la unión de vida y trabajo, evitando que el individuo se aisle.

Los hombres, reunidos en un grupo por las experiencias comunes, han encontrado en el sindicato un vehículo que satisface las necesidades de sus miembros y los protege, pues no tienen razón de ser si no ejerce un papel que incluya los intereses individuales en el aspecto cultural y educativo, así como los económicos, políticos y sociales.

En los sectores industriales, principalmente en los ámbitos económicamente desarrollados, cobran gran fuerza los componentes y relaciones sindicales.

El sindicato "...es la expresión formal de la agrupación socialmente inevitable de hombres en la industria moderna" (7). No es revolucionario en su propósito, ni pretende directamente una actividad legislativa o formar un partido político aunque participe en ello. Representa un agente de cambio en cuanto que aumenta sus responsabilidades para con los individuos y logra su bienestar, siendo el punto de relación por el que el trabajador y el patrón, saben que pertenecen a algo real, útil como lo es su empleo y la industria.

La acción sindical ha experimentado una evolución debido al desarrollo económico y al cambio de sistemas sociales y políticos, que influyen en la práctica de los trabajadores en sus

expectativas y demandas.

"Las aspiraciones a mejorar la condición social se manifiestan a través del grupo social" (8), de ahí la importancia de la representación sindical, que organiza a un grupo, formando una unidad colectiva con determinadas reglas que gobiernen el trabajo, ya que cada trabajador no puede moldear individualmente la actividad laboral.

Esta asociación se establece por decisión de sus miembros aunque puede darse de modo espontáneo como resultado de la situación, en la que una serie de personas se encuentran. Cualquiera que haya sido la razón, el resultado será una vinculación más fuerte del grupo, que busca los medios más convenientes para la consecución de sus fines que promuevan el bien común.

Constituye además una fuerza dinámica que promueve elevar el nivel de vida de los trabajadores, así como su adecuación a los cambios sociales, económicos y políticos, en donde se han conseguido grandes logros, razón por la cual su existencia no sólo es cuestión de simple humanidad, ni se organiza con el fin de oprimir a sus miembros.

La asociación como un principio fundamental para la existencia del sindicato, es el resultado de la convivencia dinámica, implica intercambio y comunicación, actuando por un objetivo común; al sumar sus fuerzas con otros, alcanza resultados que sólo no obtendría y por eso encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo.

En México, "El derecho de asociación profesional se consagra en el artículo 123 constitucional, fracción XVI, para la defensa de los intereses comunes de los agremiados como un dere-

8 H. KNOWELS, William. Principios de Dirección de Personal, p.247

cho social de los trabajadores y patrimonial de los empresarios" (9), pudiendo formar sindicatos que representen el interés jurídico y profesional de los agremiados, o asociaciones profesionales u otras formas con trascendencia social.

El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres, constituyendo una garantía individual.

Los sindicatos tienen como característica, la permanencia, por ello el trabajo organizado adquiere mayor trascendencia, y encierra un concepto de profesionalidad y que a su vez está influenciada por factores políticos, económicos, jurídicos y sociales de determinadas asociaciones con las que se relaciona.

La Ley Federal del Trabajo, rige las relaciones comprendidas en el artículo 123 constitucional, con el fin de conseguir equilibrio y justicia en las relaciones obrero-patronales. Establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio por el cual exige respeto y dignidad de la persona (10).

9 TRUEBA URSINA, Op. Cit., p.350

10 CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op.Cit. pp.81-83 (arts.1º - 4º)

2.2.3. TIPOS DE SINDICATO

Los sindicatos, según el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, referido a los trabajadores, y el artículo 364 para patrones, pueden ser:

- a) sindicatos de trabajadores:
1. Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Expresan la actividad del trabajador.
 2. De empresa, formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
 3. Industriales, formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
 4. Nacionales de industria, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas. Hace referencia a la actividad y territorio.
 5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones; sólo se pueden constituir cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20; aquí se hace referencia a la actividad del trabajador.
- b) Los sindicatos de patrones pueden ser:
1. Formados por patrones de una o varias ramas de actividades, por lo que se les llama locales.
 2. Nacionales, formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.
- Ambas clasificadas bajo el criterio territorial.

En el artículo 353-ñ de la Ley Federal del Trabajo, se agregan los sindicatos universitarios que pueden ser: de persona

nal académico, de personal administrativo o de institución,

La Ley Federal del Trabajo, en los artículos 381 al 385, marca que los sindicatos tienen el derecho de ensanchar su articulación profesional, organizándose en Federaciones o Confederaaciones, pudiéndose retirar en cualquier tiempo; quedando sujetos a normas rectoras, deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para ejercer la defensa de los miembros del sindicato incorporado.

Cuando un sindicato se divide en "secciones", se constituyen unidades administrativas internas, cuando dicha organización es numerosa o cuando ejerce jurisdicción en diferentes entidades federativas, su estructura y funcionamiento se opera en los mismos términos que el sindicato, pues no tienen personalidad jurídica.

2.2.4. FINALIDAD DEL SINDICATO

Su finalidad primordial es tratar con el patrono en nombre de los empleados; actualmente, el sindicato de trabajadores ha cobrado mayor magnitud abarcando tres esferas principales de actividad: (11)

- a) Finalidades de negociación. Gestiona el mejoramiento económico de los empleados; es decir, los salarios y prestaciones. En segundo lugar, se preocupa por las condiciones y jornadas de trabajo. Establecen el máximo trabajo exigible y la protección ante los peligros corporales. Otro punto de negociación se refiere a la seguridad en el empleo ante despidos arbitrarios a través de la afiliación sindical.
- b) Ofrecer beneficios no negociados. Se prestan servicios a sus miembros fuera del convenio o las negociaciones obrero-patronales, ya que el sindicato descubre otras necesidades en sus afiliados, aunque estas mejoras no siempre se ofrecen. Entre las necesidades figuran: educación, servicios sanitarios, entretenimiento y desarrollo cultural.
- c) Asuntos políticos. Además de los asuntos internos del sindicato, se manifiesta su interés por las relaciones y el bienestar de la comunidad en diferentes campos de la vida pública, inclusive el alcance llega hasta las relaciones e intercambios internacionales.

11 FITCH, John A. Responsabilidades Sociales de los Sindicatos Obreros. pp.32-35

2.2.5. OBJETIVOS SINDICALES (12)

Los beneficios que los sindicatos tratan de conseguir para sus afiliados dependen de la situación particular que caracteriza a cada grupo y a cada individuo, considerados, claro, como bienes esenciales para la vida.

Dentro de sus funciones básicas, podemos enumerar las siguientes:

- a) Responder a la necesidad de los individuos de pertenecer a un grupo con el fin de recibir apoyo, aceptación y seguridad, así como resultados positivos en su trabajo.
- b) Ser un medio de comunicación con la dirección de la empresa, y participar en forma activa en las decisiones que a sus agremiados afecta.
- c) Mejorar las condiciones de trabajo y elevar la tasa de salario.
- d) Negociar convenios o contratos colectivos, asesorar laboralmente a los trabajadores en sus relaciones con las empresas, elaborando una legislación reparadora de los trabajadores.
- e) Mejorar niveles de vida a través de empleos y salarios (seguridad de ingresos), mayor descanso y una vida cultural más activa; compensación por accidentes sufridos en el desempeño de su labor, seguro de salud y ancianidad, pensiones, asistencia social y médica.
- f) Acuerdo sobre los sistemas para valorar las tareas.

12 Ibidem, pp.49-59 y 79-110
y REMORINO, Jerónimo, Sindicatos y Política, pp.33-38

- g) Estabilidad en el empleo evitando despidos arbitrarios.
- h) Derechos de antigüedad, es un objetivo de seguridad en el empleo que pide se trate con igualdad de protección a todos los trabajadores no importando su antigüedad, en materia de despidos, ascensos y traslados.
- i) Defender en contra de la amenaza tecnológica, que tiende a reemplazar a los hombres por las máquinas; por lo mismo es necesario garantizar la protección.
- j) Planificar las vacaciones y días festivos pagados.
- k) Calcular y distribuir las horas extraordinarias a través de métodos.
- l) Preveer ausencias, enfermedades y permisos.
- m) Marcar la responsabilidad de la compañía respecto a la seguridad e higiene.
- n) Pagos de beneficios a las familias de fallecidos o con enfermedad profesional.
- o) Fomento a la vivienda y a tiendas cooperativas de alimentos.
- p) Planear y desarrollar capacitación para sus empleados.
- q) Lograr la participación en la integración de los organismos públicos avocados a la aplicación de las leyes del trabajo y de seguridad social.

Hasta aquí se han enumerado objetivos de tipo económico

principalmente, pero también existen otros objetivos de tipo no económico que se relaciona con el prestigio, el adelanto intelectual, que contienen una orientación para obtener mejor trabajo y oportunidades, así como la formación personal de cada miembro en materia de educación, cultura y recreación, punto central de interés en este trabajo.

Los sindicatos pueden cooperar en programas sociales diferentes a las cuestiones de producción, pero que de manera indirecta redundan en beneficio de ésta.

La responsabilidad social reconoce la existencia de obligaciones ante los demás, ya sean individuos, grupos o ante la sociedad. Entre ellas podemos mencionar:

- a) El establecimiento y mejoramiento de escuelas en todos los niveles.
- b) Promoción de instrucción adicional para los trabajadores, mediante conferencias y establecimientos de institutos y escuelas.
- c) Planeación de programas para la preparación de los individuos en el desempeño profesional, promoción de intereses sociales, económicos y culturales, formando así mejores afiliados sindicales.
- d) Fomentar el conocimiento y comprensión de los individuos hacia su sindicato, comunidad y país para que contribuyan al desarrollo.
- e) Organizar actividades para favorecer el desarrollo cultural y el manejo de la técnica.

Los puntos anteriores son patrones generales que nos llevan a la consideración del tipo de obligación que en la práctica adquiere el sindicato hacia sus miembros.

La industrialización en México, exige la responsabilidad

de buscar un mecanismo adecuado en búsqueda de la superación y dignificación de la vida no sólo de sus agremiados, sino de la comunidad en la que se desenvuelve, así como la capacitación de los trabajadores y una proyección dinámica de la organización en el trabajo.

Si la planeación económica busca un racional y eficiente aprovechamiento de los recursos naturales y humanos para obtener mayor productividad, la planeación social tiene como objetivo mejorar las condiciones sociales que estimulen el aprovechamiento de la estructura económico-social, a través del desenvolvimiento positivo de los grupos y la situación del trabajo, usando los recursos materiales para estimular el factor humano y satisfacer necesidades no materiales, ya que su naturaleza es tá ligada a la personalidad humana, al margen de todo juicio monetario, siendo que la inversión en estos programas no aseguran ganancias ni ahorro, de ahí una limitación que se presenta para su promoción.

Es importante que los proyectos económicos se relacionen con los programas sociales para cumplir con un desarrollo equilibrado. El sindicato debe aprovechar los servicios para promover el progreso individual y colectivo, las posibilidades reales y concretas, no limitándose a la asimilación pasiva de los bienes culturales o materiales.

Para crear nuevas condiciones de desenvolvimiento en el campo social y cultural, se establece un modelo que responde a las siguientes ideas: (13)

1. "Entre el desarrollo económico y social debe existir un equilibrio y una influencia mutua", de tal manera que la interacción permita promover y apoyar el crecimiento

13 Bases para la Planeación Económica y Social de México. Seminario celebrado por la escuela Nacional de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México. México 1968. p.193

de ambos factores.

2. "El desarrollo económico es un instrumento de justicia social y esta última, un medio de distribuir entre la población, los bienes y servicios materiales y culturales, a fin de elevar en forma racional y consecuente los niveles de vida."

Es claro que el factor humano obtiene una relevancia como fin último del crecimiento y cambio estimado en forma cualitativa y cuantitativa, que depende de las características de la sociedad y del lugar que ocupa en ella el movimiento sindical.

El innovador aspecto del trabajo, exige mejorar su calidad, impulsar el desarrollo a través de las actividades sindicales, fomentar la cultura, la tecnología y la capacitación profesional, para evitar el rechazo de la vida social, violencia, huelgas, etc.

El trabajo mismo relaciona al hombre con la comunidad; por ello no se puede eludir la responsabilidad sindical en el orden social.

2.3. LA FORMACION SINDICAL EN LA CULTURA DE MEXICO

La formación sindical requiere en primer lugar de cierto acondicionamiento económico, político y social, principalmente en el desarrollo y crecimiento de la industria, que además de ofrecer mayores bienes a la población, demanda mayor número de empleados, trayendo consigo notables cambios en las ocupaciones de los individuos, y en la proporción de grupos sociales en una comunidad facilitándose la formación y expansión sindical.

El renglón de la educación ha sido una gran preocupación, desde las primeras etapas del movimiento obrero mexicano.

Por citar algunos casos concretos, podemos mencionar el de las asociaciones mutualistas y cooperativistas que florecieron en México durante la segunda mitad del siglo XIX, que se preocuparon muy especialmente en la preparación cultural de sus agremiados, impartiendo cátedras de Derecho Civil, Constitucional y Administrativo, y que preparaban funciones teatrales, organizaban reuniones literarias o festivas.

En 1844 sobresalen las juntas de fomento de artesanos, que propugnan por una educación moral, así como el establecimiento de cursos nocturnos para adultos.

El "Gran Círculo de Obreros de México", en 1874 incluyó en su reglamento, disposiciones relativas a la instrucción. El Manifiesto publicado por el "Primer Congreso Permanente" celebrado en la capital en el año 1876, contenía aspectos semejantes. Los "Congresos Católicos de Obreros" por su parte establecieron centros de estudios destinados a servir a las necesidades educativas de los trabajadores, lo mismo que la "Casa del Obrero Mundial" en 1912.

Asimismo, las grandes centrales obreras creadas posterior-

mente a la conquista del derecho de asociación, tocan diversos aspectos educativos.

Por otra parte, el periodismo obrero ha desempeñado en México un papel de suma importancia como instrumento educativo y orientador.

Estos casos nos muestran la tendencia de las organizaciones de trabajadores a proporcionar servicios educativos elementales y profesionales, así como aspectos del propio grupo obrero y la comprensión sobre la necesidad de atender a la preparación de sus miembros.

La importancia que ha ido adquiriendo la educación obrera a través de los diferentes organismos, ha impulsado a crear dentro de sus estructuras, dependencias destinadas especialmente o en forma mixta a hacerse cargo de los aspectos educativos que ofrecen a sus afiliados. (14)

El hecho de que en nuestro país existan renglones específicamente destinados a este género de labores, puede indicar, independientemente de los puntos concretos que atienda y la medida en que lo haga, el interés que presta en general a este tipo de cuestiones.

La aceptación de los sindicatos en las sociedades modernas y su papel dentro de las mismas, ha determinado la necesidad de formas sistemáticas de educación, y la de planes culturales que estimulen la actividad sindical, proporcionando a los trabajadores los recursos indispensables para el enfrentamiento de los problemas y la realización de las tareas emanadas de dicha situación.

14 Cfr. GONZALEZ SALAZAR, Gloria. La Educación Obrera a través de las Organizaciones de los Trabajadores (aspectos generales en México) pp.15-26

Para este logro se requiere una orientación y ampliación de las funciones que en materia de educación se cubren, con el fin de establecer formas más organizadas y permanentes, ya que existe un predominio de formas asistemáticas y esporádicas en la formación de los trabajadores.

Al hablar de formación para los trabajadores sindicalizados, debemos tomar en cuenta que está destinada a personas que han trascendido la edad escolar y que realizan ya una actividad productiva; es decir, que son miembros económicamente activos.

De acuerdo a lo anterior, los contenidos y propósitos de la formación, están determinados por las necesidades de las personas y por el papel que desempeñan en la sociedad; están influenciados también por las condiciones socioeconómicas del lugar que delimitan la inversión de tiempo y de dinero en materia educativa, ya sea para alfabetización, enseñanza elemental, profesional o formación cultural.

El sindicato constituye un importante colaborador, que ofrece dichos servicios a sus afiliados, y los prepara para responder a los cambios que la ciencia, la técnica y el arte imponen en la sociedad. Es así como la formación sindical se proyecta en múltiples direcciones, que van desde la administración y organización de su grupo, hasta la participación en renglones económicos, políticos y sociales.

Para un mejor resultado de los propósitos, no basta que la educación sea para sí mismo, sino que norme también su proyección social y conozca los medios de acción y sus consecuencias.

Resulta valiosa la cooperación de otras instituciones en cuestiones técnicas, profesionales y culturales. Según un estudio realizado por la "Reunión de Expertos de Educación Obrera" en la "Organización Internacional del Trabajo" (OIT), los orga-

nismos en los diversos países realizan funciones de educación obrera, además de los sindicatos; entre ellos se encuentran los partidos políticos, las asociaciones de educación obrera, universidades, organizaciones gubernamentales, escuelas de educación para adultos, grupos culturales y recreativos y otros organismos populares.

Todas ellas determinarán en parte el vigor con el que los problemas de educación y formación sean tratados.

Dentro de la sociedad, la educación depende en gran parte de las formas culturales, que influyen en la persona y al mismo tiempo, pueden ser cambiadas por ella; aunque la educación no depende solamente de la formación cultural, ésta representa una base indispensable.

A su vez, "La educación realiza la conservación y transmisión de la cultura a fin de asegurar su continuidad" (15). Se transmiten valores y formas de comportamiento social eficaces para la vida en sociedad; se capacita al individuo a actuar frente a nuevas situaciones, aprovechando la experiencia anterior.

Teniendo en cuenta la integración que lleva al individuo a identificarse con preocupaciones y aspiraciones de su grupo, participando y asumiendo responsabilidades, la continuidad referida a la transmisión de cultura es utilizada en el proceso de las actividades de una generación y el progreso que consiste en recibir el legado cultural, depurarlo de los elementos ineficientes y enriquecerlo en profundidad y extensión para responder a las exigencias sociales.

La cultura así entendida, tiene la posibilidad de humanizar al individuo, integrándolo a su grupo para lograr el bien

común, pero no basta con transmitir y conservar la cultura, es necesario perfeccionarla para favorecer el progreso, reflejando el pasado, atendiendo al presente y encaminándose al futuro.

Por la formación, el trabajador es capaz de mejorar las aspiraciones espirituales y materiales, para darle a su existencia un contenido más rico, amplio y con más posibilidades de crecimiento en un clima de responsabilidad y dignidad.

La educación debe abarcar: (16)

- 1) La integración del progreso técnico y científico, en un desarrollo cultural, que permita establecer condiciones de un trabajo verdaderamente humano, impulsando así la disposición de los trabajadores para "aprender a ser mejores personas."
- 2) Una formación permanente e integral, que abarque toda la vida y todas las posibilidades del ser humano, extendiéndose a todas las ocupaciones, oficios, trabajos, permitiendo así un progreso no sólo en la profesión, sino en la vida personal. De ahí que el trabajo sea un esfuerzo educativo orientado.
- 3) La transmisión del legado cultural unido a la preparación mental que permita aprehender, comprender y vivir los valores de la ciencia, el arte, la técnica, la filosofía y la religión.
- 4) El enriquecimiento, acrecentamiento y perfeccionamiento de algunas formas culturales atendiendo a las necesidades del individuo y la sociedad.

16 Ibidem pp.27-46; 52; y
OTERO F. OLIVEROS, Realización Personal en el Trabajo,
pp.1-150

- 5) Una preparación previa de la actividad profesional que permita al individuo modificar y perfeccionar aptitudes y actitudes con la finalidad de desempeñar un buen trabajo.
- 6) La adquisición de conocimientos, destrezas y una mentalidad propia para la actividad profesional u oficio que se realiza, así como la posibilidad de desarrollar posteriormente las capacidades personales y profesionales; es decir, con un criterio de superación continua.
- 7) Una preparación en el plano técnico y humano, favoreciendo la actitud el individuo a mejorar, transformar las cosas y prestar un servicio a la sociedad.
- 8) El encauzamiento de la energía física, emocional y mental que permita al hombre perfeccionar la propia persona humana y las cosas, mediante el ejercicio de sus facultades: inteligencia, voluntad y sensibilidad, para lograr un desarrollo en los ámbitos intelectual, moral, estético y físico.
- 9) La búsqueda de objetivos vitales y profesionales, que favorezcan el crecimiento personal; es decir, se pretende buscar una mejora cualitativa.
- 10) Impulsar al individuo a participar en la vida social en su aspecto material y espiritual.
- 11) Acciones que tiendan a favorecer el progreso individual y social, esclareciendo la cultura y abarcando a mayor número de personas, atenuando así distancias y conflictos sociales.
- 12) Promoción de intereses, atendiendo al individuo en su realidad humana, para que sea convenientemente asistido y pue

- da realizarse como persona, al margen de la profesión, desarrollando actividades como: música, pintura, teatro, literatura, trabajos manuales, excursiones, deportes, estudios científicos o humanísticos entre otros, siendo además, una preparación y orientación para el uso del tiempo libre.
- 13) Una orientación de los individuos hacia actividades profesionales que mejor se adecúen a sus realidades y necesidades tanto personales como sociales.
 - 14) Un desarrollo de investigaciones sociales, técnica y científicas, para comprender mejor las necesidades humanas en el sentido de una amplia democratización de la cultura y de los bienes de consumo.
 - 15) La preparación del individuo en el adecuado consumo de los elementos y técnicas de confort, cultura y buen gusto, así como en la producción de bienes que aseguren su supervivencia, al igual que el desarrollo y enriquecimiento de las comunidades.

Como un derecho subjetivo, natural y positivo, está el acceso a la cultura como medio de superación individual, ya que el titular es el individuo, y como consecuencia, éste también es un derecho social, porque se requiere de la cooperación de otras personas y sociedades organizadas para canalizar estas exigencias.

Entonces, la relación educativa puede darse dentro de una comunidad o agrupación, ya que en ella no se da sólo una relación personal o de trabajo, sino "...una actividad educativa entre personas que experimentan, dentro de alguna de las formas sociales de vida comunitaria cultural, una forma específica de comportamiento educativo" (17).

Aunque la educación se considera un fenómeno personal porque perfecciona al individuo, toma en cuenta a la sociedad o a los grupos más cercanos a los que pertenece la persona, pues la cultura y la educación se realizan y se manifiestan en un marco de relaciones humanas.

La persona como miembro de un grupo o profesión, necesita de ellos para su perfección, aunque el fin de esas sociedades no sea predominantemente educativo o impartan la formación de manera sistemática.

La capacitación y preparación en el manejo de la técnica, entendida ésta como el conjunto de instrumentos de los que el hombre se vale en su trabajo para facilitar, mejorar y acelerar el trabajo para modificar las condiciones del medio según las exigencias de la vida, no debe suplantar al hombre ni obstaculizar su desenvolvimiento, sino contribuir a su desarrollo.

Las actividades dentro del trabajo deben fomentar la satisfacción, creatividad y responsabilidad, evitando que el trabajo se convierta en una serie de operaciones mecánicas sometidas a requerimientos de eficiencia cuantificables y estandarizados.

De ahí que el individuo necesite de las oportunidades educativas que las instituciones donde trabaja le brinden, siendo éstas un estímulo para que el trabajador se encuentre a sí mismo en la labor cotidiana y logre que su trabajo sea un medio para alcanzar su perfeccionamiento como persona, y a la vez cooperar en la realización progresiva del bien común de la empresa y la sociedad en general. Es entonces cuando se promueve la auténtica vida humana en el trabajo.

La labor del sindicato en la educación y dentro de ella la tarea cultural, es fundamental para el desarrollo de la persona y el bien social, que facilita y colabora en la formación de

las personas, aunque sus fines sean primordialmente socio-económicos y profesionales.

Entre las ventajas que ofrece la formación sindical a los trabajadores, están: salir de la rutina en el pensar y el actuar, enriquecer las ideas cotidianas, salir del automatismo y formas ya estereotipadas de comportamiento, permitiendo el desarrollo personal y la participación en la vida social y en la cultura; y nuevas posibilidades de integración voluntaria a la vida de grupos recreativos, culturales y sociales, para el desarrollo de aptitudes.

De esta manera se crean formas de aprendizaje espontáneo o voluntario a lo largo de la vida, aprovechando fuentes de información; y formas innovadoras y creadoras para el uso del tiempo libre, desarrollando un estilo de vida personal y social, integrando la cultura al trabajo, con el fin de humanizarlo.

El sindicato y la organización profesional, pueden colaborar con la empresa, para mejorar el contexto cultural, promoviendo, estimulando y coordinando las actividades, manteniendo comunicación y sensibilidad por medio de eventos adecuados al lugar, momento y espectadores; éstos deben ser dinámicos, funcionales, que desarrollen un programa de acuerdo con la capacidad de sus miembros y dirigentes.

La formación sindical debe responder a las necesidades e intereses inmediatos de la organización y sus miembros, ya sea de manera incidental o de forma planeada con propósitos y grupos específicos.

Es fundamental considerar que la formación sindical comprende el desarrollo de las facultades humanas, en el ámbito individual y social; esto resulta ser muy amplio, por lo que es mejor referirnos a la formación cultural como factor o fuerza

que cultiva a la persona, mejora el desenvolvimiento de las actividades sindicales, y ofrece beneficios a los miembros de la comunidad.

La formación del trabajador se refiere a la educación que como adulto que trabaja recibe, y a la instrucción como trabajador que puede perfeccionar sus métodos y la situación profesional.

De cualquier forma se pretende que el trabajador salga del dominio de la máquina para insertarse en la vida cultural. Por ello la labor de la formación no debe reducirse a liberarlo del analfabetismo únicamente, pues entonces no habría ya nada que hacer en donde no existiera un analfabeta; sin embargo, en muchos países sigue habiendo "ministerios de educación adulta", pues no basta una instrucción básica para la integración de la persona a la sociedad.

Los adultos al igual que los niños, tienen derecho a participar de los bienes culturales. En el orden laboral el obrero puede ascender a profesiones más elevadas, siendo que el conocimiento del oficio hace racional y humano el trabajo. Por esto mismo, el trabajador tiene el derecho a esperar ayuda del sindicato o grupo al que pertenece, recibiendo formación cultural, humana, científica, técnica y artística.

La ley por su parte, apela a la ayuda de industrias, entidades públicas o privadas en esta labor, tomando en cuenta que: la preparación del adulto tanto en el campo de la cultura como de la profesión, debe amoldarse a una característica esencial; la de no adaptar al individuo al plan, sino el plan al individuo, porque a esa edad, el interés está fundado y polarizado. Se requiere entonces que la formación sea más activa y práctica, siendo "El primer deber que ha de inculcarse al hombre, el cultivo de su propio ser, para que, desarrollándose en salud y

vigor, logre su plenitud física y moral" (18), y su trabajo y esfuerzo rindan en una labor útil para su familia y la comunidad.

La formación sindical en la cultura tiene como objetivo primordial, capacitar al trabajador para adquirir por sí mismo bienes culturales que le permitan entender y dominar mejor la vida en la que se desenvuelve.

C A P I T U L O I I I

"NECESIDADES ADMINISTRATIVAS Y CULTURALES
DE LOS SERVICIOS IMPARTIDOS POR EL CUERPO
DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL"

3.1. EL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA

3.1.1. ANTECEDENTES (1)

La industria del petróleo de la República Mexicana hasta 1935, había estado formada por distintas organizaciones sindicales entre las cuales podemos mencionar a: "La Huasteca Petroleum Company" en Veracruz; "Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía Mexicana de Petróleo, el Aguila, S. A." en Tamaulipas; "Sindicato Unico de Empleados y Obreros de la California Standard Oil Company" en México, D. F.; "Unión de Trabajadores y Empleados de las Compañías Petroleras" de Veracruz; "Sindicato de Trabajadores de Petróleo de Minatitlán, Veracruz"; "Sindicato Unico de Trabajadores del Petróleo de la Terminal de Nanchital, Veracruz y sus dependencias"; "Sindicato de la Petromex", en México, D. F.

Los sindicatos gremiales en ese entonces, habían agrupado a los trabajadores de la industria petrolera constituyendo un apoyo para la unificación del movimiento obrero.

La evolución del medio sindical hacía necesaria la formación de un conjunto homogéneo de la rama industrial, para responder de manera efectiva a las necesidades colectivas, ya que en ese momento sólo se realizaban esfuerzos aislados, cuyos resultados eran prácticamente nulos, pues las divisiones de los factores de trabajo provocaban divergencias de operaciones y acciones individuales que no beneficiaban a la mayoría, y por el contrario, causaban un desmoronamiento en el orden sindical.

Asimismo, la falta de unidad y programas de acción daban

1 Acta Constitutiva y Estatutos Generales. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pp.9-21

lugar a luchas de carácter intergremial o intragremial, provocando un mayor distanciamiento.

Era fundamental constituir un organismo único de los trabajadores de la industria del petróleo en la República Mexicana, que respondiera a las necesidades de sus afiliados, pudiendo además, exigir y obtener de la empresa, beneficios que antes se trataban de conseguir en forma aislada.

Es así como, dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo, se constituyó "El Sindicato Único de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana". Esta organización sindical se reafirma como consecuencia del fenómeno de la expropiación petrolera, adquiriendo entonces una participación y responsabilidad en el desarrollo de la industria, enfocándose principalmente a la resolución de los múltiples problemas de trabajo que surgieron con el nuevo sistema de administración.

Fue necesario que las organizaciones sindicales de la rama, se disolvieran para fusionarse, operando de acuerdo a un reglamento interior y rindiendo cuentas a un Comité Ejecutivo General, formado por el mismo número de representantes de las diferentes zonas de explotación.

El sindicato se registró y se reconoció legalmente, estableciendo su propia Acta Constitutiva y sus Estatutos que habrían de regirlo, obteniendo la representación de sus derechos tanto judiciales como administrativos; con esto se pudo agrupar a todos los trabajadores que se dedican a cualquiera de las actividades de la industria petrolera, con el objeto de formar una unidad.

Su constitución se origina del equilibrio entre el capital y el trabajo, basado en un convenio entre la fuerza patronal representada por la empresa de Petróleos Mexicanos, que es un or-

ganismo descentralizado del poder ejecutivo federal, encargado de la explotación, procesamiento, refinación, distribución y exportación de los hidrocarburos, los cuales se localizan en el subsuelo del territorio mexicano, así como la creación de proyectos y la construcción de la industria petroquímica básica como parte de la infraestructura del país, y la fuerza laboral representada por el sindicato. El convenio se establece por medio de un Contrato Colectivo de Trabajo entre el sindicato y la empresa.

De esta forma el "Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana" se constituyó según el acta relativa del 15 de agosto de 1935, de acuerdo con la fracción III del artículo 233 de la Ley Federal del Trabajo como "Sindicato Industrial", quedando registrado bajo el número 1131 el 27 de diciembre del mismo año.

3.1.2. MARCO LEGAL, ESTRUCTURA, ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA (2)

Actualmente el Sindicato de Petróleos Mexicanos, es uno de los más importantes de la República por el número de sus agremiados y la magnitud de su industria petrolera, constituyendo un "sindicato nacional industrial", cuyo nombre oficial es "Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana".

Su estructura se rige por el "principio de unidad", que establece la base para la formación de "secciones", las cuales deben contar cada una con 200 socios activos.

Sus facultades están marcadas en los estatutos, y su actividad está dentro de la jurisdicción que tenga reconocida en los contratos y supeditada a un reglamento interior o conjunto de reglas que determinan la estructura del sindicato, siendo elaboradas por éste.

A través de sus autoridades, aprueba lo concerniente a la existencia y jurisdicción de las secciones, que son dentro del sindicato, elementos para una mejor administración y defensa de los intereses que representa, sin que por ello se rompa la unidad; ejemplo de ello es la Sección 11, terminal Nanchital, Veracruz, en la cual se realizará la investigación de campo de este trabajo.

El sindicato está integrado por trabajadores que prestan sus servicios directamente a la industria petrolera, desempeñando actividades como exploración, explotación, refinación, distribución, ventas, en oficinas generales o locales. Sin distinción de sexo o nacionalidad, a excepción de aquéllos que de

2 Ibidem, Título segundo, capítulo I, arts. 1-6

acuerdo con las normas contractuales sean empleados de confianza en las empresas.

Los socios son aquéllos que forman parte de la vida de la organización, formando la base fundamental de la estructura. De acuerdo a sus características particulares dentro de las actividades y de su participación, pueden ser: socios activos, reducidos o reajustados, supernumerarios, comisionados y jubilados, los cuales se agrupan en secciones, delegaciones y subdelegaciones, con el fin de mejorar la defensa de sus intereses y los trámites administrativos (3).

Los trabajos que se efectúan en Petróleos Mexicanos, incluye la petroquímica básica, son objeto de Contrato Colectivo de Trabajo y se clasifican en:

- a) Trabajos de operación.- Relativos al funcionamiento normal de las instalaciones de la industria en explotación, de perforación terrestre, de los equipos, embarcaciones y de sus oficinas.
- b) Trabajos de mantenimiento.- Los que se ejecutan para la conservación de las instalaciones en explotación, para la guarda y conservación de los bienes destinados a la operación de la industria y su acceso.

Para la correcta aplicación del Contrato, se establecen las siguientes partes: (4)

- 1) Patrón, correspondiente a la institución de "Petróleos Mexicanos".
- 2) Sindicato, representado por el "Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana".
- 3) Ibidem, Título tercero, capítulo I, arts. 23-24 y Capítulo II, art. 25
- 4) Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Cap. I de las disposiciones generales.

- 3) Secciones, constituidas de acuerdo con el estatuto del sindicato.
- 4) Delegaciones, dependencias de cada una de las secciones.
- 5) Subdelegaciones, dependencias de las secciones.
- 6) Representantes, por parte del patrón (empresa) y del sindicato.
- 7) Comisiones, formadas para la discusión de un asunto con voz y voto.
- 8) Asesores, son aquellas personas que en las discusiones ilustran con su criterio a cada una de las partes.

En sus declaraciones generales, se ubican sus propósitos, que dentro de la realidad social mexicana, enmarcan una serie de puntos, los cuales son: (5)

- a) Que constituyen un factor determinante en la lucha por los derechos de la clase trabajadora, contribuyendo en la medida de sus posibilidades al progreso de la misma.
- b) Asimismo, buscan el afianzamiento de las conquistas logradas, una mayor capacitación técnica y cultural, y en general, el mejoramiento económico, físico y cultural de los agremiados, para que sean capaces de administrar y dirigir, encauzando el desarrollo de la industria, cubriendo puestos de confianza y formando parte del Consejo de Administración para lograr igual representación y por consecuencia, un mayor equilibrio de las relaciones.
- c) Luchan por una constante mejoría en las condiciones del trabajo en general.
- d) Vigilan que la pensión de los jubilados sea incrementada en la misma proporción que los salarios.
- e) Establecen que la jornada deberá ser de 40 horas a la semana, laboradas en 5 días consecutivos y dos de descanso.
- f) Combaten la reducción de personal y salarios, buscando una constante mejoría en los mismos, que permita a los trabajadores

5 Cfr, Anexo N°I

- dores elevar su nivel de vida.
- g) Exigen y vigilan el cumplimiento de los principios del artículo 123 constitucional y de las disposiciones reglamentarias de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo.
 - h) Intervienen directamente o a través de sus representantes, en las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, enviando proyectos para que los derechos logrados no se reduzcan, sino por el contrario, se dicten nuevas le yes que mejoren las condiciones de los trabajadores.
 - i) Promueven la exportación del petróleo y sus derivados, en beneficio del comercio exterior y la industria mexicana.
 - j) Pretenden evitar paros patronales en la industria petrolera.
 - k) Niegan cualquier arbitraje que perjudique los intereses de la organización y sus miembros.
 - l) Establecen la creación de un Instituto de reeducación a be neficio de los trabajadores incapacitados por accidentes de trabajo.
 - m) Promueven la creación de escuelas, sociedades culturales y deportivas, institutos cívicos y de diversión, para impulsar la educación, desarrollo físico y cultural de los agre miados y sus familiares.
 - n) Defienden al trabajador como consumidor de bienes, y se oponen a la elevación del costo de la vida de una manera desproporcionada, promoviendo campañas populares de abaratamiento de las subsistencias, o constituyendo entidades comerciales, auspiciadas por el sindicato como cooperativas, sociedades mutualistas.
 - o) Buscan obtener casas habitación cómodas, higiénicas, costeadas por la empresa, que pasen a ser propiedad de los trabajadores.
 - p) Otorgan becas para el estudio de los trabajadores y sus hi jos, con el fin de capacitarlos para el mejor desenvolvimiento de la industria petrolera.

- q) La norma de conducta a seguir, serán los principios colectivos, es decir, sin privilegios individuales; asimismo, representará a los trabajadores ante cualquier autoridad, y en litigios que se deriven de la defensa de algún derecho emanado de la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo y de los Estatutos.
- r) Edita un periódico con información sindical y cultural, y siendo el órgano oficial, servirá para la defensa de los intereses de los trabajadores.
- s) Actuando con sus recursos legales, económicos y morales para la defensa de sus agremiados, pretende lograr un beneficio en las condiciones de vida y trabajo, representando la soberanía de la Organización Sindical.

Los enunciados anteriores constituyen los principios generales que el sindicato lleva a cabo en el cumplimiento de su función dentro del trabajo y el ámbito social.

3.2. LA SECCION 11 DEL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA

3.2.1. DESCRIPCION GENERAL (6)

El principio de unidad que norma la conducta del sindicato constituye la base para la formación de las secciones; para el reconocimiento de éstas, es necesario que el grupo de trabajo de un centro, cuente por lo menos con 1000 socios activos.

Su jurisdicción se encuentra establecida en los contratos o convenios de las que son titulares frente a la industria.

El lugar donde se ejerce la actividad sindical marca su jurisdicción territorial, ajustándose además, a un régimen interno; es decir, a las disposiciones de un reglamento interior que deberá estar acorde con los estatutos vigentes del sindicato a nivel nacional.

Las secciones son autónomas en su régimen administrativo interno, pero están supeditadas al pacto general de la constitución del sindicato establecida en los estatutos y el acta constitutiva de la organización sindical a la cual pertenecen.

El Sindicato de Petróleos Mexicanos a nivel nacional, está formado por 3 áreas:

1. Zona Norte
2. Zona Centro
3. Zona Sur.

La Sección 11 está ubicada en la Zona Sur; su extensión es:

6 Estos datos se obtuvieron mediante una entrevista con el Secretario de Fomento Deportivo y el Acta Constitutiva y Estatutos Generales.

territorial abarca los municipios de Coatzacoalcos, Ixhuatlán del Sureste y Moloacán.

Los centros de trabajo que pertenecen a la Sección 11 son:

1. Distrito Nanchital
2. Complejo Petroquímico Pajaritos
3. Complejo Petroquímico la Cangrejera
4. Complejo Petroquímico Morelos (en construcción)
5. Estación de Bombeo Nuevo Teapan, como troncal de gas
6. Terminal marítima y terrestre Pajaritos
7. Terminal Refrigerada
8. Terminal de Venta (en proyecto).

Para efectos de organización, los trabajadores se dividen en:

- a) Trabajadores de planta o de base.
- b) Trabajadores transitorios.

Actualmente la sección cuenta con 6500 trabajadores de planta y 14,000 transitorios aproximadamente, pues el número de ellos varía frecuentemente.

Estos trabajadores están distribuidos en los diferentes centros de trabajo, y en su mayoría habitan en las poblaciones de Nanchital, Coatzacoalcos, Ixhuatlán y Minatitlán, así como en otras poblaciones pequeñas, incluyendo asentamientos irregulares como la comunidad denominada Mundo Nuevo.

Una de las principales preocupaciones de la sección sindical es la de mejorar las condiciones de vivienda y servicios básicos de sus agremiados, así como la instalación de centros deportivos y culturales, que beneficien a las personas que prestan sus servicios en esta zona.

3.2.2. UBICACION Y CARACTERISTICAS DE LA ZONA (7)

La población en que se asienta la sede de la Sección 11 del sindicato es la ciudad de Nanchital, ubicada en el municipio de Ixhuatlán del Sureste, en el estado de Veracruz.

Se localiza entre los 6 y 8 kilómetros aproximadamente de los principales centros de trabajo antes mencionados, y se ubica en la margen oriente del río Coatzacoalcos, entre las ciudades de Coatzacoalcos y Minatitlán, con las que constituye una zona conurbana, participando de la infraestructura general que los gobiernos federal, estatal y municipal están desarrollando en esta importante región como son: la red de carreteras y autopistas, el nuevo puente Coatzacoalcos II recientemente inaugurado, fuentes de dotación de agua potable, aeropuerto, instalaciones portuarias, etc.

Las condiciones climatológicas del lugar, son las correspondientes a una zona tropical, con temperaturas que fluctúan entre los 20 y 38 grados centígrados, dominando las altas temperaturas en la mayor parte del año, y con precipitaciones pluviales intensas en la temporada de lluvias, que abarcan los meses de septiembre a enero principalmente, estando eventualmente expuesta a las variaciones climatológicas que provocan los ciclones y nortes que azotan a la región.

La vegetación es tropical y abundante, los terrenos son de arcillas arenosas poco estables. Actualmente se han desarrollado programas agropecuarios para ayudar a la economía de los trabajadores.

La ciudad de Nanchital, se estima con una población de

7 Información obtenida mediante una entrevista con el Presidente de la Comisión de Fomento Cultural de la Sección 11 del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

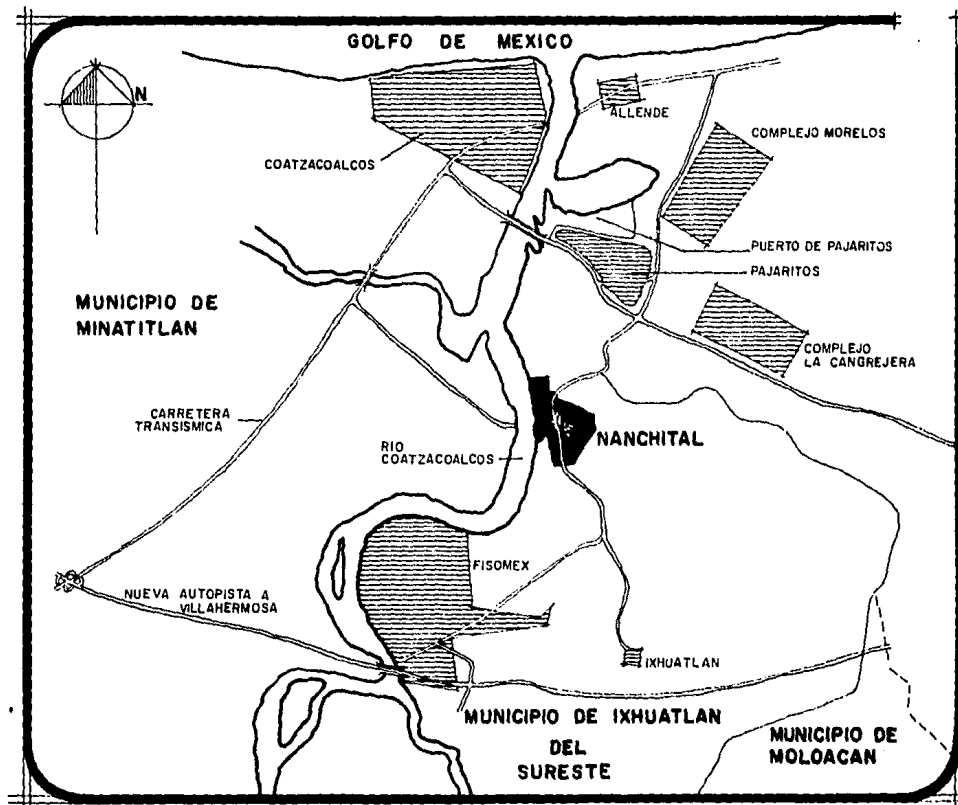
50,000 habitantes, que se ha venido desarrollando sobre zonas de lomeríos y algunas regiones bajas pantanosas que han sido rellenas, pero sin una técnica de planeación adecuada.

Por sus condiciones se ha visto necesario iniciar un plan de regeneración y desarrollo urbano, con nuevos conjuntos habitacionales, que contarán con todos los servicios urbanos, además de conservar la cooperativa de transporte para trasladar a los trabajadores a los centros de actividad, a las zonas de habitación, centros de abastecimiento, de recreación y educación.

Aproximadamente el 70% de la población, está constituida por trabajadores petroleros y sus familias; el resto son comerciantes y prestadores de servicios diversos que se identifican con los objetivos de la población petrolera.

Los servicios con los que cuenta la comunidad son: pavimento de calles y banquetas, drenajes, red de agua potable y pozos de extracción, electrificación y alumbrado público, mercado municipal, cooperativas de consumo, cruz roja y clínica médica, bancos, escuelas, biblioteca, iglesia, palacio municipal, panteón, cine y auditorio, y otros locales anexos para el servicio que presta el sindicato; sin embargo, se requiere mejorar y ampliar estos servicios.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**



localización

3.3. ESTUDIO ADMINISTRATIVO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL, DE LA SECCION 11 SINDICAL

3.3.1. FUNCION CULTURAL DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL

El sindicato de Petróleos Mexicanos, contempla el desarrollo cultural como una actividad que deberá realizarse en beneficio de los trabajadores y sus familias (8).

Para el cumplimiento de dicha labor, se ha formado un organismo especializado llamado "Cuerpo de Educación y Previsión Social", el cual incluye las áreas de higiene, salubridad, seguridad en el trabajo y educación, siendo este último, motivo del tema.

Las normas generales de acción, que ha de cubrir este cuerpo en materia de educación, son las siguientes: (9)

- 1) Combatir el analfabetismo y buscar la más alta preparación técnica y cultural, a través de los medios de enseñanza y educación más avanzada.
- 2) Formular un reglamento para que en todas las secciones se desarrolle una labor coordinada en materia de Educación y Previsión Social, atendiendo los problemas que en materia se le presenten.

Las normas específicas de acción de cada uno de los miembros de este cuerpo son: (10)

- 1) Gestionar ante Petróleos Mexicanos, empresas, autoridades Federales y Estatales, y especialmente ante la Secretaría de Educación, la creación y sostenimiento de bibliotecas

8 Cfr. Anexo N°II, art. 175

9 Ibidem

10 Ibidem, arts.176 y 229

- en los distintos centros de trabajo.
- 2) Colaborar con las secciones del sindicato para el establecimiento y buen funcionamiento de bibliotecas en cada una de ellas.
 - 3) Presentar proyectos y hacer gestiones para el establecimiento y sostenimiento de escuelas elementales, prevocacionales, vocacionales y de reeducación para la preparación de los trabajadores y sus familiares en los centros de trabajo.
 - 4) Conocer y coordinar los planes de estudio que se imparten en las instituciones educativas, para que estén en concordancia con la ideología revolucionaria.
 - 5) Gestionar ante el Estado y las empresas, el mayor número de becas que de acuerdo con la ley, el contrato de la industria está obligado a dar, distribuyéndolas de manera proporcional entre las secciones del sindicato, recomendando a los trabajadores y sus hijos a realizar estudios relacionados con la industria petrolera o el derecho obrero.
 - 6) Fomentar la creación de sociedades culturales y recreativas, clubes y equipos deportivos, en las secciones, prestando ayuda para mejorar la organización y el funcionamiento de los mismos.
 - 7) En concordancia con los secretarios de Educación y Previsión Social, se estudiará la mejor forma de llevar a cabo los programas sobre esta materia en cada sección, realizando visitas periódicas para su correcta aplicación.
 - 8) Publicar en el órgano oficial del sindicato, información de interés general sobre educación, seguridad e higiene industrial, deportes y otros asuntos a su cargo.
 - 9) Colaborar con la campaña antialcohólica y en el control de centros de vicio.
 - 10) Organizar mítines, veladas culturales y otros actos que tiendan a elevar el nivel moral y cultural de los trabajadores, de preferencia en aniversarios sobre acontecimientos del sindicato y de la Historia de México.

Por su parte, el Contrato Colectivo del Trabajo, celebrado entre el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en representación del interés profesional y la empresa de Petróleos Mexicanos, representando al patrón, fundamenta las obligaciones del patrón en relación a la educación para: (11)

- 1) Proporcionar a cada una de las secciones sindicales, el local necesario para bibliotecas, así como libros, instructivos para los diversos oficios y especialidades de la industria petrolera, de cultura o de recreación en general.
- 2) Establecer escuelas diurnas para los hijos de los trabajadores y nocturnas para éstos, cuando sus residencias estén fuera de los centros de población o en los lugares de trabajo donde por las condiciones del lugar sea necesario. Deberá acondicionar locales, dotar de mobiliario y material escolar y de servicio.
La formación de los grupos, selección de maestros, estarán sujetos a la Secretaría de Educación Pública. Asimismo, deberán concederse becas a los agremiados y sus familiares para realizar estudios técnicos o universitarios.
- 3) Proporcionar a los hijos de los trabajadores que asistan a las escuelas que sostienen, libros, útiles y material que requieran con sujeción a los programas y disposiciones que expide la Secretaría de Educación Pública; de no hacerlo, los agremiados están autorizados a adquirirlos de acuerdo y con cargo al patrón.
- 4) Construir y acondicionar escuelas en los lugares donde no existan; se hace hincapié en el uso de aparatos destinados a juegos infantiles y una cuota como ayuda para organizar fiestas patrias y escolares.
- 5) Instalar y mantener en buen estado, en todos los centros de trabajo, campos deportivos apropiados y equipos para el

11 Cfr. Anexo N° III

- desarrollo de los deportes en general. Estos servicios se r^un suspendidos en el caso de que los trabajadores no ha- gan uso de ellos con regularidad.
- 6) En caso de que existan cuerpos o bandas musicales integra- dos por trabajadores, el patrón debe cubrir el 80% del sueldo del director y cooperar con un subsidio mensual.

Los puntos anteriores van acompañados de la reglamentación correspondiente, para indicar la forma y las condiciones bajo las cuales se llevarán a cabo.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Me xicana como institución social, incluye dentro de sus funciones la educación y el desarrollo cultural de sus agremiados, como una labor no menos importante que otras, pues en su cumplimien- to se da la posibilidad de que cada persona se supere y encuent- tre satisfacción en el trabajo, que constituye también un proce- so de educación permanente y de formación cultural.

Con ello se abren nuevas posibilidades en la actuación de la organización sindical, referentes a la formación de los tra- bajadores, que les permita no sólo tener más derechos, sino ser mejores personas dentro de la familia, el trabajo o la sociedad.

En esta tarea tan compleja pero de suma importancia, debe contarse con el apoyo económico, legal y de asesoría técnica del sindicato y la empresa a la cual prestan sus servicios, pa- ra lograr que la acción y los resultados sean efectivos.

En las normas generales y específicas de los estatutos del sindicato y del Contrato Colectivo de Trabajo, están estableci- das las políticas tendientes a elevar el nivel de vida de los trabajadores. Sin embargo, la misma complejidad de la organiza- ción requiere que los distintos elementos que intervienen en las actividades educativas, estén claramente especificados y or

ganizados, de manera que concurren sistemáticamente en el mismo fin.

Del análisis anterior se establece que es necesario:

- a) Orientar, diversificar e impulsar los servicios educativos y culturales, teniendo como base que el sindicato es una organización de trabajo de carácter permanente.
- b) Ampliar la planeación social en los grupos de trabajo, estableciendo las bases, condiciones, alcances y consecuencias que respondan a las características económicas, políticas y sociales de los individuos, la organización sindical y la comunidad en general (12).
- c) Determinar las bases para una planeación educativa y administrativa, tomando en cuenta: (13)
 - 1. Los objetivos y contenidos educativos.
 - 2. Los procedimientos y medios.
 - 3. Los recursos humanos, materiales y técnicas con las que se cuenta.
 - 4. Las características de los individuos y del grupo al cual va dirigido este servicio, para que los planes y programas se concreten en acciones definidas.
 - 5. El tiempo para realizar dichos planes.
- d) Impulsar la investigación social, técnica y científica para responder a las necesidades de los trabajadores, de cada sección sindical y de la comunidad en la que se encuentra.
- e) Buscar la cooperación de otras instituciones profesionales y culturales que refuercen la labor educativa de las dependencias destinadas por el sindicato, estableciendo las bases y condiciones de este intercambio.

12 Cfr. Propuesta para la Organización Administrativa y Educativa. Capítulo IV, pp.154-175

13 Cfr. Etapas Didácticas para la Planeación y Organización. Capítulo IV, pp.168-172

3.3.2. ENTREVISTA PARA EL ESTUDIO ADMINISTRATIVO

OBJETIVO

A través de la técnica de entrevista, se pretende realizar un "estudio del proceso administrativo" en el Cuerpo de Educación y Previsión Social en la Sección 11, de Manchital, Veracruz, en el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

A fin de:

- a) Conocer la planeación, organización, integración, dirección y control, de los recursos materiales, humanos y técnicos de este departamento.
- b) Poder evaluar la infraestructura administrativa que sustenta y repercute en el servicio de formación cultural que presta a los trabajadores agremiados.

3.3.3. PROCEDIMIENTO Y CONDICIONES DE LA ENTREVISTA

Fecha: 12 de abril de 1985

Lugar: "Complejo Petroquímico Pajaritos"

Entrevistado: Secretario de "Fomento Deportivo", miembro del Cuerpo de Educación y Previsión Social.
En este caso se pretende aplicar la entrevista a un informante clave, para obtener datos relevantes para el estudio.

Entrevistador: Silvana Palafox Escobar.
Estudiante del octavo semestre de la carrera de Pedagogía.

Condiciones de Aplicación: La entrevista se realizó de manera personal y en forma oral.

Duración: 3 horas

Gua de entrevista: Como instrumento se utilizó el esquema administrativo presentado en esta investigación, dentro del cual se incluyen los principios teóricos del proceso administrativo (14): planeación, organización, integración, dirección y control.
La entrevista estructurada permite captar información abundante y básica del problema, ya que en este caso existe poco material informativo sobre el tema. Dicha técnica es adecuada para obtener datos valiosos con informantes claves.

14 REYES PONCE, Agustín. Administración de Empresas (1a. y 2a. parte).

Procedimiento: Los puntos presentados en el esquema, son la base sobre la cual se realizan las preguntas al entrevistado, de manera que permita marcar con una "X" en las columnas de "Sí y No" cuando dichos aspectos son contemplados o se llevan a cabo dentro de este departamento, o por el contrario, no se presentan en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, se indica la modalidad o forma en que se manejan los procesos administrativos dentro del Cuerpo de Educación y Previsión Social de esta Sección Sindical (15).

3.3.4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION
11, EN NANCHITAL, VERACRUZ.

DEL SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

ETAPAS:

- A) PLANEACION
- B) ORGANIZACION
- C) INTEGRACION
- D) DIRECCION
- E) CONTROL

P L A N E A C I O N

TEORIA			PRACTICA
PRINCIPIOS DE PLANEACION (16)	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM (17)
1.- PLANES:			
1.1 ¿Está establecido qué va a hacerse?	X		En el Acta Constitutiva y Estatutos Generales del SRTPRM, en el Capítulo segundo en la "Declaración de Principios" arts.7 y 8 (fraccs. VIII, IX, XII y XVIII), y art.175. Asimismo, está marcado en el Contrato Colectivo de Trabajo capítulo XX (cláusulas 174,175,176,177,179,180, 181). (Cfr.Anexos: IV,V,VI)
1.2 ¿Está establecido quién va a hacerlo?	X		En el Acta Constitutiva y Estatutos Generales arts.176 y 229. (Cfr.Anexo V)
1.3 ¿Está establecido dónde se va a hacer?	X		Marcado en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales.
1.4 ¿Está establecido cuándo se va a hacer?	X		Los establece el Comité Ejecutivo Local (Asesor General y el Secretario General), en coordinación con la dirección del cuerpo de Educación y Previsión Social.
1.5 ¿Está establecido cómo se va a hacer?	X		Por el Comité Ejecutivo Local, con base a los Estatutos y Acta Constitutiva.
1.6 ¿Está establecido por qué se va a hacer?	X		Se encuentra marcado en los Estatutos sindicales, indicando que como organismo especializado, busca el beneficio del trabajador y sus familiares.
2.- POLITICAS:			
2.1 ¿Se han establecido criterios generales que orientan la acción?	X		Las decisiones son tomadas a criterio del Secretario General, el Asesor General en coordinación con el Secretario de este cuerpo, no se establecen por escrito.

- 16 REYES PONCE, Agustín. Administración de Empresas. (Primera Parte), pp.165-182
 17 Investigación de campo.

PRINCIPIOS DE PLANEACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
2.2 ¿Se deja campo para la decisión de los jefes?		X	De una forma limitada, pues en general se absorben las políticas y se ejecutan.
2.3. ¿Está marcado en términos generales lo que va a hacerse?	X		Con base a las costumbres y las funciones establecidas en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales.
2.4 ¿Están marcados los medios generales para cumplir las funciones, y se da además la norma de interpretación?	X		Se establece en las juntas plenarias con los jefes de área que integran el Cuerpo de Educación y Previsión Social, en coordinación con el cuerpo directivo.
2.5 Existen políticas que provienen: a) de la ley b) del sindicato c) por costumbre		X	Las políticas fijadas por el sindicato, están establecidas de manera general en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales, así se establece el criterio de acción que el titular y los adjuntos de esta secretaría deben seguir.
2.6 ¿Las políticas están fijadas de manera precisa y por escrito?	X		Marcadas en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales, así como en el Contrato Colectivo de Trabajo realizado entre el sindicato y la empresa. (Cfr. Anexos III y IV)
2.7 ¿Existen políticas: a) generales (todos los departamentos y funciones)	X		Ambas están fijadas en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales y en el Pacto de Unidad Sindical de la Sección 11 (entre los grupos: "Político Social" y "Orientación Depurador".
2.8 ¿Se difunden las políticas para que sean conocidas?	X		En las juntas o asambleas generales (ordinarias y extraordinarias) y juntas de los delegados departamentales.
2.9 ¿Existe un encargado de la coordinación para la aplicación de las políticas?	X		El encargado es el Secretario de Educación y Previsión Social en el distrito de Manchital y sus adjuntos (2 en cada centro de trabajo) que pertenecen a este cuerpo.

PRINCIPIOS DE PLANEACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
2.10 ¿Se lleva a cabo una revisión periódica de las políticas?	X		En las juntas periódicas se evalúan dichas políticas.
3.- NORMAS CONCRETAS O REGLAS:			
3.1 ¿Existen reglas específicas o disposiciones para resolver casos concretos?	X		Marcadas por el Acta Constitutiva y Estatutos Generales, así como en el Pacto de Unidad, en consulta con el Asesor y el Secretario General. Están establecidas en el artículo 229 en relación al art.221 del Estatuto. (Cfr. Anexo N°V).
3.2 ¿Existen medios de difusión de las normas?	X		A través del Acta Constitutiva y Estatutos Generales entregada a cada trabajador en el momento de ingresar al sindicato, se indican estas normas.
3.3 Existen medios de difusión o reglas: a) generales b) específicas	X	X	Las normas generales se establecen en el documento antes mencionado; sin embargo, no están incluidas las normas específicas que determinen la acción.
3.4 ¿Se lleva a cabo una revisión periódica de las reglas?	X		La revisión se realiza anualmente en la Convención Nacional del sindicato de Petróleos Mexicanos.
4.- OBJETIVOS:			
4.1 ¿Se tienen fijadas las metas que se pretenden lograr en este departamento?	X		Los objetivos se definen oralmente por el Asesor, el Secretario General y el Secretario del Cuerpo de Educación y Previsión Social, en coordinación con sus adjuntos.

PRINCIPIOS DE LA PLANEACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
4.2 ¿Se evalúa el logro de los objetivos?	X		La base para evaluarlos son las demandas de los trabajadores, y los reportes que se presentan y son estudiados en las juntas directivas.
5.- PROCEDIMIENTO:			
5.1 ¿El departamento cuenta con planes en los que se señala la secuencia cronológica de cada función?	X		Las acciones que han de realizarse se establecen de manera circunstancial.
5.2 Los procedimientos están fijados: a) por escrito b) gráficamente?		X	No existen procedimientos fijos para realizar las acciones. Se establecen de forma eventual cuando lo que se pretende lograr, así lo exige.
5.3 ¿Los procedimientos son revisados periódicamente?		X	
5.4 ¿Se dan a conocer los procedimientos al personal del departamento?		X	
6.- PROGRAMAS:			
6.1 ¿Existen programas para la empresa o institución?		X	Los programas eventuales, periódicos o anuales se establecen por la empresa a través de la
6.2 ¿Existen programas para este departamento?		X	"Gerencia de Servicios Sociales" en coordinación con la sección sindical local, pero el
6.3 En los programas se fijan: a) objetivos b) secuencia de operaciones c) tiempos		X X X	Cuerpo de Educación y Previsión Social no ha desarrollado programas concretos para su organización.

PRINCIPIOS DE LA PLANEACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
6.4 Existen programas: a) corto plazo b) largo plazo		X X	
6.5 ¿Existe un responsable de aprobar los programas?	X		En el caso de que se haya elaborado algún programa, deberá ser aprobado por el Secretario General y su cuerpo subordinado de directivos, que revisan y aceptan los programas generales en materia de educación y cultura para esta sección sindical.
6.6 ¿Hay apoyo para su realización?	X		Para llevar a cabo los programas, se cuenta con el apoyo del sindicato en la sección 11 y de la empresa de Petróleos Mexicanos.
6.7 ¿Existe alguna manera formal de presentar y difundir los programas?		X	Para la promoción de los programas, se utilizan carteles dirigidos a los interesados y en algunos casos informes oficiales.
7.- PRESUPUESTOS:			
7.1 ¿Están fijados los presupuestos de lo programado?	X		El sindicato y la empresa absorben y designan el presupuesto; sin embargo, no está establecido un presupuesto fijo para realizar actividades culturales. La tesorería de la sección otorga una cantidad cuando así lo solicite.
7.2 Los presupuestos son:			
a) financieros			
b) no financieros			
8.- TECNICAS DE PLANEACION:			
8.1 ¿Existen técnicas para formular, presentar y explicar los planes:			
a) Manuales de objetivos,			
políticas y reglas para			
su aplicación en la ins-	X		En el Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato, establece los objetivos, políticas y reglas para la organización y acción del cuerpo. (Cfr. Anexo N°V)
titución.			

PRINCIPIOS DE LA PLANEACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTFFM.
<ul style="list-style-type: none"> b) Manuales departamentales c) Manuales del empleado o bienvenida. d) Manuales de organización e) Diagramas de proceso y flujo para los procedimientos f) Otras técnicas para la formulación y presentación de planes. 		<ul style="list-style-type: none"> X X X X X 	

O R G A N I Z A C I O N

<u>TEORIA</u>			<u>PRACTICA</u>
PRINCIPIOS DE ORGANIZACION (18)	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM. (19)
1.- ¿Están definidas las funciones en el departamento?	X		Están marcadas en el Acta Constitutiva y Estatutos generales en los arts.175,176 y 229. (Cfr. Anexo N°V)
2.- ¿Se toman en cuenta los planes y objetivos fijados?	X		El Secretario del Cuerpo de Educación y Previsión Social y sus adjuntos deberán observar lo establecido, con el fin de realizar adecuadamente sus funciones.
3.- ¿Están definidos los niveles y/o jerarquías?	X		Para efectos de esta Secretaría, los niveles son: Secretario General - Jefe de Areas - Secretario de Cuerpo de Educación y Previsión Social - Adjuntos. Establecido en el cap.I "Del Gobierno del Sindicato" de los estatutos, en sus arts.112 y 113.
4.- ¿Está determinado cómo y quién va a hacer cada cosa?		X	No existe un diagrama fijo de funciones o procedimientos, se da por órdenes directas y circunstanciales.
5.- ¿Se da la especialización del trabajo?		X	El personal de este cuerpo, en su mayoría, no tiene estudios profesionales en educación.
6.- ¿Existe un jefe para cada función?		X	
7.- ¿Cómo se otorgan las responsabilidades de trabajo según el nivel?	X		Según el nivel, se asignan cargos y funciones dados por el Asesor General y el Secretario General de la Sección Sindical.

PRINCIPIOS DE ORGANIZACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
8.- ¿En cada función se especifican la calidad, preparación y experiencia de las personas que ocupan un puesto?		X	Para ocupar un puesto se toma como base la experiencia adquirida en el sindicato por la persona en cuestión, así como las referencias y el conocimiento que se tenga de la misma.
9.- ¿Existe una carta de organización u organigrama en donde se señale: a) división de funciones b) niveles jerárquicos c) líneas de autoridad-responsabilidad d) canales de comunicación e) naturaleza lineal o staff del departamento f) jefes g) relaciones entre los puestos?		X X X X X X X	No existen manuales de organización para el departamento, las reglas laborales y los niveles jerárquicos están establecidos en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales en el Cap.VIII "De los Comités Ejecutivos Locales de Sección" en los arts.:214,215,216,217,218,219,220,221. Donde se establecen las características de los comités ejecutivos locales, que incluyen a este cuerpo; su organización, procedimientos y normas de acción. En el art.-29, se establecen las normas específicas del cuerpo de educación.
10.- ¿Existe un análisis de puestos que establezca funciones y autoridad?		X	Estas se determinan generalmente en base a las necesidades que se presentan en el sindicato.
11.- ¿Se ha establecido un tipo de administración: a) centralizada (delega poco y conserva en los jefes el máximo control) b) descentralizada (mayor delegación para decidir, se conserva en los altos niveles el control necesario)?		X	Con base en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales, así como las decisiones del Asesor y Secretario General, se realizan las acciones dándose una administración centralizada, (art. 23 y cap.VII-art.68 de los estatutos sindicales).

PRINCIPIOS DE ORGANIZACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
12.- ¿Se controla la delegación de la autoridad?	X		El medio de control más usual son las juntas con los directivos, el secretario de este cuerpo y sus adjuntos.
13.- ¿Existe un análisis de puestos que comprenda:			
13.1 Descripción del puesto			
a) encabezado o identificación del puesto (título, ubicación instrumental, jerarquía, controles).	X		No existen manuales de procedimientos en el trabajo, ni de análisis de puestos. En el capítulo VIII del Acta Constitutiva y Estatutos Generales, están marcados los requisitos generales para ocupar un puesto.
b) descripción genérica (breve y precisa).	X		
c) descripción específica (detallando cada operación con estimación de tiempos requeridos)	X		
13.2 Especificación del puesto			
a) requerimientos para el puesto (habilidad, esfuerzo, responsabilidad, condiciones de trabajo)	X		Los requerimientos para el puesto son: la experiencia y la militancia sindical.

I N T E G R A C I O N

TEORIA			PRACTICA
PRINCIPIOS DE INTEGRACION (20)	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM (21)
1.- ¿Se busca al hombre adecuado para cada puesto? (requerimientos físicos, intelectuales y morales).		X	Los requisitos que se piden son evaluados por el Secretario General, los presidentes de grupos y jefes de áreas, que corresponden a este cuerpo.
2.- ¿Existen reglas y técnicas para la integración de personas al departamento? A través de:		X	No existen reglas o técnicas específicas y por escrito.
2.1 Reclutamiento		X	La selección la realiza el Secretario General y el Asesor General, en los puestos directivos o en su caso, el Secretario del Cuerpo de Educación y Previsión Social.
2.2 Selección de candidatos:		X	Para la contratación no está establecido un procedimiento formal, ésta se realiza en base a las necesidades del puesto y a las capacidades de la persona.
a) entrevistas		X	
b) pruebas psicotécnicas		X	
c) encuestas		X	
d) examen médico		X	
2.3 Introducción al departamento		X	El examen médico lo realiza la empresa de Pemex, como un requisito obligatorio para el trabajo.
2.4 Desarrollo		X	La introducción la lleva a cabo el Secretario General y posteriormente, el Secretario de este cuerpo y sus adjuntos (jefes de los centros de trabajo), según se haya asignado.
3.- Existen fuentes de reclutamiento como:			El desarrollo se adquiere por la participación en el trabajo y en las actividades sindicales.
a) sindicato			El sindicato gestiona los contratos de los trabajadores con la empresa de Petróleos Mexicanos.
b) agencias de colocación	X		

20 REYES PONCE, Agustín. Administración de Empresas. (Segunda Parte), pp.255-300.

21 Investigación de campo.

PRINCIPIOS DE INTEGRACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
c) escuelas o universidades d) recomendaciones e) otros		X X X	
4.- ¿Existe un manual del empleado para introducir, dar a conocer las políticas, historia y organización de la institución y el departamento?		X	El Acta Constitutiva y los Estatutos Generales cubren esta función, ya que contienen estos aspectos, que deberán ser conocidos por el trabajador al ingresar al sindicato y su departamento.
5.- ¿Cómo se lleva a cabo la descripción y explicación del puesto al nuevo empleado?	X		Se realiza oralmente por los jefes de áreas en los centros de trabajo.
6.- ¿Existen programas de capacitación para los empleados del departamento?		X	La sección sindical ofrece cursos de capacitación y superación eventuales, en base a las carencias que se presentan. La empresa por contrato da cursos, pero sólo de conocimientos técnicos con base a un programa anual de capacitación.
7.- Los cursos que se imparten de capacitación y desarrollo son: a) capacitación técnica b) capacitación administrativa c) desarrollo humano d) culturales e) deportivos f) desarrollo profesional g) otros	X X X X X X	X X X X X X	La empresa está comprometida por contrato a dar cursos de capacitación técnica; los cursos de administración son ofrecidos también por ésta y además por el sindicato. Ambas ofrecen también cursos de desarrollo humano, culturales y deportivos. Cabe destacar que el sindicato tiene un centro cultural para enseñar artes manuales a las esposas e hijos de los trabajadores. En el aspecto deportivo el sindicato ofrece un apoyo importante. Los cursos de desarrollo profesional (maestrías o doctorados), son ofrecidos por la em-

PRINCIPIOS DE INTEGRACION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
			<p data-bbox="697 205 1229 246">presa en las ramas de ingeniería y medicina Únicamente.</p> <p data-bbox="697 260 1264 412">Sin embargo, el Cuerpo de Educación y Previsión Social no desarrolla programas específicos de capacitación y formación para su personal, así como para los demás miembros del sindicato. Los programas que existen en materia son generalmente eventuales y relacionados con alguna festividad.</p> <p data-bbox="697 422 1264 508">Por otra parte, el sindicato realiza: obras sociales (cooperativas, viviendas, escuelas, parques), actividades culturales, programas de capacitación eventuales.</p>

D I R E C C I O N

<u>TEORIA</u>			<u>PRACTICA</u>
PRINCIPIOS DE DIRECCION (22)	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM (23)
1.- ¿Se lleva a cabo delegación de la autoridad?	X		La delegación de la autoridad se da según el nivel y criterio del Secretario General. Se establece en el "Título Cuarto", cap.I -artículos 112 y 113 de los estatutos sindicales.
2.- ¿Se ejercita realmente esa autoridad?	X		Es posible ejercer la autoridad, dentro de sus áreas de trabajo y las funciones que les son propias a esta secretaría (como escuelas, centros sociales y culturales, hospitales, etc.)
3.- ¿Existen canales formales de comunicación?		X	Los canales de comunicación en general son informales; las órdenes e indicaciones se dan oralmente.
4.- ¿Se respetan las vías jerárquicas al transmitir una orden?		X	Por la falta de canales formales de comunicación no es posible seguir las vías jerárquicas de organización para transmitir una orden.
5.- ¿Se ha establecido algún procedimiento para resolver conflictos?		X	Los conflictos se resuelven por diálogo, en base a los criterios de los jefes o responsables
6.- Se da la autoridad:			
6.1 Jurídica:			
a) formal (se recibe de un jefe para ser ejercida por otros).	X		La autoridad jurídica-formal, está establecida por la costumbre, a través del ejercicio dentro del sindicato.
b) operativa (no se ejerce directamente, deja facultad para decidir).			
6.2 Moral:			
a) técnica (prestigio y capacidad)	X		En el tipo de autoridad moral importa la experiencia y militancia sindical, de las personas que la representan, dentro de su sección sindi

PRINCIPIOS DE DIRECCION	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
b) personal (cualidades morales, sociales y psicológicas).	X		cal.
7.- La persona que sustenta el mando:			
a) determina lo que debe hacerse	X		Para el funcionamiento de este departamento el Secretario del mismo y sus adjuntos en los diferentes centros de trabajo, establecen qué y cómo debe hacerse algo, al mismo tiempo supervisan que sus órdenes sean cumplidas.
b) establece cómo debe hacerse	X		
c) vigila que todo se haga	X		
8.- ¿Se lleva a cabo la supervisión en cuanto al cumplimiento de órdenes?	X		La supervisión se realiza de la misma manera que el punto anterior.
9.- ¿Existen medios para el control de la disciplina?	X		Esta función la ejerce el Consejo Local de Vigilancia. Se establece en el Acta Constitutiva y Estatutos Generales en los artículos 231 y 401.
10. ¿Se realiza la calificación de méritos en las funciones propias del departamento?		X	La base para medir los resultados, son las acciones que cada persona desempeña en su trabajo, pero se analizan de una manera informal.
11. ¿Está establecido algún sistema para manejar las quejas del personal?			
a) oral	X		El sistema de quejas se realiza por lo general, de forma oral, con los jefes de área en los centros de trabajo, o en su caso con el Secretario de este cuerpo. Cuando lo amerita, se realiza la queja de forma escrita.
b) escrito	X		

C O N T R O L

<u>TEORIA</u>		<u>PRACTICA</u>
PRINCIPIOS DE CONTROL (24)	SI NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM (25)
1.- ¿Se lleva a cabo una investigación de cómo se ha realizado lo planeado?	X	La evaluación no está dada en forma planeada, ni se especifica para cada plan. Se realiza de forma general en las reuniones o juntas sindicales.
2.- ¿Existe una medición de los resultados actuales y pasados del departamento?	X	No existen métodos ni operaciones para el control de los resultados en el trabajo.
3.- Se lleva a cabo un control en: a) organización b) dirección c) integración	X X X X	Los métodos de control no están establecidos, por lo general se establece en las juntas consultivas fijando comisiones para cada evento.
4.- ¿Se tienen estándares o normas para el control?	X	La norma de control, son los resultados obtenidos en cada evento o acción realizado, y se marca según la situación en que se dé.
5.- ¿Existe alguna persona encargada de realizar el control?	X	El responsable del control de este cuerpo ante el sindicato es el Secretario del mismo.
6.- ¿Existe un procedimiento para la recolección y concentración de datos del control?	X	No existe un procedimiento fijo para dichos efectos, en su realización se establece una acción coordinada del jefe del cuerpo y sus adjuntos.
7.- ¿Se interpretan y se valoran los datos obtenidos en el control?	X	La interpretación y valoración de resultados se realiza en juntas periódicas del Secretario General, el Secretario de este departamento y sus adjuntos. (Título Cuarto, cap.II-arts.114-147 de los Estatutos Sindicales).

104

PRINCIPIOS DE CONTROL	SI	NO	MODALIDAD DENTRO DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL DE LA SECCION 11 DEL SRTPRM.
8.- ¿Se utilizan los resultados obtenidos en el control?		X	No existe una planeación sistemática, para el aprovechamiento de los resultados.

3.3.5. PRESENTACION DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

PLANEACION

- 1.- En el Acta Constitutiva y Estatutos Generales están establecidas las políticas y "normas generales de acción", así como los principios y objetivos generales del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.
- 2.- Para el funcionamiento del Cuerpo de Educación y Previsión Social de la Sección 11, Manchital, Veracruz, no existe una planeación formal y específica para este departamento; básicamente se siguen las "normas específicas de acción" (art.175-176 Acta Constitutiva y Estatutos Generales) y objetivos establecidos para este organismo a nivel nacional.
- 3.- La aplicación práctica de estas políticas y normas generales del Cuerpo de Educación y Previsión Social se hacen de acuerdo al criterio del Secretario General y el secretario de este cuerpo de la Sección 11 del Sindicato.
- 4.- La difusión de estas políticas y normas se lleva a cabo por medio de la entrega del estatuto a cada trabajador.

La coordinación y revisión se realiza en las juntas o asambleas periódicas a nivel directivo y las disposiciones se dan a conocer oralmente a los trabajadores.
- 5.- Las metas específicas del cuerpo se fijan y se evalúan de manera informal, así como los procedimientos que han de seguirse, ya que las acciones que se desarrollan son circunstanciales y de acuerdo a las necesidades que se presentan en un momento determinado.

- 6.- El cuerpo de Educación y Previsión Social, no desarrolla programas propios, sino que coordina la realización de lo programado por la Empresa de Petróleos Mexicanos en la "Gerencia de Servicios Sociales".
- 7.- El Departamento no fija su presupuesto, sino que se ajusta a lo establecido por el Sindicato y la Empresa.

ORGANIZACION

- 1.- No existe una organización definida y por escrito de este cuerpo, únicamente están definidos los puestos jerárquicos a nivel directivo de acuerdo al Acta Constitutiva y Estatutos Generales. (Capítulo VIII-Acta Constitutiva y Estatutos Generales).
- 2.- Se lleva a cabo un tipo de administración centralizada en la cual las decisiones las toma el Secretario del cuerpo, de acuerdo a las órdenes recibidas a su vez del Secretario General, de ahí que la delegación y responsabilidad es limitada.
- 3.- Las funciones y responsabilidades para cada puesto no están claramente definidas, y lo que ha de hacerse lo marca el jefe del departamento a través de órdenes directas, oralmente.

I N T E G R A C I O N

- 1.- La selección de personal en el Cuerpo de Educación y Previsión Social se lleva a cabo de acuerdo a la experiencia de los candidatos, militancia sindical y al criterio del Secretario General, sin que se busque específicamente la adecuación del hombre al puesto.
- 2.- El reclutamiento se lleva a cabo en la forma usual, siguiendo los lineamientos legales para la contratación de personal, sin que se apliquen entrevistas, pruebas psicotécnicas o encuestas especiales para ocupar un puesto determinado, siendo la única fuente de reclutamiento el Sindicato.
- 3.- La introducción al departamento se hace de manera informal y únicamente se les entrega el "Acta Constitutiva y Estatutos Generales", así como el "Contrato Colectivo de Trabajo".
- 4.- El Desarrollo y Capacitación se lleva a cabo por medio de programas eventuales desarrollados dentro del Sindicato, tales como: capacitación técnica, administrativa, desarrollo humano, cultural y deportivo, independientemente de los cursos externos de capacitación y desarrollo que ofrece PEMEX como empresa.

DIRECCION

- 1.- La dirección se lleva a cabo generalmente por medio de canales informales y de acuerdo a normas establecidas por la costumbre, a excepción de los niveles directivos en los que se sigue una línea establecida por el Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato.
- 2.- La comunicación generalmente se hace de manera oral y directa dentro de los miembros del Cuerpo de Educación y Previsión Social.
- 3.- Únicamente se utilizan canales formales de comunicación, cuando el asunto es de mucha importancia, y sobre todo, si va dirigido a niveles jerárquicos altos.

C O N T R O L

- 1.- El control se realiza de una manera informal, sin que existan normas o estándares fijos, sino más bien el criterio personal del jefe del departamento, sobre las acciones que se han realizado.

- 2.- Normalmente se utilizan las reuniones y asambleas como medio de control y evaluación, pero a nivel directivo.

C O N C L U S I O N

La organización y acción del Cuerpo de Educación y Previsión Social, se rige en base a las políticas, normas generales y objetivos del "Acta Constitutiva y Estatutos Generales" que representan una base para la planeación; sin embargo, en el sistema administrativo no está desarrollada una planeación formal y específica de este cuerpo en la Sección 11 del Sindicato, Nanchital, Ver.

Cabe recalcar que la organización sindical (como se indicó en el capítulo III), posee características peculiares que la diferencian de otras instituciones y que deben ser tomadas en cuenta en la propuesta para la organización administrativa y educativa.

3.4. DETECCION DE NECESIDADES CULTURALES DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCION 11 DEL SINDICATO.

3.4.1. CUESTIONARIO

OBJETIVO: "Realizar una detección de necesidades culturales de los trabajadores del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 11, Nanchital, Veracruz".

A fin de evaluar el servicio de formación cultural que presta a los trabajadores, mediante los siguientes criterios:

- a) Comprobar si el usuario de este servicio está enterado de las actividades vigentes que ofrece el Cuerpo de Educación y Previsión Social.
- b) Conocer su grado de participación en las actividades culturales actualmente vigentes.
- c) Detectar las causas de la deserción en este servicio.
- d) Conocer los intereses de los trabajadores en el ámbito cultural.

3.4.2. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO PARA EL PROCEDIMIENTO EN LA DETECCION DE NECESIDADES CULTURALES DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCION 11 DEL SINDICATO.

1. Para apoyar la investigación, se elaboró un cuestionario con el fin de realizar una "detección de necesidades culturales de los trabajadores del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Sección 11" en la ciudad de Nanchital, Veracruz.
2. La muestra fue seleccionada en forma intencional o selectiva, que es un tipo de muestreo no probabilístico, donde interviene el criterio del investigador, eligiendo los casos de más fácil acceso para completar la muestra. Dicho proceso se justifica por la comodidad y economía; el inconveniente es que los resultados de la muestra no pueden generalizarse a toda la población (26).

De acuerdo al esquema de trabajo, se busca tener "casos representativos" de la población estudiada, con el fin de obtener datos relevantes, aunque el muestreo no sea probabilístico y la información sea válida sólo para la muestra.

Por otra parte, el utilizar la desviación típica, la proporción poblacional e intervalo de confianza como pruebas estadísticas, permite marcar parámetros en los resultados y conocer la dispersión de la población para determinar si se puede o no generalizar de forma confiable los datos obtenidos al total de la población, tomando en cuenta la representatividad de la muestra.

Conociendo el número total de trabajadores de planta, 6500 aproximadamente, y por ser imposible para efectos de esta tesis abarcar toda la población, se optó por 120 personas, mismas que constituyen el tamaño de la muestra y que repre

sentan el 1.8% de la población total.

3. Los objetivos que se pretenden alcanzar son:

OBJETIVOS	Nº DE PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
a) Comprobar si el usuario de este servicio está enterado de las actividades vigentes que ofrece el Cuerpo de Educación y Previsión Social.	1,2,18,19,22
b) Conocer su grado de participación en las actividades culturales actualmente vigentes.	3,4,5,10,13,16,17,20,21,23
c) Detectar las causas de la deserción en este servicio.	10,14,19,24,25
d) Conocer los intereses de los trabajadores en el ámbito cultural.	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,17,19,21,23

4. Características Generales del Cuestionario:

- a) Datos generales: Edad, sexo, estado civil, ocupación, estudios realizados (primaria, secundaria, preparatoria, estudios técnicos, otros o ninguno).
- b) Número de preguntas: 25
El tamaño del cuestionario permite asegurar que todas las variables planteadas en los objetivos, a través de sus indicadores, estén siendo efectivamente exploradas por las preguntas y que la información resultante sea la buscada.
- c) Tipo de preguntas:
 - opción múltiple, donde se elige una sola respuesta.
 - jerarquizar; se puede optar por una o varias respuestas, según lo considere la persona, sin ningún orden

de importancia; o en su caso, también puede indicarse marcar un orden de importancia en las opciones que se presentan.

Nº DE PREGUNTA DEL CUESTIONARIO	TIPO DE PREGUNTA
1	- jerarquizar
2	- jerarquizar
3	- opción
4	- opción
5	- opción
6	- jerarquizar
7	- jerarquizar en orden de importancia
8	- opción
9	- jerarquizar
10	- jerarquizar
11	- opción
12	- opción
13	- opción
14	- opción
15	- jerarquizar
16	- opción y jerarquizar
17	- opción y jerarquizar
18	- opción
19	- jerarquizar
20	- opción y jerarquizar
21	- opción
22	- opción
23	- jerarquizar
24	- jerarquizar
25	- jerarquizar

d) Procedimiento para responder el cuestionario: en base a las indicaciones pertinentes hechas al inicio del cuestionario, la(s) respuestas deben ser marcadas de acuerdo al tipo de pregunta y a la consideración del sujeto.

5. Levantamiento de la encuesta:

- a) Lugar: Sección 11 del Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en la ciudad de Nanchital, Veracruz.
- b) Fecha: Mayo de 1985.

- c) Dirigido a: Trabajadores de planta de la sección sindical.
- d) Forma de aplicación: Los cuestionarios fueron entregados al presidente de la "Comisión de Fomento Cultural" de la Sección 11 del sindicato, quien en coordinación con el secretario de "Fomento Deportivo", distribuyó y recolectó los cuestionarios en los centros de trabajo que pertenecen a esta sección sindical, y son los siguientes: "Complejo Petroquímico Pajaritos", "Terminal Marítima Terrestre Pajaritos", "Complejo en Construcción Morelos", "Centro Pajaritos y Area Administrativa en Terminal Marítima Terrestre" (proyecto y construcción), "Distrito de Explotación Nanchital", "Oficinas de la H. Sección 11" y "Complejo Petroquímico Cangrejera".

Con ello se pretende que la muestra sea más representativa, y abarque los diferentes centros de trabajo.

6. Procesamiento de la encuesta:

- a) El procesamiento de resultados fue de forma computarizada, utilizando una máquina "Apple II Plus".
- b) El programa fue diseñado para el manejo de encuestas y su proceso contiene las siguientes etapas:
 - 1) Definición de la encuesta: en donde se indica el número de preguntas, su tipo (opción, jerarquizar, porcentaje y promedio), número de incisos en cada pregunta, tipo de numeración (alfabético o numérico) y procedimiento para responder (ya sea marcando o jerarquizando).
 - 2) Captura de la información: en base al paso anterior se marcan las respuestas, dando "un" punto a aquéllas que fueron marcadas, y "0" puntos a las que no se contestaron.

El programa se maneja capturando la información de cada encuesta en forma individual, donde cada una

corresponde a una persona de la muestra.

- 3) Obtención de resultados: la máquina procesará la información, arrojando los resultados de cada una de las preguntas de todas las encuestas (ejemplo: los resultados de la pregunta uno de las 120 personas, y así sucesivamente).

Los datos que se obtienen son:

- Porcentajes o promedio porcentual, (en el caso de la pregunta de jerarquizar en orden de importancia, se obtendrá una puntuación ponderada en porcentaje).
- Media muestral o proporcional por inciso, que es el mismo porcentaje promedio.
- Desviación típica o estándar.
- Proporción poblacional e intervalo de confianza.

* Es importante aclarar que en las preguntas de opción, el valor total de ésta corresponde al 100%, porque sólo admite una respuesta. En cambio, en las de jerarquizar el 100%, corresponde a cada inciso, porque la pregunta admite una o más opciones (27).

El programa permitió la captura de la información, para efectuar los cálculos pertinentes, y sacar las estadísticas que van a servir para lograr los objetivos y mostrar la validez del cuestionario.

- 4) Descripción cuantitativa y gráfica del cuestionario: la descripción de los resultados obtenidos en cada pregunta, tiene el objetivo de conocer la situación o magnitud del aspecto detectado a través del ítem o pregunta, tal y como se presenta en los datos numéricos, gráficos y la tabla general de resultados (Anexo V), que facilita su análisis.

lisis e interpretación.

- 5) Descripción cualitativa de resultados: para responder a las cuestiones planteadas en la investigación, se utiliza la interpretación y el análisis descriptivo de los resultados obtenidos cualitativamente en cada pregunta en el promedio porcentual, la desviación típica y la proporción poblacional e intervalo de confianza. Este paso servirá de base para identificar, jerarquizar y dar mayor consistencia a los problemas presentados en la Tabla de Correlación, así como en el análisis descriptivo general y las conclusiones.

3.4.3. INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (28)

Edad _____ Sexo _____
 Estado Civil _____ Ocupación _____
 Estudios realizados:
 Primaria _____
 Secundaria _____
 Preparatoria _____
 Estudios Técnicos _____
 Otros _____
 Ninguno _____

 * Por medio de este cuestionario se pretende conocer cómo participa en las actividades culturales que la sección de su sindicato le ofrece, y cuáles son sus intereses al respecto, para poder ofrecerle un mejor servicio.

 LEA CUIDADOSAMENTE LAS PREGUNTAS Y SUBRAYE LAS RESPUESTAS QUE CONSIDERE CONVENIENTES:

1. ¿Qué actividades y servicios le ofrece el Cuerpo de Educación y Previsión Social de su sección sindical?
 - a) Preparación técnica y cultural
 - b) Creación y sostenimiento de una biblioteca
 - c) Creación y sostenimiento de escuelas para los trabajadores y sus hijos
 - d) Establecimiento de becas para realizar estudios
 - e) Creación de sociedades culturales y recreativas
 - f) Organización de equipos y clubes deportivos
 - g) Promoción de cuerpos y bandas musicales
 - h) Publicación de un órgano oficial del sindicato con información sobre educación, seguridad e higiene industrial y deportes

28 Cfr. Descripción del Instrumento para el Procedimiento en la Detección de Necesidades Culturales. p.100

- i) Campañas para combatir el analfabetismo
 - j) Campañas para combatir el alcoholismo
 - k) Organización de fiestas patrias y acontecimientos del sindicato
 - l) Otros _____
2. ¿Cómo se entera usted de las actividades culturales que el sindicato realiza en su comunidad?
- a) Anuncios en la calle
 - b) Periódicos
 - c) Revistas
 - d) Amigos o familiares
 - e) Propaganda en su lugar de trabajo
 - f) Radio
 - g) Invitación del sindicato
 - h) Volantes
 - i) Televisión
 - j) Otros _____
3. ¿Participa usted en actividades cívicas como festejos y ho menajes patrios que el sindicato organiza?
- a) Siempre
 - b) Muchas veces
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca
4. ¿Participa usted en actividades sociales, como ferias, bai les y reuniones que el sindicato organiza?
- a) Siempre
 - b) Muchas veces
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca
5. ¿Participa usted en actividades culturales como conjuntos musicales, cine, teatro, veladas literarias o uso de la bi

biblioteca, que el sindicato le ofrece?

- a) Siempre
- b) Muchas veces
- c) Pocas veces
- d) Nunca

6. ¿Cuáles son los eventos en los cuales le gustaría participar?

- a) Veladas musicales y literarias
- b) Espectáculos de danza, teatro y pantomima
- c) Cine club
- d) Desfile y actividades deportivas
- e) Exposiciones de pintura y escultura
- f) Días de campo
- g) Danza
- h) Visitas a lugares históricos
- i) Otros _____

7. ¿Qué tipo de actividades prefiere usted? (Numere del 1 al 9 en orden de importancia)

- a) Deportivas _____
- b) Musicales _____
- c) Cine _____
- d) Veladas literarias (poesía, oratoria) _____
- e) Teatro _____
- f) Pintura _____
- g) Escultura _____
- h) Baile _____
- i) Otros _____

8. De los eventos anteriores, usted prefiere:

- a) Colaborar en la organización
- b) Participar en las actividades
- c) Asistir como espectador

9. Si la sección sindical impartiera cursos, ¿cuáles preferiría usted?
- a) Capacitación técnica para su trabajo
 - b) Temas sobre la familia
 - c) Actividades para mejorar las condiciones de su comunidad (asistencia social)
 - d) Alfabetización
 - e) Primaria
 - f) Secundaria
 - g) Seguridad e higiene en el trabajo
 - h) Talleres artísticos
 - i) Prácticas deportivas
 - j) Otros _____
10. En su tiempo libre, generalmente usted:
- a) Lo dedica a estar con la familia
 - b) Salir con amigos
 - c) Practicar un deporte
 - d) Hacer reparaciones en su casa
 - e) Asistir a eventos culturales y artísticos (música, lectura, cine)
 - f) Ver televisión
 - g) Otros _____
11. ¿Conoce usted las tradiciones propias de su comunidad, como artesanías, festejos, música y bailes?
- a) Mucho
 - b) Poco
 - c) Nada
12. ¿Le gustaría que su sección sindical apoyara la organización de actividades culturales en su comunidad?
- a) Me gustaría mucho
 - b) Me es indiferente
 - c) No me gustaría

13. ¿Participa usted en campañas para mejorar las condiciones de su comunidad (como por ejemplo: sembrar árboles, pintar calles, limpieza)?
- a) Siempre
 - b) Muchas veces
 - c) Pocas veces
 - d) Nunca
14. Considera usted que las actividades culturales y educativas que le ofrece actualmente el sindicato:
- a) Han sido muy provechosas para usted
 - b) Han sido poco provechosas para usted
 - c) No han sido provechosas para usted'
15. Considera usted que el trabajo que desempeña es:
- a) Un medio para obtener sustento
 - b) Un medio para obtener prestigio y reconocimiento
 - c) Un medio para conocer personas
 - d) Un medio para adquirir conocimientos técnicos
 - e) Un medio para colaborar en el desarrollo de su comunidad
 - f) Un medio que ayuda a la superación personal
 - g) Otros _____
16. ¿En el último año ha tomado algún curso de capacitación que le ofreció la sección de su sindicato?
- a) Sí
 - b) No
- En caso de haber contestado afirmativamente, señale cuántos cursos ha tomado:
- a) Un curso
 - b) Dos cursos
 - c) Tres cursos
 - d) Cuatro o más cursos

17. ¿En el último año ha tomado un curso de capacitación fuera de su empresa?
- a) Sí
b) No
- ¿De qué tipo?
- técnico _____ Cultural _____ Administrativo _____
Deportivo _____ Social _____
18. ¿Este mismo curso se lo ofreció la sección de su sindicato?
- a) Sí
b) No
19. Si contestó afirmativamente, ¿por qué no lo tomó dentro de su sindicato?
- a) Por falta de interés
b) Por falta de tiempo
c) Por falta de oportunidad
d) Por desconocimiento del curso
e) Otros _____
20. ¿Ha asistido a eventos sociales, culturales y deportivos fuera de su comunidad, (en otras ciudades)?
- a) Sí
b) No
- ¿De qué tipo?
- Sociales _____ Culturales _____ Deportivos _____
Administrativos _____ Técnicos _____
21. ¿Con qué frecuencia ha asistido a los eventos anteriores?
- a) Muchas veces
b) Algunas veces
c) Pocas veces
d) Nunca

22. Las actividades en las que ha participado fuera de su comunidad, le fueron ofrecidas:
- a) A través de su sindicato
 - b) Por propaganda fuera del sindicato
23. ¿Por qué participa en ellas?
- a) Porque me interesan
 - b) Porque cuento con tiempo suficiente
 - c) Porque deseo aprender
 - d) Porque tengo compromiso con la Institución
 - e) Porque tengo oportunidad
 - f) Otros _____
24. ¿En qué actividades de las que organiza el sindicato no participa usted?
- a) Culturales
 - b) Educativas
 - c) Sociales
 - d) Deportivas
25. ¿Por qué no participa en ellas?
- a) Porque desconozco las actividades
 - b) Porque no me interesan
 - c) Porque me falta tiempo
 - d) Por falta de oportunidades
 - e) Otros _____

*Si desea hacer alguna sugerencia, favor de anotarla a continuación : _____

Gracias por su colaboración.

3.4.4. ANALISIS E INTERPRETACION CUALITATIVA DE RESULTADOS. (29)

DESCRIPCION CUALITATIVA DE RESULTADOS:

El análisis y la interpretación de los datos cuantitativos, permiten separar los elementos básicos de la información presentada en la tabla general de resultados, para poder responder a las cuestiones planteadas en la investigación, y encontrar un significado más amplio de los puntos extraídos de la realidad, orientando así las estrategias operativas propias de la acción pedagógica.

Para efectos de orden y claridad, el proceso de interpretación de los datos se hará por cada pregunta del cuestionario.

- a) PROMEDIO PORCENTUAL (media muestral): es la puntuación promedio, obtenida en porcentaje, por cada inciso de una pregunta, que a continuación se analizará.

Pregunta 1.

Objetivo: detectar el grado de conocimiento que tienen los trabajadores acerca de las actividades y servicios que ofrece el Cuerpo de Educación y Previsión Social de su sección sindical.

De las 12 opciones presentadas, la que obtuvo mayor porcentaje es la que se refiere a la organización de fiestas patrias y acontecimientos del sindicato con un 83.19% de la población total. El menor porcentaje es el que se refiere a otros servicios y actividades, con un 2.52%.

El promedio de porcentajes de respuesta en los demás incisos oscila entre el 25 y 60%, lo cual indica que aproximadamente

29 Cfr. Anexo N°V. Presentación Cuantitativa y Gráfica de Resultados, Tabla General de Resultados y Perfil de la Población Muestral.

te la mitad de los trabajadores conocen las actividades y servicios que ofrece el sindicato, ya que sólo una opción es conocida por la mayoría, siendo que los puntos referidos a cultura y educación, a pesar de ser diversos, no son considerados por todos los agremiados.

Pregunta 2.

Objetivo: conocer los medios principales de difusión cultural en el sindicato.

De las 10 opciones presentadas, el medio de difusión referido a la invitación del sindicato, obtuvo un 73.94% de respuestas, mismo que representa el porcentaje más alto en la escala.

Son representativas también, la propaganda en el trabajo, los volantes y amigos o familiares. Otros recursos como anuncios en la calle, periódico, revistas, radio, televisión, son poco utilizados.

Es necesario diversificar el uso de medios de difusión cultural y aprovechar al máximo la capacidad de los recursos con los que se cuenta.

Pregunta 3.

Objetivo: conocer el grado de participación en las actividades cívicas.

Menos de la mitad de los trabajadores representado por el 48.73%, indicó que participa siempre en dichas actividades, y sólo un 3.36% nunca toma parte en ellas.

Las dos cuartas partes de los encuestados, participan en forma más o menos regular en los eventos cívicos.

La participación de los trabajadores es considerable; sin

embargo, es necesario incrementarla en gran parte de la población sindical.

Pregunta 4.

Objetivo: conocer el grado de participación en actividades sociales.

Se da una baja participación en actividades sociales, pues sólo un 32.77% toma parte en ellas de manera constante. Aproximadamente la mitad de la población interviene en menor grado, y únicamente un porcentaje muy bajo, 5.88%, no asiste a evento alguno.

Pregunta 5.

Objetivo: conocer el grado de participación en actividades culturales.

Las actividades culturales cuentan con un bajo índice de participación, pues el 52.10% interviene en los eventos pocas veces, y el 33.61% no asiste a ellos. De toda la población muestral, el 14.28% toma parte regular en los eventos culturales.

Pregunta 6.

Objetivo: conocer los intereses de los trabajadores en los eventos culturales.

Las actividades culturales de mayor interés son: visitas a lugares históricos, desfiles y actividades deportivas y días de campo.

Otros eventos como los musicales, el teatro, la danza y el cine, son de poco interés para los trabajadores.

Dichas elecciones representan algunas demandas de los agregados.

miados en materia de cultura y recreación, pero su situación exige aumentar el conocimiento y el gusto por otros elementos culturales.

Pregunta 7.

Objetivo: conocer la preferencia de los trabajadores en diferentes actividades.

Se presentaron 9 opciones, mismas que debían ser numeradas en orden de importancia por cada encuestado. A continuación se presentan las 5 actividades con mayor puntuación:

deportivas, musicales, cine, veladas literarias y teatro.

Pregunta 8.

Objetivo: conocer la forma en que los trabajadores desean integrarse a las actividades culturales del sindicato.

El porcentaje más alto representado por el 41.17%, prefiere colaborar en la organización de las actividades. Otra parte representativa de la población que corresponde al 33.61%, mostró interés por participar en las actividades, y sólo un 25.21% desea asistir como espectador a dichos eventos.

En base a los resultados anteriores, puede decirse que los agremiados al sindicato, muestran una actitud de colaboración en la organización y participación de actividades culturales, aspecto que debe ser tomado en cuenta por los jefes del Cuerpo de Educación y Previsión Social.

Pregunta 9.

Objetivo: conocer la preferencia en los cursos de formación que puede impartir el sindicato.

A continuación se representarán los cursos en orden de mayor a menor puntuación:

- capacitación técnica 81.51%

- asistencia social 31.93%
- seguridad e higiene en el trabajo 25.21%
- prácticas deportivas 24.36%
- temas sobre la familia 23.52%
- alfabetización 19.32%
- secundaria 13.44%
- talleres artísticos 10.92%
- primaria 5.98%
- otros 2.52%

Existe un gran interés para prepararse en el área laboral y social, que puede relacionarse con una serie de carencias o necesidades que los trabajadores consideran tener. Los cursos sobre la preparación escolar y la formación artística, no representan objetivos esenciales en el desarrollo de los individuos.

Sin embargo, es conveniente investigar más en este aspecto, a fin de poder diferenciar entre los intereses y las necesidades reales de educación que presentan los trabajadores.

Pregunta 10.

Objetivo: conocer las actividades que los trabajadores realizan en su tiempo libre, para detectar el interés, la participación y las causas de deserción en las actividades culturales.

El 75.63% de la población encuestada, dedica su tiempo libre a estar con la familia. Otros porcentajes representativos, lo ocupan la práctica de algún deporte y las reparaciones que hacen en el hogar. Sólo un 17.64% ocupa su tiempo libre en ver televisión.

Es importante hacer notar que un 22.6% representa la proporción de trabajadores que asiste a eventos culturales y artísticos ofrecidos por el sindicato. Estos resultados marcan las

pautas para motivar el interés y la participación en estos eventos.

Pregunta 11.

Objetivo: conocer en qué grado los trabajadores están interesados en las manifestaciones culturales de su comunidad.

El porcentaje más alto, 67.22%, indicó que conocen poco las tradiciones de su comunidad y sólo un 14.28% respondió negativamente a esta pregunta.

Sería oportuno integrar las tradiciones del lugar a la formación cultural que imparta la sección sindical, para darles una mayor difusión.

Pregunta 12.

Objetivo: detectar el interés que tienen los agremiados en que el sindicato organice y apoye las actividades culturales.

Casi la totalidad de la población, representada por el 94.95%, considera que el sindicato es una institución que puede apoyar y favorecer su desarrollo cultural. Un mínimo de personas mostró indiferencia, y ningún encuestado rechazó la acción sindical en este campo. De ahí la responsabilidad de los miembros del Cuerpo de Educación y Previsión Social, de prestar un mejor servicio y responder adecuadamente a las necesidades y peticiones de los miembros.

Pregunta 13.

Objetivo: conocer el interés y la participación en las actividades tendientes a mejorar las condiciones de su comunidad.

Un 47.37%, indicó que presta estos servicios pocas veces; otro grupo proporcional, señaló que participa en ellos regularmente, y sólo un 8.40%, expresó que no interviene en estas actividades.

La asistencia social a la comunidad, debe fomentarse como parte de la formación cultural; para ello es necesario articular e implementar programas que contemplen estos objetivos.

Pregunta 14.

Objetivo: conocer el valor que le otorgan a las actividades culturales y educativas.

El 59.66%, que corresponde a la mitad de los encuestados, señaló que las actividades culturales y educativas han sido muy provechosas. Un 34.45% les concedió poco valor, y por último, un 5.68% considera que no son provechosas.

De lo anterior, se deduce que los factores de educación y cultura no han producido cambios significativos en la vida personal del trabajador y su desenvolvimiento en la comunidad. Esto conduce a plantear objetivos que respondan a las necesidades y circunstancias de los individuos para impulsar un proceso de mejora o superación.

Pregunta 15.

Objetivo: conocer las consideraciones que tienen los individuos acerca del trabajo.

El 78.15% de la población muestral, considera el trabajo como un medio para obtener sustento. Los porcentajes más bajos son representativos de las opciones que señalan que la actividad profesional contribuye al desarrollo de la comunidad y puede abarcar otras posibilidades en la vida humana.

Otras puntuaciones representativas, son aquellas que señalan que el trabajo es un medio para adquirir conocimientos técnicos y lograr una superación personal.

Existe, pues, la necesidad de organizar el trabajo, de ma-

nera que permita una articulación con otras áreas de desarrollo de la persona, como serían los aspectos educativos y de formación, así como la esfera social.

Aunque es lógico que el trabajador busque satisfacer en primer lugar sus necesidades básicas, la actividad laboral representa también un medio de crecimiento integral que no debe excluirse.

Pregunta 16.

Objetivo: conocer si el trabajador ha recibido en el último año, cursos de capacitación por parte de su sección sindical.

Un alto porcentaje de los encuestados que corresponde al 72.26%, no ha recibido ningún tipo de capacitación en el último año.

Del 27.73%, que respondió afirmativamente, un 50% ha tomado un curso, y la otra mitad corresponde a aquéllos que han participado en dos, tres o cuatro cursos.

En esta cuestión, debemos hacer hincapié en que los cursos de capacitación sindical no han sido dirigidos a gran parte de la población que trabaja, problema que debe ser atendido en forma inmediata.

Pregunta 17.

Objetivo: conocer si los trabajadores han tomado otros cursos fuera de su empresa y de qué tipo son.

El 73.10% indicó que no ha participado en ningún caso. Sólo el 26.89% ha recibido algún tipo de capacitación, y ésta se distribuye de la siguiente forma: técnica 18.48%, cultural 0%, administrativa 3.36%, deportiva 1.67% y social 4.20%.

En relación a la pregunta anterior, se presenta de nuevo la carencia en cuanto a la formación del trabajador. Se da mayor importancia a la preparación técnica, pero se descuidan los aspectos culturales, administrativos, deportivos y sociales. Esto puede repercutir en los intereses y en la disposición que la persona tenga hacia su trabajo y al desenvolvimiento de la vida sindical. De ahí la importancia de diversificar el área educativa dentro de las actividades profesionales.

Pregunta 18.

Objetivo: conocer si los cursos anteriores fueron ofrecidos por su sección sindical.

El porcentaje más alto, 63.02%, afirma que su sindicato no dió a conocer esos servicios; por tanto, la organización requiere ampliar las oportunidades de preparación y darles una mayor difusión.

Pregunta 19.

Objetivo: detectar las razones por las cuales los agremiados no tomaron dichos cursos en su sección sindical.

De las personas que contestaron afirmativamente la pregunta, consideraron que las causas principales de su deserción son la falta de oportunidad y el desconocimiento de los cursos.

Por otra parte, el factor tiempo y el interés no son obstáculos determinantes que impidan su participación.

Pregunta 20.

Objetivo: conocer si los trabajadores participan en diversos eventos fuera de su comunidad.

La mitad de los encuestados respondieron afirmativamente, siendo los eventos deportivos y sociales a los que más asisten.

Es claro el interés de los trabajadores en participar en numerosas actividades, pero falta organizar e integrar el intercambio con otras comunidades, para aprovechar al máximo los recursos y poder dirigirse a todas las áreas de formación cultural.

Pregunta 21.

Objetivo: identificar el grado de participación en las actividades sociales, culturales, deportivas, técnicas y administrativas.

El porcentaje más alto de la población representado por el 33.61%, indicó que participa regularmente en estos eventos.

Otra parte representativa de los encuestados es el 27.73%, el cual asiste pocas veces a las actividades que se organizan. El menor porcentaje está constituido por aquellos trabajadores que intervienen la mayoría de las veces en los servicios sindicales.

Es clara la deserción del trabajador, misma que se relaciona directamente con el desconocimiento de los cursos de formación en general, y la falta de oportunidad para participar en ellos, el cual se manifiesta en la ausencia de los individuos en las actividades organizadas.

Pregunta 22.

Objetivo: identificar cuál es el órgano principal de difusión en los servicios culturales.

Aproximadamente la mitad de las personas indicaron que se enteran de los servicios a través del sindicato; por ello debe fortalecerse la imagen de esta institución como prestadora de diversos servicios para beneficio del trabajador.

Pregunta 23.

Objetivo: identificar las razones más importantes por las que el trabajador participa en las actividades.

Los motivos principales son el interés y el deseo de aprender, aspectos que deben ser aprovechados al máximo en los programas de desarrollo.

Los factores de tiempo, compromiso y oportunidad, son elementos que en este caso no intervienen directamente en la elección.

Pregunta 24.

Objetivo: conocer en cuáles de las actividades o servicios que ofrece el sindicato existe mayor deserción.

Los servicios educativos, culturales y sociales, cuentan con un bajo índice de participación por parte de los trabajadores.

Pregunta 25.

Objetivo: detectar las causas de deserción en los servicios culturales, educativos, sociales y deportivos.

La falta de oportunidad representada por un 44.53%, constituye el motivo principal que limita la participación. Son también representativas, el desconocimiento de las actividades y la falta de tiempo, pues el interés en estas actividades sigue siendo patente.

SUGERENCIAS DE LOS ENCUESTADOS:

- Dar mayor difusión a los servicios y actividades del sindicato.
- Aumentar y diversificar las actividades culturales.
- Establecer más centros de educación.

- Planear y organizar un departamento dedicado al trabajo social, la educación y la cultura.
- Hacer efectivos los programas, no quedándose sólo en proyectos.
- Combatir el analfabetismo.
- Dar una mayor capacitación técnica y administrativa a los agremiados.
- Dar a conocer los resultados de este cuestionario a los dirigentes sindicales, para mejorar el servicio que presta el Cuerpo de Educación y Previsión Social.
- Promover y motivar la participación de todos los trabajadores en los servicios culturales y educativos.

b) **DESVIACION TIPICA:** medida de dispersión, a través de la cual se puede determinar qué tanto se desvía cada dato en promedio respecto a la media proporcional. Estos datos permiten conocer la homogeneidad, concentración o estabilidad de la información estadística obtenida de la muestra, de tal forma, que las características, problemas o rasgos obtenidos, pueden ser inferidos como representativos de la población total (30).

Se tomaron como base el porcentaje más alto y el más bajo de cada pregunta, para determinar la desviación típica, como se indica en la tabla general de resultados, y poder dar una estimación del grado de dispersión del cuestionario.

Si se revisan los resultados arrojados en todas las preguntas, puede establecerse un rango de desviación típica que va de 0.83 a 4.56; es decir, que las puntuaciones obtenidas en esta medida de dispersión se encuentran ubicadas en este rango.

El promedio de todas las desviaciones típicas (mayores y menores) del cuestionario es de 2.57, y el promedio de todas

las medias muestrales es de 26.17%.

Si se compara 2.57 con 26.17%, (ya que la dispersión se mi de en relación a la media), con el propósito de dar el promedio de la desviación típica un valor porcentual, se obtiene una pun tuación del 10.50%, misma que se confronta con el promedio de todas las medias muestrales considerada como un 100%.

Como el mayor grado de dispersión que puede resultar es el mismo valor de la media, puede concluirse que la dispersión glo bal es del 10.50%, valor que se considera bajo en relación al promedio muestral; esto equivale a decir que la muestra es bastante homogénea y estable.

En base a lo anterior, se tiene la seguridad de que la información obtenida a través de la muestra es aplicable a los pa rámetros existentes en la población total de trabajadores del sindicato. De ahí que los datos sean significativos para el propósito de la investigación.

c) PROPORCION POBLACIONAL E INTERVALO DE CONFIANZA:

En la proporción poblacional se obtuvo un valor (mismo que se indica en la tabla general de resultados) de los porcentajes mayor y menor, de manera que la probabilidad de que los datos de la muestra resulten idénticos o similares en la población con un 95% de confianza (31).

Con el paso anterior, se crearon intervalos de confianza para tener un conocimiento general de la problemática de la población con la que se trabaja, y poder obtener elementos debid amente sustentados para formular sugerencias.

Como no se puede conocer la proporción de respuestas afirmativas que dará toda la población, la investigación se basa en

las respuestas dadas por la muestra, mismas que son procesadas estadísticamente, para obtener intervalos de confianza, a través de los cuales se puede inferir que en el caso de aplicar es te cuestionario a toda la población de trabajadores, la proporción de respuestas afirmativas que se obtendría, se ubicaría en tre los porcentajes que marcan los intervalos con un 95% de con fianza.

Al analizar, los intervalos de confianza (mayores y menores) de la pregunta #1, puede hacerse la siguiente descripción:

(76.52 p 89.88) = 76.52% es menor o igual a la probabilidad de éxito de respuestas en la población, y ésta es menor o igual al 5.32%.

De la misma forma se analizan todos los intervalos de confianza, indicados en la tabla general de resultados, tomando en cuenta que cuando el intervalo tiene mayor porcentaje, la dispersión es menor y la población es más homogénea.

Lo anterior marca parámetros, para suponer que la información es confiable para generalizar los datos obtenidos a toda la población, pues de aplicarle el cuestionario a los 6,500 tra bajadores del sindicato, se obtendrían resultados similares a los arrojados por la muestra de 120 personas, y las respuestas estarían dentro de los intervalos de confianza dados en esta in vestigación.

3.5. RELACION ENTRE LOS PROBLEMAS DE TIPO ADMINISTRATIVO Y LAS NECESIDADES CULTURALES.

3.5.1. OBJETIVO

"Establecer una relación entre los problemas de tipo administrativo que se presentan en el Cuerpo de Educación y Previsión Social, y las necesidades culturales no satisfechas en los trabajadores agremiados."

A fin de:

- a) Poder identificar y jerarquizar los problemas de tipo administrativo y cultural.
- b) Ubicar y establecer la conexión que existe entre los factores administrativos y culturales.
- c) Realizar un análisis descriptivo general, de los problemas que se presentan en la infraestructura administrativa y la formación cultural de los trabajadores de la sección sindical.

3.5.2. TABLA DE CORRELACION ENTRE LOS PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS Y LAS NECESIDADES CULTURALES.

PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS EN EL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL	NECESIDADES CULTURALES NO SATISFECHAS EN LOS TRABAJADORES
- No existe un sistema administrativo formal y específico para la planeación, organización, integración, dirección y control del Cuerpo de Educación y Previsión Social.	- Falta optimizar y diversificar el uso de los medios de difusión, de que se dispone, para dar a conocer los servicios.
- La aplicación de políticas, reglas y procedimientos para el trabajo se dan a conocer oralmente.	- Los trabajadores no conocen de manera clara y específica, los servicios que ofrece este cuerpo.
- Las metas específicas se fijan y se evalúan de manera informal.	- Se da una baja participación en las actividades culturales, educativas y sociales por parte de los trabajadores de esta sección sindical.
- Las acciones que se desarrollan son circunstanciales, no se establecen programas propios.	- No se responde adecuadamente a las necesidades e intereses de los agremiados en el ámbito cultural.
- El desarrollo y la capacitación de los empleados, se da por medio de programas eventuales.	- Los trabajadores tienen poca oportunidad de participar y colaborar directamente en los eventos.
- La dirección se lleva a cabo por canales informales y de acuerdo a normas establecidas por la costumbre.	- Falta organizar y coordinar adecuadamente las actividades de manera que se aprovechen los recursos humanos y materiales de la comunidad, y se preste un servicio eficaz y eficiente a los interesados.
- La comunicación dentro del departamento se establece de manera oral y directa en la mayoría de los casos.	- Se requieren programas, que marquen estrategias enfocadas a resolver problemas educativos y sociales.
- El control de las operaciones y actividades, se realiza de manera informal, ya que no existen normas o estándares fijos.	

PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS EN
EL CUERPO DE EDUCACION Y PRE-
VISION SOCIAL

- No existen reglas y técnicas específicas para la integración de personas al departamento.
- El departamento no fija su presupuesto.
- No existe un esquema de organización definido para el cuerpo.
- Las funciones y responsabilidades para cada puesto, no es es tan claramente definidas.

NECESIDADES CULTURALES NO
SATISFECHAS EN LOS TRABAJADORES

- Es necesario revalorar el concepto de "trabajo", y enfocarlo a otras posibilidades de crecimiento personal dentro de la vida sindical.
- No todos los programas y proyectos se hacen efectivos, por lo que los resultados no son los óptimos.
- Es conveniente establecer más centros de educación y formación cultural, para cubrir adecuadamente a toda la población laboral.
- Se requiere de acciones eficaces para combatir el analfabetismo y elevar el nivel cultural y educativo de los trabajadores agremiados.
- El Cuerpo de Educación y Previsión Social, como parte del sindicato, es una organización social que debe reforzar aún más, su imagen actual, elevando la calidad del servicio que presta a sus agremiados y a la comunidad en general.

3.5.3. ANALISIS DESCRIPTIVO GENERAL Y CONCLUSIONES

La administración funciona en cualquier organismo social, su éxito depende directamente del buen manejo de los elementos materiales y humanos. Por ello, si se quiere lograr una máxima eficiencia en las funciones sociales, cada etapa del proceso debe tener su importancia y simultáneamente relacionarse con las demás.

Lo anterior implica desarrollar ideas, analizar, enriquecer y crear alternativas en base a las fuerzas y debilidades de la institución y las oportunidades y amenazas del entorno, antes de emprender cualquier acción.

Todos los miembros de una organización, tienen la necesidad de planear con mayor o menor intensidad, e involucrarse en los planes no sólo para innovar, sino para que lo que ya está establecido, funcione mejor.

En la tabla de correlación, se identificaron los problemas tanto administrativos como culturales. Este paso representa un inicio en la solución, pues para determinar lo que debe hacerse, es necesario tomar en cuenta la realidad y el medio ambiente, dar un perfil de descripción general de la organización, tal y como se hizo en el estudio administrativo, y por último establecer las características, necesidades e intereses de la población a la que van dirigidos los servicios que presta el Cuerpo de Educación y Previsión Social.

El fin de relacionar los problemas administrativos y las necesidades culturales, deriva del hecho de que para satisfacer o cubrir carencias, debe buscarse la cooperación, para unificar así esfuerzos individuales, aprovechar y organizar el trabajo. Es así como las etapas del proceso administrativo cobran sentido, pues mediante la ordenación armónica de los recursos, puede

alcanzarse una máxima eficiencia.

En este caso, los problemas administrativos y culturales se interrelacionan, pero si quieren realizarse cambios significativos, debe atenderse en primer lugar la estructuración, con trucción, ejecución de funciones, operaciones y actividades pro pias del departamento, para poder provocar efectos positivos en el desarrollo cultural de los trabajadores.

Para comprender mejor, la forma en que las etapas del proceso administrativo influyen en el aspecto cultural que se presenta en la tabla de correlación, se indicará a continuación su importancia.

En la planeación, se trazan los planes para fijar una futura acción, previendo lo que va a hacerse, para lograr eficiencia en la ejecución, corrigiendo errores y marcando pautas de control.

La organización tiene como finalidad dar una unidad funcional a sus diversas partes, con una acción distinta y complementaria, para alcanzar los planes y objetivos señalados, en base a la estructuración adecuada de los elementos materiales y humanos.

Con la integración, se inicia la parte dinámica del proceso, pues a través de ella se maneja y opera el organismo social, articulando los elementos materiales y humanos con los que cuen ta la organización, sirviendo de guía lo que la planeación seña la como necesario para el adecuado funcionamiento.

A través de la dirección, se logra la realización efectiva de lo planeado, ya sea por una autoridad ejercida directamente, delegando o supervisando.

En el control, se recolectan los datos para conocer la realización de los planes, medirlos, evaluarlos y poder así corregir y mejorar nuevos proyectos.

Conociendo la importancia de la infraestructura administrativa, y analizando los problemas que se presentan en ella, se puede establecer que la mayoría de las necesidades culturales no satisfechas en los trabajadores, provienen de las deficiencias constructivas y operativas del Cuerpo de Educación y Previsión Social.

Una adecuada organización administrativa, permite promover y establecer objetivos, propiciar condiciones favorables, seleccionar y promover actividades para alcanzar un desarrollo cultural en relación a un esquema de planeación educativa que responda a las necesidades que se presentan en un grupo de personas.

Sin embargo, no debe olvidarse que además de la organización, interviene el contexto económico, político y social de la comunidad y del país.

El realizar un estudio de los factores administrativos y culturales, permite conocer las posibilidades, inquietudes, problemas, capacidades, planes y proyectos de los miembros del sindicato, base indispensable para iniciar un proceso de educación que contribuya a la plena realización de los trabajadores.

Además de la organización y funcionamiento de este departamento, debe buscarse la manera de que los trabajadores conozcan sus necesidades, problemas, así como la situación actual que tiene su sección sindical, para contribuir así al cambio a través de su participación.

C A P I T U L O I V

"PROPUESTA PARA LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA Y
EDUCATIVA DEL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL"

La propuesta en este capítulo establece bases generales de una organización administrativa y educativa, dirigida a reforzar la estructura y las acciones que en esta materia el sindicato realiza como una función social para sus agremiados.

4.1. ALTERNATIVAS DE SOLUCION

SOLUCIONES	TERMINOS PARA LA REALIZACION DE SOLUCIONES ¹	ALCANCE Y FINALIDAD
1. Estructurar el sistema administrativo del Cuerpo de Educación y Previsión Social, abarcando las etapas de: planeación, organización, dirección y control.	Corto plazo (3-5 años)	Su alcance es integral, pues está dirigido a los recursos humanos, técnicos y materiales, basándose en fundamentos: a) ideológicos (principios) b) metodológicos (métodos) c) programáticos (contenidos)
2. Planear, organizar y evaluar las actividades educativas, culturales y sociales dirigidas a los trabajadores.	Corto plazo (3-5 años)	Su alcance es integral, ya que se requiere de recursos humanos, técnicos y materiales, con base en fundamentos: a) ideológicos (principios) b) metodológicos (métodos) c) programáticos (contenidos)
3. Elaborar programas e instrumentos de investigación, con el fin de detectar las necesidades educativas, culturales y sociales de los trabajadores y su comunidad.	Corto plazo (3-5 años)	Su alcance es específico, pues está enfocado a un proyecto delimitado, abarcando fundamentos: a) metodológicos (métodos) b) programáticos (contenidos)
4. Dar una mayor difusión y promoción a los eventos que el sindicato ofrece.	Corto plazo (3-5 años)	Su alcance es específico; se pretende alcanzar un objetivo particular, basado en fundamentos: a) metodológicos (métodos) b) programáticos (contenidos)
5. Establecer convenios con otras instituciones que permitan un intercambio en materia educativa, cultural y social.	Corto plazo (3-5 años)	Su alcance es específico; se busca mejorar los servicios a través de la coordinación de esfuerzos, abarcando fundamentos: a) metodológicos (métodos) b) programáticos (contenidos)

SOLUCIONES	TERMINOS PARA LA REALIZACION DE SOLUCIONES 1	ALCANCE Y FINALIDAD
6. Proponer al sindicato, proyectos de construcción y mejoramiento de centros educativos, culturales y recreativos a su cargo, así como la adquisición de los recursos necesarios para ofrecer un servicio de alta calidad a sus afiliados.	Corto plazo (3-5 años)	Su alcance es específico, ya que la propuesta está dirigida a apoyar el crecimiento de una infraestructura básica para el funcionamiento del Cuerpo de Educación y Previsión Social, y el mejor uso de instalaciones por parte de los trabajadores.

1 NOTA: El término de la planeación que se consideró adecuado para este tipo de institución fue a Corto Plazo, debido a la brevedad de los períodos que ocupan en sus cargos las personas, lo cual les permite completar objetivos dentro de este tiempo.

4.2. CRITERIOS QUE VAN A DETERMINAR LA SELECCION DE LA ALTERNATIVA MAS VIABLE.

Las necesidades de la institución detectadas en este estudio son los criterios que han de orientar la selección de la alternativa más viable. Para efectos de orden y claridad, se han clasificado en cuatro grupos que a continuación se presentan.

1. Necesidades Sociales.

Se requiere prever, planear, organizar, integrar, dirigir y evaluar la estructura y las funciones administrativas del Cuerpo de Educación y Previsión Social, de manera que:

- a) Se fijen, difundan y realicen los objetivos educativos
- b) Se establezcan programas de alta calidad
- c) Se forme un equipo interdisciplinario de trabajo preparado en las áreas administrativa, de planeación y servicios culturales
- d) Se cubran las necesidades educativas, culturales y sociales de los trabajadores y su comunidad; y
- e) Se coordine la participación de los afiliados en los servicios que el sindicato ofrece.

2. Necesidades Culturales.

Para introducir un cambio significativo, deben proponerse metas que impliquen un progreso cultural, educativo y social de manera integrada a través de:

- a) Un modelo sistemático de educación continua y permanente
- b) Una adecuada comunicación y difusión de los contenidos educativos, culturales y sociales; y
- c) La promoción de una infraestructura cultural, mejores niveles de educación y aprovechamiento del tiempo libre.

3. Necesidades Económicas.

Se requiere aprovechar y hacer eficiente el uso de los insumos y recursos con los cuales cuenta el Cuerpo de Educación y Previsión Social, fijando:

- a) La planeación, organización y distribución de los recursos humanos, materiales y técnicos
- b) Un presupuesto que permite generar y utilizar los recursos.

4. Necesidades Políticas:

Debe buscarse una interacción y coordinación de objetivos y actividades del sindicato con el gobierno estatal, federal y otras instituciones públicas, en materia cultural, educativa y social.

4.3. DESARROLLO DE LA ALTERNATIVA MAS VIABLE

4.3.1. OBJETIVOS DEL PROYECTO

"Proponer un esquema de solución para mejorar la infraestructura administrativa del Cuerpo de Educación y Previsión Social, apoyando el servicio que en materia educativa, cultural y social, se ofrece a los trabajadores".

Determinando:

- a) Una estructura y un procedimiento de las acciones que deben realizarse para la organización administrativa y educativa.
- b) Los objetivos de organización administrativa divididos en las áreas de recursos humanos, técnicos y materiales.
- c) Criterios, reglas, esquemas y recomendaciones, que permitan estructurar el proyecto de solución, orientando la acción de las personas que trabajan en el Cuerpo de Educación y Previsión Social.
- d) Las acciones urgentes y las importantes, de manera que el plan siga una secuencia lógica y gradual, que permita alcanzar los resultados deseados.
- e) Las ventajas de la alternativa de solución en el desarrollo de los individuos y la institución como un campo de acción pedagógica.

4.3.2. IMPORTANCIA DE LA ESTRUCTURACION DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO, DENTRO DE LA PLANEACION EDUCATIVA.

Todos los aspectos de la administración, dan forma a una empresa o institución, siempre y cuando se refieran a una realidad concreta y están dirigidos al desarrollo de la persona humana que, con su trabajo, contribuye al mantenimiento de la célula económica-social de la que forma parte.

Para alcanzar al objetivo anterior, se requiere de una correcta estructuración humana, material y técnica, que a su vez redundará en un servicio educativo de calidad para los trabajadores.

Una actividad pedagógica bien concebida, dentro de una institución, requiere de la planeación educativa, dentro de la cual se ubica la organización administrativa como elemento esencial, ya que en la práctica, no hay acción educativa sin una estructura que señale el fin y los medios de la educación.

Existen diversos problemas, muchos de ellos difíciles de solucionar a corto plazo; por ello es necesario elegir aquella opción que sirva de base estructural para poder a largo plazo, implementar otras soluciones de manera progresiva y gradual, en focadas a elevar el nivel educativo, cultural y social.

Las acciones eficaces dependen en gran parte de una buena organización administrativa; por eso, aunque todas las soluciones presentadas son igualmente válidas, se ha elegido como primer paso, la estructuración del Cuerpo de Educación y Previsión Social, siguiendo en todo los lineamientos de la planeación educativa.

Para la aplicación de planes y políticas en materia cultural, se requiere de estudios diagnósticos que arrojen indicado-

res cuantitativos y cualitativos sobre los recursos humanos, técnicos y materiales con los que se cuenta, o bien, la necesidad de producción de bienes y servicios.

La formación sindical exige como base un acondicionamiento económico, político y social. En la planeación económica se busca un racional y eficiente aprovechamiento de los recursos humanos y materiales; por su parte la planeación social y política pretende mejorar las condiciones que estimulen el aprovechamiento de la estructura económica-social, a través del desenvolvimiento del individuo y su grupo en la situación de trabajo.

El desarrollo cultural referido a una institución en concreto, necesita también de cambios administrativos y pedagógicos para conjugar personal preparado, objetivos y medios definidos y adaptables al contexto y propósito de cada lugar, en donde se requieran condiciones de eficacia y eficiencia, para que las acciones alcancen metas a corto, mediano y largo plazo en un cuadro de recursos siempre limitados con los que se cuenta.

La alternativa de solución seleccionada, obedece ante todo, a la detección de necesidades llevada a cabo como se expuso en el tercer capítulo; de ahí que el esfuerzo por crear una infraestructura administrativa facilite el desarrollo de los objetivos eminentemente educativos del departamento.

Es necesario subrayar que la planeación administrativa está iluminada por objetivos esencialmente educativos, y por tanto, enfocada a la formación del trabajador y sus familiares.

Por ello la administración se ha convertido en uno de los instrumentos más importantes para la organización de actividades sociales del hombre, ya sean de índole económico, político o cultural, trascendiendo el sentido pragmático, apunta al beneficio del propio individuo.

4.3.3. CUADRO DE CLASIFICACION DE LOS OBJETIVOS DE ESTRUCTURACION DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO EN EL CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL

OBJETIVOS (2)	HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	TECNICOS
1. Introducir de forma operativa las fases del proceso administrativo.	*	*	*
2. Establecer capacitación y asesoramiento administrativo.	*		*
3. Implementar un esquema de organización administrativa.	*		*
4. Atender la capacitación y formación del personal y miembros del sindicato.	*		
5. Elaborar planes y programas para ofrecer un mejor servicio en materia educativa, cultural y social.			*
6. Fomentar la investigación y planificación para el desarrollo cultural.			*
7. Organizar el inventario de los recursos materiales y planear el financiamiento que las funciones y servicios de este Cuerpo requiere.		*	

2 Los objetivos fueron clasificados de acuerdo al área específica del departamento en la que debe centrarse dicha acción, sin olvidar que los recursos humanos, materiales y técnicos interactúan en la planeación, realización y evaluación de cada propuesta.

4.3.4. ORGANIZACION DE RECURSOS HUMANOS

4.3.4.1. Objetivos.-

- 1) Nombrar las ventajas de la organización administrativa en las áreas de integración, dirección y control de los recursos humanos.
- 2) Resaltar la función educadora y formativa de los trabajadores dentro de la institución.

4.3.4.2. Ventajas Educativo-Administrativas de la Organización de los Recursos Humanos.-

La organización administrativa permite manejar en forma eficiente, aspectos dinámicos en la institución o departamento, y más aún, poder ejercer una acción pedagógica sistemática, dirigida a elevar el nivel educativo, cultural y social de todos los miembros del sindicato a través de las funciones que realice el Cuerpo de Educación y Previsión Social.

Los efectos positivos dentro del proceso administrativo, son los siguientes: (3)

- a) Integración, en la cual se articulan los elementos humanos y materiales en la organización, ya que se pretende:
 1. Buscar a los hombres que reúnan los requisitos mínimos para desempeñar adecuadamente su función.
 2. Proveer a cada miembro de elementos administrativos y educativos para cumplir adecuadamente su puesto.
 3. Integrar y articular los elementos humanos a la organización social, a través del reclutamiento, se-

lección, introducción y desarrollo, apuntando a la máxima realización y satisfacción de las personas que trabajan.

El pedagogo puede intervenir en la planeación, realización y evaluación de los objetivos anteriores, en coordinación con otras personas que manejen las distintas áreas de conocimiento.

- b) Dirección. Para poder delegar, ejercer la autoridad, establecer comunicación con los miembros y desempeñar una adecuada supervisión, se requiere también de una adecuada organización administrativa, pues en esta etapa se pretende:

1. Determinar lo que debe hacerse.
2. Establecer cómo debe hacerse.
3. Vigilar que lo que debe hacerse, se haga.

Los medios utilizados son diversos, entre los cuales se encuentran políticas, informes, reglas, instrucciones, entrevistas, reportes, juntas, comités, consejos, asambleas.

- c) Control, que permite tener una mayor seguridad en la acción, usando medios de control, operaciones de recolección y concentración de datos e interpretando y valorando los resultados. La planeación de esta etapa incluye:

1. Análisis de hechos.
2. Interpretación de los mismos.
3. Adopción de medidas aconsejables.
4. Iniciación y revisión estrecha.
5. Registro de resultados obtenidos.

Las ventajas en el área educativa se refieren a:

- adiestramiento de las habilidades y aptitudes para la ejecución de un trabajo.
- capacitación, para la adquisición de conocimientos técnicos y administrativos.
- desarrollo y formación profesional y personal.

La planeación y organización educativa, permite preparar el proceso de enseñanza y de actividades culturales, desarrollarlo y evaluarlo. De esta manera, la tarea de formación sindical posibilita cambios significativos en el trabajador y su grupo de trabajo.

La función social de la empresa, desde el punto de vista educativo, considera que los trabajadores son seres humanos y no instrumentos, por ello no sólo debe tenderse a cubrir los niveles básicos de educación, sino extenderse a la enseñanza la boral, formación profesional, organización de escuelas, laboratorios de orientación y selección profesional, planeación y organización de conferencias, reuniones y eventos culturales.

Para alcanzar los objetivos anteriores, el Cuerpo de Educación y Previsión Social, deberá considerar en primera instancia, los términos de la planeación educativa, sentada sobre las bases de una infraestructura administrativa.

4.3.5. ORGANIZACION DE RECURSOS TECNICOS

4.3.5.1. Objetivos.-

- 1) Asesorar la distribución eficaz de los recursos técnicos para el desarrollo de las actividades educativas, culturales y sociales.
- 2) Organizar los eventos, dando prioridad a la calidad, efectividad y claridad más que a su complejidad.
- 3) Seleccionar y proponer actividades para la consecución de los objetivos, de acuerdo a las posibilidades reales del sindicato.
- 4) Utilizar medios de evaluación y control para cada evento, de manera que puedan verificarse los resultados, determinando las medidas de ajuste necesarias.
- 5) Organizar los eventos de forma dinámica y funcional, partiendo de las necesidades educativas, culturales y sociales de los trabajadores y su comunidad.

4.3.5.2. Criterios Generales para la Organización de los Recursos Técnicos.-

- 1) Ubicarse dentro de los objetivos generales de la institución y del Cuerpo de Educación y Previsión Social.
- 2) Analizar críticamente los problemas institucionales para proponer alternativas de solución.
- 3) Adquirir conciencia de las necesidades y exigencias del momento histórico-cultural del país.

- 4) Mantener una estrecha comunicación con todos los miembros que trabajan en este departamento, para evitar dispersión de esfuerzos.
- 5) Adoptar las medidas necesarias para mejorar el nivel cultural.
- 6) Enfocar todas las actividades, a dar respuesta a las necesidades de los trabajadores.
- 7) Promover actitudes y valores de cambio y participación social.

4.3.5.3. Propuesta de Funciones Educativas, Culturales y Sociales para el Cuerpo de Educación y Previsión Social del Sindicato.-

- 1) Establecer condiciones de un trabajo humano, integrando elementos técnicos, científicos y culturales.
- 2) Dar una formación permanente e integral a sus trabajadores, apuntando al aspecto técnico y humano, que permita encauzar aptitudes físicas, mentales, emocionales y espirituales en beneficio propio y de la institución.
- 3) Contribuir al enriquecimiento, acrecentamiento y perfeccionamiento de las formas culturales de la comunidad.
- 4) Ofrecer una preparación previa a la actividad profesional, referida a las actitudes y aptitudes, la cual permita al trabajador desempeñar una buena labor dentro de la empresa.
- 5) Estimular al individuo en la adquisición de conocimien

tos, destrezas y una mentalidad propia de las actividades profesionales que realiza.

- 6) Ofrecer orientación profesional, para que el trabajador pueda ubicarse en el área que corresponda a su capacidad, sus aspiraciones y su realidad.
- 7) Plantear objetivos vitales y profesionales en el trabajo y en la vida sindical.
- 8) Impulsar a los afiliados sindicales a participar en aspectos de la vida social.
- 9) Desarrollar investigaciones sociales, técnicas y científicas, para conocer y poder satisfacer las necesidades humanas con un sentido educativo.
- 10) Contribuir a la preparación en el adecuado consumo de bienes materiales y culturales por parte de los trabajadores.

4.3.5.4. Requisitos Básicos para la Organización de los Recursos Técnicos.-

- 1) Contar con un sistema administrativo ágil y una estrecha coordinación con las autoridades sindicales que apoyen y faciliten las funciones del Cuerpo de Educación y Previsión Social.
- 2) Establecer una adecuada distribución de los recursos humanos, técnicos, materiales y del factor tiempo en todas las funciones o actividades que se realicen.
- 3) Estructurar e integrar las etapas de planeación, realización y evaluación en la organización de este departamento.

4.3.5.5. Etapas Didácticas para la Planeación y Organización.-

La planeación, realización y evaluación como etapas del proceso didáctico pueden implementarse en el trabajo, de manera que éste se desarrolle en condiciones favorables y permita alcanzar resultados buscados por la institución, basados siempre en el crecimiento de la persona humana involucrada en la vida laboral.

El proceso didáctico contiene una serie de elementos, que para efectos de claridad, se presentan en el siguiente esquema: (4)

PLANEACION	REALIZACION	EVALUACION
Quién - - - - -	director, jefe, supervisor, empleado, trabajador	
Para qué - - - - -	objetivos: generales, particulares, colectivos e individuales	
Qué - - - - -	cultura	
Cómo - - - - -	procedimientos	
Con qué - - - - -	recursos humanos, técnicos y materiales	
Cuándo - - - - -	tiempo disponible	

a) PLANEACION:

En esta etapa se pretende:

1. Establecer la organización, funciones y procedimientos en el Cuerpo de Educación y Previsión Social.
2. Establecer los contenidos educativos, medios y formas de evaluación.
3. Ajustar los objetivos educativos a las características y condiciones de los trabajadores.

4. Analizar y modificar los programas propuestos institucionalmente.
5. Determinar el tipo de eventos educativos, culturales y sociales que se pretenden realizar.
6. Reconocer la posibilidad educativa de los eventos, así como su contenido o valor cultural.
7. Coordinar las funciones administrativas y la distribución de los recursos humanos, técnicos y materiales para la realización de los eventos.
8. Establecer una calendarización para el desarrollo de las actividades.
9. Estructurar un programa de asesoría laboral al personal del departamento y de toda la organización sindical.
10. Fijar normas de evaluación para comprobar el desarrollo de los eventos.
11. Revisar periódicamente la consecución de los objetivos señalando errores y aciertos que den pie a una nueva planeación.

Elementos Básicos en la Planeación.-

Dentro de la empresa existen cuatro factores básicos que constituyen la columna vertebral de la planeación y organización; con el fin de darles mayor énfasis, han sido reservados para este apartado.

1. Objetivos.

Existe una amplia gama de objetivos resultado del número de personas que los fija, de su extensión, su subordinación de medios y fines, tiempo para alcanzarlos y contenido educativo. Por ello el proceso de estructuración dentro de la planeación y organización es complejo y requiere de un esquema claro y preciso.

Así podemos encontrar objetivos individuales, perseguidos por una persona física concreta; colectivos: fija-

dos por un grupo humano; generales; particulares; básicos o primordiales; secundarios que constituyen un medic para alcanzar los objetivos básicos; colaterales, es decir, que no son buscados directamente; a corto y a largo plazo; todos ellos enfocados a cubrir áreas de desarrollo del trabajador, ya sea cognoscitiva, afectiva o psicomotriz.

2. Políticas.

Las políticas son los criterios generales para orientar la acción; por ello es necesario fijarlas claramente y de preferencia por escrito, difundirlas para que sean conocidas en todos los niveles por medios orales o escritos, coordinar e interpretar su aplicación, y fijar períodos de revisión.

3. Procedimientos.

Son planes que señalan una secuencia cronológica de las funciones. Para su correcta aplicación, se recomienda fijarlas por escrito y de preferencia gráficamente, revisarlas periódicamente y evitar la duplicación innecesaria.

4. Programas y presupuestos.

Los programas son planes con objetivos, secuencia de operaciones y tiempo fijado para cada operación. Para implementarlos, debe contarse con la aprobación de la autoridad, presentarlos detalladamente fijando el tiempo para obtener resultados y sus ventajas en corto y beneficio para la empresa, siempre y cuando se elija el momento más oportuno para su operación.

El presupuesto es una modalidad de los programas, determinados cuantitativamente. Los elementos programados pueden presentarse en unidades monetarias (finan-

cieros) o en unidades referidas a la cantidad de ventas, producción, horas-hombre (no financieros).

b) REALIZACION:

En esta etapa se busca:

1. Detectar de forma permanente el progreso del trabajo.
2. Comunicar contenidos, actividades y objetivos.
3. Motivar al personal.
4. Establecer y controlar la utilización de los recursos.

Para la realización de eventos educativos, culturales y sociales, se recomienda:

1. Determinar el número y tipo de eventos.
2. Coordinar las funciones administrativas para el desarrollo de los eventos.
3. Asesorar al personal encargado de realizar las funciones.
4. Controlar el desarrollo de los eventos, así como el cumplimiento de los objetivos fijados.
5. Asignar puestos de trabajo con responsabilidades, verificando continuamente la comunicación.
6. Dar difusión y promoción a los eventos, presentándolos en forma clara, atractiva, con una distribución precisa y utilizando el tiempo necesario.
7. Llevar a cabo una calendarización periódica de los eventos indicando: los eventos organizados, objetivos, tipo de actividades, a quién va dirigido, quiénes participan, lugar, fecha, requerimientos técnicos, recursos humanos, presupuesto, medios de publicidad y difusión, registros y permisos administrativos y legales.

c) EVALUACION:

En la evaluación se pretende:

1. Verificar y retroalimentar objetivos, procedimientos y resultados.

En materia de educación, cultura y recreación, es necesario evaluar el progreso de cada actividad, en las etapas de planeación y realización. Para facilitar la operación es conveniente hacerlo mediante un esquema gráfico en donde se indique la actividad, su grado de progreso, los avances y las deficiencias, con el fin de elevar la calidad y mejorar resultados en la nueva planeación.

ACTIVIDAD	PROGRESO NOTABLE	MUY BUEN PROGRESO	BUEN PROGRESO	PROGRESO CASI NULO

ACTIVIDAD	AVANCES	DEFICIENCIAS

4.3.5.6. Ventajas de la Utilización de las Etapas del Proceso Didáctico en la Organización del Cuerpo de Educación y Previsión Social.-

Son numerosas las ventajas que pueden obtenerse de una adecuada planeación y organización de un departamento o de una institución. El grado en que estas ventajas se presentan depende también del valor, uso y manejo de las mismas, así como de las circunstancias, posibilidades y recursos del grupo humano al cual va dirigido.

Algunas ventajas a nivel general son:

- 1) Evita que se hable en lenguajes distintos.
- 2) Permite la identificación en el mismo esfuerzo.
- 3) Favorece el trabajo de grupo.
- 4) Da sentido a las actividades.
- 5) Permite una evaluación justa y objetiva de los resultados.
- 6) Facilita la programación y estructuración adecuada de las actividades.
- 7) Simplifica las operaciones para seleccionar procedimientos y técnicas.
- 8) Posibilita la utilización eficiente de los recursos disponibles.
- 9) Permite aprovechar mejor el tiempo.
- 10) Establece las bases para un control apropiado, coherente y eficaz.
- 11) Propicia condiciones favorables para el crecimiento y desarrollo de las personas que trabajan en la institución, sobre la base de una planeación educativa.
- 12) Establece las bases para ofrecer servicios educativos, culturales y sociales de alta calidad a los afiliados al sindicato, tales como: veladas artístico-culturales, espectáculos, actividades cívicas, cine club, deg

files, exposiciones artísticas, literarias o históricas, educación primaria, secundaria, técnica o profesional, seminarios de rescate y difusión de valores culturales, actividades y festejos deportivos y actividades sociales en beneficio de la comunidad.

4.3.6. ORGANIZACION DE RECURSOS MATERIALES.

4.3.6.1. Objetivos.-

- 1) Generar recursos financieros para la inversión educativa y cultural con una implementación razonable.
- 2) Promover el apoyo financiero de asociaciones representativas de sectores de trabajo y de la empresa.
- 3) Coordinar esfuerzos con instituciones públicas o privadas, tendientes a impulsar el desarrollo cultural del sindicato.

4.3.6.2. Criterios Generales.-

Para que el Cuerpo de Educación y Previsión Social pueda ofrecer servicios educativos, culturales y sociales, requiere de los recursos materiales; por ello es importante:

- 1) Determinar adecuadamente los elementos materiales necesarios dentro de los márgenes fijados por la planeación y organización.
- 2) Planear en forma sistemática la instalación y mantenimiento de los elementos materiales de manera que no se reduzca la utilidad y productividad de los mismos.
- 3) Establecer sistemas de control para el uso de los recursos materiales y financieros.
- 4) Coordinar los recursos técnicos y humanos en el manejo del área financiera.
- 5) Canalizar esfuerzos para la elaboración de presupues-

tos, dando prioridad a los recursos materiales más indispensables,

4.3.6.3. Esquema de Planeación y Control de los Recursos Materiales.-

El siguiente cuadro puede utilizarse como una guía para facilitar la planeación y control de los recursos materiales.

ACTIVIDAD O SERVICIO	DESCRIPCION DEL RECURSO MATERIAL	DISPONIBLE	NO DISPONIBLE	COMPRA	VENTA	COSTO

Una vez hecha la clasificación anterior, se elaborará otro cuadro, con el fin de canalizar y dar prioridad a los recursos materiales no disponibles, pero que son necesarios para el departamento o sección.

RECURSOS NO DISPONIBLES	URGENTE	NO URGENTE	COSTO

CONCLUSIONES

En el sector industrial, las relaciones y comportamiento sindical han cobrado más importancia, experimentándose también una evolución indudable en el ámbito educativo, cultural y social.

Valorar y proteger esta diversidad de manifestaciones, implica salvaguardar la primacía del individuo sobre lo económico, para alcanzar un desarrollo y un progreso cultural, tecnológico y científico equilibrado.

El trabajo es un medio de superación y desarrollo por el cual el hombre satisface sus necesidades primordiales, encontrando motivos para mejorar, enriqueciendo la dimensión personal y profesional, que le permiten una mayor dedicación, esfuerzo y sentido de lo que hace.

El Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, por ser una organización compleja de trabajadores, exige una previsión de planes, programas y estrategias a corto, mediano y largo plazo, con el fin de que las necesidades educativas sean detectadas y cubiertas y se apunte a la resolución de problemas específicos, para facilitar el desarrollo de un plan permanente de educación y cultura, implementado a la par del desarrollo económico.

Existe la dificultad para vincular el desarrollo y el progreso técnico y científico de la industria petrolera a los programas educativos, para que éstos respondan a los requerimientos propios de su sindicato, y en particular, a cada sección sindical que lo compone; esto se debe a que muchos trabajadores perciben que los beneficios de la capacitación y formación profesional no son para su persona, sino para la empresa.

Se requiere de un mayor apoyo de diversas instituciones educativas y culturales, que como parte del sistema educativo nacional, apoyen al sindicato como agente de preparación de los grupos de trabajo que representa, de manera que las estrategias educativas que se formulen a nivel general y específico, representen un beneficio para los agentes involucrados.

Es necesario elevar los niveles de escolaridad, pues en la mayoría de los trabajadores de esta sección sindical, es muy bajo, lo cual limita su formación y desarrollo profesional. En este punto el sistema educativo formal en sus diferentes niveles y áreas de preparación, representa el elemento clave en la solución del problema.

Por otra parte, las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento deben cumplir una función real, de manera que empresa y sindicato incluyan dentro de sus objetivos, la tarea educativa, ya que ésta no es responsabilidad exclusiva del gobierno o del sistema escolar.

Las necesidades sociales, culturales, económicas y políticas de esta institución, así como los datos arrojados en la investigación de campo, fueron los criterios que orientaron la selección de la alternativa de solución, planteada en el último capítulo.

Los errores en la planeación, organización, integración, dirección y control referidos a los aspectos constructivo y operativo del proceso administrativo en el Cuerpo de Educación y Previsión Social, repercuten claramente en la calidad del servicio educativo y cultural que se presta a los trabajadores, y por tanto, en la preparación, formación y desenvolvimiento que puedan alcanzar en el ámbito profesional.

Por tanto, el desarrollo cultural en el campo de la planeación

ción educativa dentro de una organización, necesita una adecuada infraestructura administrativa y pedagógica. Esta propuesta atiende a las necesidades concretas de la Sección 11 del Sindicato de Petróleos Mexicanos; sin embargo, los conceptos generales pueden ser tomados como base para otros sindicatos o instituciones sociales que enfrenten una problemática similar y que dentro de sus fines busquen establecer un sistema estructurado para cubrir funciones educativas en estrecha relación con la vida laboral (1).

Tomando en cuenta el enfoque anterior, podemos concluir que:

- El trabajo como actividad natural al hombre, ofrece la posibilidad de desarrollar los ámbitos intelectual, moral, estético y físico de su persona.
- La cultura tiene la posibilidad de humanizar igualmente el trabajo. Insertar el enfoque educativo implica ocuparse de las condiciones y medios para enfrentar las exigencias y favorecer el progreso del individuo y su grupo.
- Las autoridades de toda institución o empresa deben proporcionar los recursos para que la participación y el desarrollo cultural sea efectivo.
- El sindicato constituye un agente político y social, además de representar una fuerza promotora de valores culturales, que de acuerdo con la situación particular que lo caracteriza, puede ofrecer numerosos beneficios a sus afiliados.
- La empresa es una comunidad de trabajo que permite no sólo satisfacer necesidades básicas, sino desarrollar aptitudes y capacidades de sus empleados.

1 Cfr. Capítulo IV. pp.154-175

- El desarrollo dinámico del trabajo humano requiere de una organización administrativa de los recursos humanos, técnicos y materiales, para que las funciones se realicen de manera eficaz y eficiente.
- Por su parte, los aspectos administrativos deben responder a las exigencias que la complejidad del proceso educativo requiere para la correcta ordenación y distribución de los elementos, actividades y contenidos culturales.
- el trabajo pedagógico representa un esfuerzo por alcanzar mejores niveles a través de la investigación, la planeación y coordinación del desarrollo y las relaciones que operan en los organismos laborales, la evaluación de las condiciones de trabajo y educación y la estructuración de programas culturales, concebidos en relación directa con los recursos disponibles.

Las organizaciones sindicales pueden contribuir en la creación de bienes y servicios para el bienestar social, adoptando una actitud práctica de verdadera responsabilidad.

Es importante apuntar que la planeación, ejecución y evaluación del trabajo administrativo, constituye un medio para mejorar el desempeño, alcanzar niveles más altos de productividad y establecer las condiciones para que la actividad humana sea perfeccionable.

La planeación educativa es condición indispensable para llevar a cabo objetivos educativos en la institución o departamento.

Por ello, la expansión cultural no sólo implica una apertura cuantitativa de bienes, sino una organización y planeación continua. Es así como el trabajo será un factor de educación,

formación personal y profesional, y la Pedagogía podrá desempeñar un papel importante en la vida sindical.

Cabe resaltar que el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, así como otros grupos sindicales, han cobrado gran importancia tanto cuantitativa como cualitativamente en el campo laboral, y pueden ser un agente importante en el renglón profesional y cultural, siempre y cuando se respete la libertad sindical, se busque una proyección educativa además de la política, y se cumpla con la obligación de promover los intereses y los derechos de los trabajadores.

Crear dependencias sindicales, destinadas especialmente a la educación y la cultura, tiene una amplia proyección en los grupos de trabajo, en las instituciones y en la vida política, económica y social del país.

A N E X O S

- I. Declaración de Principios del SRTPRM (Acta Constitutiva y Estatutos Generales).
- II. Sobre el Cuerpo de Educación y Previsión Social.
- III. Bibliotecas, Escuelas, Lugares de Recreo, Fomento de Bandas de Música y Deportes (Contrato Colectivo de Trabajo)
- IV. Descripción de las Pruebas Estadísticas.
- V. Presentación Cuantitativa y Gráfica, Tabla General de Resultados y Perfil de la Población Muestral.

A N E X O I

"Acta Constitutiva y Estatutos Generales" - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana

TITULO SEGUNDO

CAPITULO II

DECLARACION DE PRINCIPIOS

Declaraciones Generales.

Artículo 7.- Teniendo la Organización un concepto cabal de la realidad social mexicana en que se desarrolló su acción, así como de las normas legales que rigen la vida institucional del país, declara, en primer término, que siempre constituirá un factor determinante en la lucha por los derechos de la clase trabajadora de México.

Teniendo asimismo conocimiento de que al igual que los trabajadores de México, la mayoría de los trabajadores del orbe no han logrado aún el bienestar económico y cultural que como factores de la producción les corresponde, declara, igualmente, que contribuirá en la medida de sus posibilidades en la lucha por el progreso de la clase trabajadora del mundo.

Declara también, que luchará por el afianzamiento de las conquistas logradas por el Sindicato, por la mayor capacitación técnica y cultural de sus agremiados, y en general por el mejoramiento económico, físico y cultural de los trabajadores.

Declaraciones Específicas.

Artículo 8.- El Sindicato declara concretamente lo siguiente:

I.- Tomando en cuenta la intervención directa del Sindicato

en el fenómeno de la expropiación petrolera y su participación consciente en el encausamiento y desarrollo de la industria después de consumarse el acto expropiatorio, participación que consistió principalmente en la resolución de los múltiples problemas de trabajo que surgieron con el nuevo sistema de administración, pugnará por la evolución de los procedimientos empleados hasta lograr que la Administración de la Industria que de bajo la dirección y responsabilidad de los trabajadores petroleros, para lo cual fomentará por todos los medios posibles su preparación técnica.

II.- Consecuente con el anterior postulado, el Sindicato luchará porque los puestos de confianza, o sea, los de dirección, administración y técnicos, pasen a ser tabulados, formando parte de los escalafones respectivos; e igualmente, y mientras se realiza esto, pugnará porque los puestos de confianza sean cubiertos por elementos de extracción sindical que ostenten mejores derechos y continuará formando parte del Consejo de Administración de la industria petrolera, pero pugnando por lograr igual representación que la del Estado, con fines de equilibrio de dirección.

III.- Luchará por una constante mejoría de las condiciones de trabajo en general dentro de la industria petrolera y porque la pensión de los jubilados sea incrementada en la misma proporción en que lo sean los salarios del personal activo, en cada revisión de los salarios y del Contrato Colectivo de Trabajo.

IV. En este inciso los fundadores de nuestro Sindicato establecieron que debería lucharse con todos los medios a su alcance hasta lograr la implantación dentro de la industria petrolera de la jornada de 40 horas a la semana; laboradas en 5 días consecutivos, con objeto de que los trabajadores disfrutaran de 2 días de descanso, lo cual fue logrado por la acción vertical, enérgica y viril del Co. Salvador Barragán Camacho, Secretario

General del Comité Ejecutivo General en el periodo 1971-1973, entrando en vigor el 1° de agosto de 1973.

Dentro de este concepto, combatirá toda reducción de personal y de salarios, y al mismo tiempo pugnará por la mejora constante de los mismos, para que los trabajadores, económica-mente fortalecidos, puedan solventar las necesidades de sus hogares, elevar su estandard de vida y estar preparados con una economía familiar honesta, contra las contingencias del futuro.

V. Exigirá y vigilará el exacto cumplimiento de los principios emanados del artículo 123 constitucional, de las disposiciones reglamentarias de la Ley Federal del Trabajo y del Contrato Colectivo de Trabajo.

Además, pugnará por intervenir directamente o mediante sus representantes, en las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, enviando proyectos, para que los derechos y conquistas logradas no se reduzcan, sino que por lo contrario, se conserven y se dicten nuevas leyes que mejoren las condiciones de los trabajadores; igualmente promoverá reformas constitucionales para que la exportación del petróleo crudo sea substituída por la de derivados después de llenadas las necesidades de la economía nacional, en beneficio del comercio exterior y ensanchamiento de la refinación mexicana.

VI. Luchará por evitar paros patronales en la industria petro-lera y mediante la incautación de las empresas declaradas incontables, asumirá la dirección y administración de las mismas con miembros del Sindicato, dando preferencia a quienes laboren en la empresa incautada.

VII. No sugerirá ni aceptará arbitrajes de ninguna índole que perjudiquen los intereses de la Organización o los particulares de los socios.

VIII. Hará las gestiones necesarias hasta lograr la creación de un Instituto de reeducación en beneficio de los trabajadores que sufran incapacidades provenientes de accidentes de trabajo.

IX. Pugnaré por la creación de escuelas, de sociedades culturales y deportivas, institutos cívicos y de diversión, etc., tendientes a obtener la educación y desarrollo físico y cultural de sus agremiados, así como de los familiares de éstos.

X. Lucharé por la no explotación del trabajador petrolero en su carácter de consumidor, para lo cual se opondrá al alto costo de la vida, promoviendo campañas populares de abaratamiento de las subsistencias y contituyendo, en casos necesarios, entidades comerciales, auspiciadas por el Sindicato, tales como cooperativas, sociedades mutualistas y otras, cuya existencia trascienda en el fortalecimiento de la economía de los trabajadores.

XI. Lucharé por la obtención de casas habitación cómodas e higiénicas para sus socios activos, de acuerdo con el número de familiares de cada uno de ellos, costeadas por las empresas y con tendencia a que dichos inmuebles pasen a ser propiedad de los trabajadores.

XII. Pugnaré por el aumento de becas para el estudio de los trabajadores y los hijos de éstos, con el fin de capacitarlos para el mejor desenvolvimiento de la industria petrolera, y exigirá que a los becados que hayan terminado sus estudios, se les dé preferencia, frente a los elementos ajenos al Sindicato para ocupar vacantes temporales o definitivas en la industria, dentro de su especialidad.

XIII. SUPRIMIDA.

XIV. Abolirá toda clase de privilegios individuales, ya sea en las empresas o en el Sindicato, con estricta sujeción a los

principios colectivos como norma de conducta.

XV. Ejercerá estricta vigilancia sobre las permutas entre trabajadores, a fin de que se realicen sin perjuicio de los derechos de antigüedad de los propios permutantes.

XVI. Ostentará la representación de los trabajadores o de los familiares de éstos, ante cualquier autoridad y en todos los litigios que se deriven de la defensa de algún derecho emanado de la Ley, del Contrato Colectivo de Trabajo o de los presentes Estatutos.

XVII. Ejercerá estricta vigilancia sobre la aplicación de la cláusula de exclusión a efecto de que esta medida sindical se aplique con toda justicia, observando las disposiciones de estos Estatutos y en todo caso en beneficio de la integridad y decoro del Sindicato.

XVIII. Editará un órgano periodístico que contenga preferentemente, asuntos doctrinarios y culturales; además de información sindical, debiendo ser el órgano oficial del Sindicato, que servirá para la defensa de los intereses de los trabajadores, obrando siempre de acuerdo con la declaración de principios y en el que no podrán actuar en puestos de orientación, responsabilidad o dirección, directa o indirectamente, sino socios del Sindicato, debiéndose para este efecto, hacer la reglamentación respectiva por el Comité Ejecutivo General.

XIX. En general, el Sindicato actuará con todos sus recursos legales, económicos y morales para la defensa de sus agremiados, con tendencia a lograr un positivo beneficio en todas las condiciones de vida y de trabajo y de un respeto absoluto a la soberanía de la Organización.

ANEXO I I

"Acta Constitutiva y Estatutos Generales" - Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

TITULO CUARTO

DE LAS SECRETARIAS DEL COMITE EJECUTIVO GENERAL

CUERPO DE EDUCACION Y PREVISION SOCIAL

Artículo 175.- El Cuerpo de Educación y Previsión Social, como organismo especializado, deberá realizar una labor de beneficio efectivo para los trabajadores petroleros y sus familias. Para el desarrollo de dicha labor, cumplirá estrictamente con las siguientes normas de acción de carácter general.

I. Combatir el analfabetismo que pudiera existir entre los trabajadores petroleros y sus familias, pugnando por su más alta preparación técnica y cultural. Para este objeto deberá luchar por la implantación de medios de enseñanza y educación que correspondan a los sistemas más avanzados de la época.

III. Formulará un reglamento para sus actividades que establezca un programa general y un sistema de trabajo uniforme para las tres zonas de la Industria, a efecto de que en todas las Secciones se desarrolle una labor coordinada en Materia de Educación y Previsión Social que, de manera concreta, obtenga como mínimo la realización de los postulados comprendidos en la declaración de principios de la organización.

IV. Atenderá con eficacia y prontitud los asuntos de Educación y Previsión Social que le turnen las diversas Secciones, sin dar preferencia a unas con perjuicio de las otras y desahogará dichos asuntos, en igualdad de circunstancias, por riguroso orden de fechas, con excepción de aquellos casos que por su trascendencia, ameriten trámite inmediato y preferente.

Artículo 176.- Son normas específicas de acción de cada uno de los miembros del Cuerpo de Educación y Previsión Social.

I. Gestionar ante Petróleos Mexicanos, Empresas y Autoridades Federales y Estatales, especialmente ante la Secretaría de Educación, la creación y sostenimiento de bibliotecas en los diferentes centros de trabajo.

II. Colaborar con las Secciones para el establecimiento y buen funcionamiento de bibliotecas en el seno de las mismas.

III. Presentar proyectos y hacer gestiones ante quien corresponda para el establecimiento y sostenimiento de escuelas, tanto elementales como prevocacionales, vocacionales y de reeducación para la preparación de los trabajadores y sus familiares en los diversos centros de trabajo de la Industria.

IV. Conocer los planes de estudio de los distintos planteles educativos a que concurran los socios del Sindicato, o los hijos de éstos, y los de todas las escuelas en general, haciendo las iniciativas que sean necesarias para que la enseñanza que se imparta sea en consonancia con la ideología revolucionaria.

V. Hacer gestiones ante el Estado, para obtener del mismo el mayor número de becas para los socios del sindicato o para los hijos de éstos.

VI. Exigir de la Empresa el número de becas que de acuerdo con la ley y el contrato General de la Industria, estén obligados a conceder para los trabajadores o sus hijos.

IX. Recomendar a los beneficiados con las becas, que se dediquen a hacer estudios relacionados con la Industria Petrolera o el Derecho Obrero.

XV. Fomentar la creación de Sociedades Culturales y Recreativas, Clubes y Equipos Deportivos, etc., en el seno de las Secciones y prestar su ayuda para la mejor organización y funcionamiento de los mismos.

XVI. Estar en contacto con los Secretarios Locales de Educación y Previsión Social e instruirlos sobre la mejor forma de llevar a la práctica el programa que sobre esta materia deberá desarrollarse en cada una de las Secciones de las zonas que representa.

XVIII. Publicar en el Organismo Oficial del Sindicato, información de interés general sobre Educación, Seguridad e Higiene Industrial, Deportes y demás asuntos inherentes a su cargo.

XIX. Atender, preferentemente, los asuntos de la zona que representen sin perjuicio de las disposiciones del reglamento de actividades del propio cuerpo.

Artículo 229.- Son normas específicas de la Secretaría de Educación y Previsión Social.

I. Realizar una labor de beneficios efectivos para los trabajadores petroleros y sus familiares.

II. Combatir el analfabetismo que pudiera existir entre los trabajadores petroleros y sus familiares, dentro de la jurisdicción de su Sección, pugnando por su más alta preparación técnica y cultural, debiendo luchar por la implantación de medios de enseñanza y educación que correspondan a los sistemas más avanzados de la época.

V. Gestionar ante Petróleos Mexicanos, Autoridades Federales y Estatales, pero especialmente ante la Secretaría de Educación Pública, la creación y sostenimiento de bibliotecas para su respectiva jurisdicción.

VI. Pedir al Comité Ejecutivo General su colaboración para el establecimiento y buen funcionamiento de bibliotecas dentro de su jurisdicción.

VII. Presentar proyectos y hacer gestiones ante quien corresponda, para el establecimiento y mantenimiento de escuelas, tanto elementales como prevocacionales y de reeducación, para la preparación de los trabajadores y sus familiares en los centros de trabajo de su jurisdicción.

VIII. Conocer los planes de estudio de los distintos planteles educativos a que concurran los Socios de la Sección o los hijos de éstos, y los de todas las escuelas en general, a efecto de hacer las iniciativas que sean necesarias para que la enseñanza que se imparta esté en concordancia con la ideología revolucionaria.

IX. Hacer gestiones ante el Estado, para obtener el mayor número de becas para los socios de la Sección o para los hijos de éstos, solicitando su colaboración al Cuerpo de Educación y Previsión Social del Comité Ejecutivo General.

X. Exigir de la Empresa el número de becas que de acuerdo con la Ley y el Contrato de la Industria, esté obligada a conceder para los trabajadores de la Sección o los hijos de éstos.

XI. Distribuir las becas entre los trabajadores de la Sección o los hijos de éstos de conformidad con las disposiciones que para estos casos establecen los presentes Estatutos.

XII. Recomendar a los beneficiados con las becas que se dediquen a hacer estudios relacionados con la Industria Petrolera o el Derecho Obrero.

XVIII. Fomentar la creación de Sociedades Culturales y Recreati

vas, Clubes y Equipos Deportivos, etc., en el seno de la Sección y prestar su ayuda para la mejor organización y funcionamiento de los mismos.

XIX. Recabar del Comité Ejecutivo General instrucciones sobre la mejor forma de llevar a la práctica el programa que sobre las materias correspondientes a su cartera, debe desarrollarse en su Sección.

XX. Hacer visitas a las Delegaciones y Subdelegaciones a efecto de verificar la aplicación efectiva del programa general de educación y previsión social que se haya establecido en el Sindicato, tomando las medidas que sean necesarias para remediar cualquiera irregularidad.

XXI. Publicar en el periódico de la Sección y en el órgano oficial del Sindicato, información de interés general sobre educación, seguridad e higiene industrial, deportes, y demás asuntos inherentes a su cargo.

XXII. Colaborar en el cumplimiento de las disposiciones de la Secretaría de Salubridad y Asistencia Pública, en la campaña antialcohólica, pugnando por todos los medios a su alcance, porque las autoridades hagan respetar los reglamentos respectivos en la instalación de centros de vicio, como cantinas, casas de juego, casas de asignación, etc.

XXIII. Organizar mítines, veladas culturales y demás actos que tiendan a elevar el nivel moral y cultural de los trabajadores, de preferencia en aniversarios sobre acontecimientos del Sindicato y de la Historia de México.

(NOTA: Los artículos y las fracciones tomadas en el Anexo V fueron los referentes al tema de cultura y educación; no se contemplan los puntos de seguridad e higiene, salud y tiendas cooperativas, que también son funciones del "Cuerpo de Educación y Previsión Social".)

ANEXO III

"Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana."

CAPITULO XX

BIBLIOTECAS, ESCUELAS, LUGARES DE RECREO,
FOMENTO DE BANDAS DE MUSICA Y DEPORTES.

Cláusula 174.- El patrón proporcionará a cada una de las secciones sindicales el local necesario para bibliotecas de los trabajadores, así como libros instructivos para los diversos oficios y especialidades de la industria petrolera, y de cultura o recreación en general.

Cada sección o delegación proporcionará mensual o anualmente, al patrón, la lista de libros que pretenda obtener, y si el patrón no compra los libros que la sección o delegación haya solicitado, en un plazo que no exceda de dos meses, quedará en libertad de comprarlos y la factura será presentada para su pago al patrón, de acuerdo con los términos y condiciones de la presente cláusula.

Cláusula 175.- El patrón se obliga a establecer escuelas diurnas para los hijos de los trabajadores, y nocturnas para éstos, cuando las residencias de los mismos estén fuera de los centros de población o en los lugares de trabajo donde por las condiciones del lugar sea necesario, y para tal efecto, acondicionará los locales que se requieren con mobiliario, material escolar y en general todos los elementos y anexos que integren la escuela urbana, semiurbana y rural mexicana. Para establecer en ellas los grupos de estudios de los educandos, se tomarán como base profesores normalistas, titulados en alguna escuela oficial o incorporada a la Secretaría de Educación Pública. El establecimiento de las escuelas a que se refiere esta cláusula

la, el número de alumnos y profesores y la enseñanza escolar que en ellas se proporcione, se sujetarán en todo caso a las disposiciones que para el efecto dicte la Secretaría de Educación Pública. El patrón se obliga a mantener en buenas condiciones los planteles a que se refiera esta cláusula y los que en lo futuro establezca, así como dotarlos de agua potable, inodoros y en general de toda clase de servicios higiénicos posibles, además de alumbrado.

El patrón establecerá en las zonas Norte, Centro y Sur, escuelas prevocacionales para los becarios y trabajadores a su servicio a cuyo efecto las partes se pondrán de acuerdo sobre la forma más expedita de hacerlo.

Cláusula 176.- El patrón proporcionará a los hijos de los trabajadores que concurran a las escuelas que sostenga, los libros, útiles y demás enseres que fueren indicados por los directores locales de las propias escuelas, con sujeción a los programas y disposiciones que acerca de la materia expida la Secretaría de Educación Pública.

Si después de veinte días de iniciadas las clases, el Departamento Central de Servicios Médicos y Previsión Social o los gerentes de la zona, no proporcionaren libros, útiles y demás enseres, se autorizará a las secciones sindicales para que comunicándose al patrón y con cargo a éste los adquieran, a cuyo efecto deberá someterse a los textos autorizados por la Secretaría de Educación Pública en relación con los programas respectivos.

Cláusula 177.- En los lugares donde actualmente no existan escuelas o éstas no estén debidamente acondicionadas, el patrón construirá y acondicionará las que se hagan necesarias, de conformidad con lo dispuesto en las cláusulas anteriores.

Cláusula 179.- El patrón suministrará en el mes de enero de cada año, por anticipado, a cada una de las escuelas por él sostenidas, una cantidad fija (en 1981 era de \$7,750.00) como ayuda a dichos planteles para fiestas patrias y escolares.

Cláusula 180.- El patrón instalará y mantendrá en buen estado en todos los centros de trabajo, campos deportivos para el desarrollo de deportes en general, y proporcionará los equipos necesarios de primera calidad de fabricación nacional. Los equipos deportivos serán re^upuestos por el patrón cuando se hayan deteriorado por el uso normal y adecuado de los mismos. Las prestaciones a que se refiere esta cláusula serán suspendidas siempre que se compruebe que una sección o delegación sindical no tiene equipos debidamente integrados ni practica regularmente el deporte de que se trate.

Cláusula 181.- En los centros de trabajo en que a la fecha existen cuerpos y bandas de música integrados por trabajadores, queda obligado el patrón a cubrir el 80% del sueldo del director de las mismas, que se fijará de común acuerdo entre las partes, y a cooperar con un subsidio mensual.

ANEXO IV

DESCRIPCION DE LAS PRUEBAS ESTADISTICAS (1)

- a) Porcentaje Promedio: es la puntuación promedio, obtenida en porcentaje (%), por cada inciso de una pregunta. En las preguntas que admiten una sola respuesta el 100%, se distribuye en las diferentes opciones; y en las preguntas en las que caben una o más respuestas el 100%, es el valor total de cada opción (véase procesamiento de la encuesta).
- b) Media Muestral o Proporcional: Es el porcentaje promedio de cada inciso, arrojado en el procesamiento de la encuesta.
- c) Desviación Típica o Estándar: Es una medida de dispersión a través de la cual, se podrá determinar qué tanto se desvía cada dato en promedio respecto a la media proporcional, que es una medida de tendencia central, la cual ofrece valores centrales de una situación o fenómeno. Para obtener los resultados, se utilizará la siguiente fórmula:

$$\sigma_{\hat{p}} = \sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n}}$$

Donde:

$\sigma_{\hat{p}}$ = desviación típica de la proporción poblacional.

\hat{p} = probabilidad de éxito o respuesta afirmativa.

n = tamaño de la muestra.

El valor obtenido de esta fórmula elevado al cuadrado, dará la varianza de la proporción muestral.

1 ROJAS SORIANO, Raúl. Op.Cit. pp.171-174, 206-207, 215-216; y WAYNE W., Daniel. Estadísticas con Aplicaciones a las Ciencias Sociales y a la Educación. pp.173-173.

La desviación típica, como medida de variabilidad, indica qué tan homogénea es la población que se está obteniendo en base a los valores proporcionales (porcentajes), arroja dor en el procesamiento de la encuesta.

d) Proporción Poblacional e Intervalo de Confianza: Una vez capturada y procesada la información, las principales estadísticas (variables de la muestra) que se tratarán son:

- medias proporcionales
- desviación típica
- varianza

todas ellas calculadas sobre la muestra. Con estos valores obtendremos inferencias sobre los parámetros (variables poblacionales), creando intervalos de confianza para ver si los resultados obtenidos son representativos de la población.

Para determinar el tamaño de la muestra óptima en una investigación de una población binomial (éxito o fracaso), tomando en cuenta que la población objeto de estudio es grande, el cuestionario es reducido (no más de 40 preguntas) y las alternativas de respuesta son excluyentes, se utiliza la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q}{d^2}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra.

Z = es el nivel de confianza con que se quiere trabajar.

p = proporción de éxito o respuesta acertiva.

q = diferencia 1 - p, que es la proporción de respuesta negativa.

d = mitad del intervalo de confianza deseado, indicando qué tan cerca se quiere la estimación sobre los parámetros.

En nuestro caso "n" es un valor dado = 1200, el valor a estimar será el de "d", se trabajará a un nivel de 95% de confianza, es decir, se tiene un 5% de error. Lo anterior significa que si un tamaño de muestra se calcula utilizando un 95% de confianza, la probabilidad de que los datos de la muestra resulten idénticos en la población será igual al 95%, y habrá un 5% de posibilidad de que difieran.

Cuando se sustituyen los valores en la fórmula, no se coloca el 95% de confianza, se utilizan valores tipificados obtenidos de las tablas de áreas bajo la curva normal (2).

Los pasos a seguir son:

1. Dividir dicho valor entre 2 (95% ÷ 2), ya que la curva normal está distribuida en dos partes iguales.
2. El resultado es 47.50%.
3. Se divide el valor anterior entre 100, (47.50% ÷ 100), ya que los valores están dados en proporciones.
4. Este valor se localiza en el cuerpo de la tabla.
5. El dato tipificado que le corresponde, se busca en la columna Z; en este caso Z = 1.96, valor con el que trabajaremos.

Con el fin de obtener el valor "d", se utiliza la fórmula para obtener el tamaño de la muestra, y se hace el despeje conveniente:

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2} \longrightarrow d^2 = \frac{Z^2 pq}{n} \longrightarrow d = \sqrt{\frac{Z^2 pq}{n}}$$

Con el paso anterior, crearemos los "intervalos de confianza", para tener un conocimiento general de la problemática de la población, con la que se trabaja y poder obtener elementos debidamente sustentados para formular sugerencias.

El intervalo de confianza se obtendrá:

- a) utilizando el valor d = mitad del intervalo de confianza deseado.
- b) p = proporción poblacional (porcentaje promedio).
- c) p = probabilidad de éxito o respuesta afirmativa, representado de la siguiente forma:

$$c \left[\hat{p} - d \leq p \leq \hat{p} + d \right] = 95\% \text{ de confianza}$$

Lo anterior significa:

El intervalo de confianza se da cuando la proporción poblacional (\hat{p}), menos la mitad del intervalo de confianza (d), es menor o igual a la probabilidad de éxito (p), y ésta es menor o igual a la proporción poblacional (\hat{p}), más la mitad del intervalo de confianza (d), con un índice de confiabilidad de 95%.

A N E X O V

PRESENTACION CUANTITATIVA Y GRAFICA, TABLA GENERAL
DE RESULTADOS Y PERFIL DE LA POBLACION MUESTRAL.

TABLA GENERAL DE RESULTADOS

PREGUNTA	OPCIONES	PROMEDIO PORCENTUAL (MEDIA MUESTRAL) (%)	DESVIACION TIPICA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	PROPORCION POBLACIONAL DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	INTERVALO DE CONFIANZA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR (%)
1	a b c d e f g h i j k l	41.17 47.89 51.26 48.73 37.81 61.34 37.81 38.65 41.17 24.36 83.19 2.52	3.41 1.43	6.68 2.80	$76.52 \leq p \leq 89.88$ $- 0.28 \leq p \leq 5.32$
2	a b c d e f g h i j	27.73 26.05 5.88 41.17 67.22 8.40 73.94 52.10 4.20 3.36	4.04 1.64	7.93 3.22	$65.17 \leq p \leq 91.03$ $0.14 \leq p \leq 6.58$
3	a b c d	48.73 24.36 22.66 3.36	4.56 1.64	8.94 3.22	$39.76 \leq p \leq 57.64$ $0.14 \leq p \leq 6.58$

PREGUNTA	OPCIONES	PROMEDIO PORCENTUAL (MEDIA MUESTRAL) (%)	DESVIACION TIPICA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	PROPORCION POBLACIONAL DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	INTERVALO DE CONFIANZA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR (%)
4	a	32.77	4.28	8.39	24.41 ≤ p ≤ 41.19
	b c c	30.25 31.09 5.88	2.14	4.20	1.68 ≤ p ≤ 10.08
5	a	7.56	2.28	4.47	2.25 ≤ p ≤ 11.19
	b c d	6.72 52.10 33.61	4.5	8.93	43.17 ≤ p ≤ 61.03
6	a	17.64			
	b c d e f g h i	15.12 10.08 42.85 12.60 26.89 7.56 43.69 0.84	4.52 0.83	8.87 1.63	34.83 ≤ p ≤ 52.57 - 0.79 ≤ p ≤ 2.47
7	a	1125 *	1.98	3.89	91.11 ≤ p ≤ 98.89
	b c d e f g h i	933 823 759 702 647 572 584 289	1.39	2.73	- 0.33 ≤ p ≤ 5.3

(*) Puntuación ponderada.

PREGUNTA	OPCIONES	PROMEDIO PORCENTUAL (MEDIA MUESTRAL) (%)	DESVIACION TIPICA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	PROPORCION POBLACIONAL DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	INTERVALO DE CONFIANZA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR (%)
8	a	41.17	4.49	8.80	$32.3 \leq p \leq 49.9$
	b	33.61			
	c	25.21	3.96	7.76	
9	a	81.51	3.54	6.94	$74.56 \leq p \leq 88.44$
	b	23.52			
	c	31.93			
	d	19.32			
	e	5.88			
	f	13.44			
	g	25.21			
	h	10.92			
	i	24.36			
	j	2.52			
	10	a	75.63	3.91	7.67
b		15.96			
c		31.93			
d		36.97			
e		22.68			
f		17.64			
g		4.20	1.83	3.58	$0.62 \leq p \leq 7.78$
11	a	18.48	4.26	8.39	$58.81 \leq p \leq 75.59$
	b	67.22			
	c	14.28	3.19	6.25	
12	a	34.95	1.38	3.63	$91.11 \leq p \leq 98.89$
	b	5.04			
	c	0.00	0.00	0.00	

PREGUNTA	OPCIONES	PROMEDIO PORCENTUAL (MEDIA MUESTRAL) (%)	DESVIACION TIPICA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	PROPORCION POBLACIONAL DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	INTERVALO DE CONFIANZA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR (%)
13	a b c d	21.84 24.36 45.37 8.40	4.54 2.53	8.90 4.96	$36.5 \leq p \leq 54.3$ $3.44 \leq p \leq 13.36$
14	a b c	59.66 34.45 5.88	4.47 2.14	8.77 4.20	$50.93 \leq p \leq 68.47$ $1.68 \leq p \leq 10.08$
15	a b c d e f g	78.15 12.60 18.48 26.89 11.76 44.53 0.84	3.77 0.83	7.39 1.63	$70.71 \leq p \leq 85.49$ $- 0.79 \leq p \leq 2.47$
16	a b c d e f	27.73 72.26 14.28 8.40 3.36 0.84	4.08 0.83	8.01 1.63	$64.19 \leq p \leq 80.21$ $- 0.79 \leq p \leq 2.47$
17	a b c d e f g	26.89 73.10 18.48 0.00 3.36 1.68 4.20	4.04 0.00	7.93 0.00	$65.17 \leq p \leq 81.03$ $0.00 \leq p \leq 0.00$

PREGUNTA	OPCIONES	PROMEDIO PORCENTUAL (MEDIA MUESTRAL) (%)	DESVIACION TIPICA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	PROPORCION POBLACIONAL DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	INTERVALO DE CONFIANZA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR (%)
18	a b	36.97 63.02	4.40 4.40	8.63 8.63	$28.34 \leq p \leq 45.6$ $54.37 \leq p \leq 71.63$
19	a b c d e	5.04 9.24 18.48 15.96 1.68	3.53 1.17	6.93 2.29	$11.47 \leq p \leq 25.33$ $- 0.61 \leq p \leq 3.97$
20	a b c d e f g	60.50 39.49 27.73 15.12 36.13 1.68 0.00	4.46 0.00	8.74 0.00	$51.76 \leq p \leq 69.24$ $0.00 \leq p \leq 0.00$
21	a b c d	15.12 33.61 27.73 23.52	3.27 4.08	6.40 8.0	$8.72 \leq p \leq 21.52$ $19.7 \leq p \leq 35.7$
22	a b	56.30 43.69	4.52 4.52	8.87 8.87	$47.43 \leq p \leq 65.17$ $34.82 \leq p \leq 52.56$
23	a b c d e f	47.05 1.68 31.09 10.08 21.84 0.00	4.55 0.00	8.92 0.00	$38.08 \leq p \leq 55.92$ $0.00 \leq p \leq 0.00$

PREGUNTA	OPCIONES	PROMEDIO PORCENTUAL (MEDIA MUESTRAL) (%)	DESVIACION TIPICA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	PROPORCION POBLACIONAL DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR	INTERVALO DE CONFIANZA DEL PORCENTAJE MAYOR Y MENOR (%)
24	a	44.53	4.55	8.91	$37.29 \leq p \leq 55.11$
	b	46.21			
	c	44.53	4.42	8.67	$29.14 \leq p \leq 46.48$
	d	37.81			
25	a	28.57	4.53	8.88	$35.62 \leq p \leq 53.38$
	b	7.56			
	c	31.09			
	d	44.53			
	e	0.84			

PERFIL DE LA POBLACION MUESTRAL

Edades:

20 - 29 años	_____	69%
30 - 39 años	_____	23%
40 - 49 años	_____	4%
50 - 59 años	_____	4%

Estado Civil:

Soltera(o)	_____	49%
Casada(o)	_____	51%

Sexo:

Femenino	_____	26%
Masculino	_____	74%

Ocupación:

Obrero	_____	22%
Empleada(o)	_____	52%
Técnico	_____	18%
Profesionista	_____	8%

Estudios Realizados:

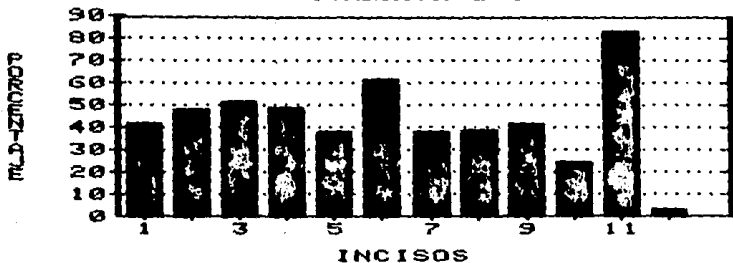
Primaria	_____	40%
Secundaria	_____	22%
Preparatoria	_____	11%

Estudios Técnicos	_____	49%
----------------------	-------	-----

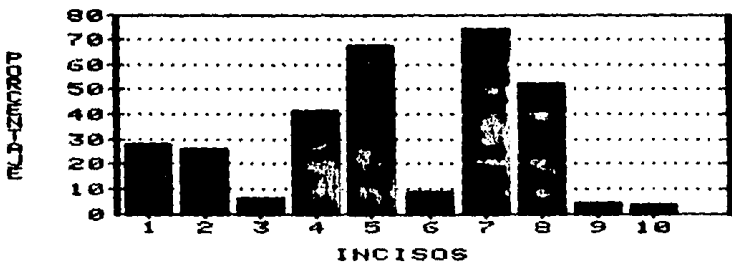
Otros:

Comercio	_____	14%
Profesional	_____	4%

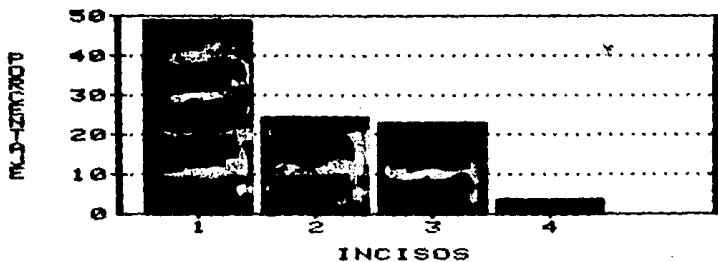
PREGUNTA # 1



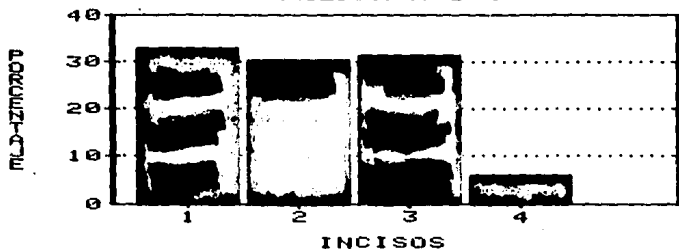
PREGUNTA # 2



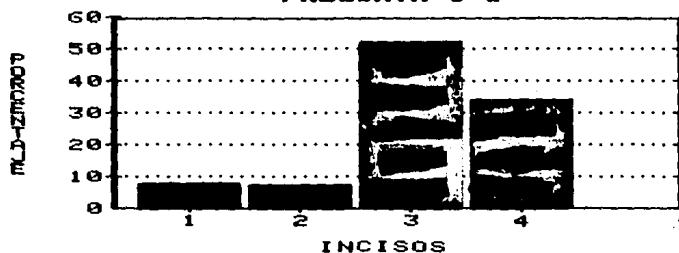
PREGUNTA # 3



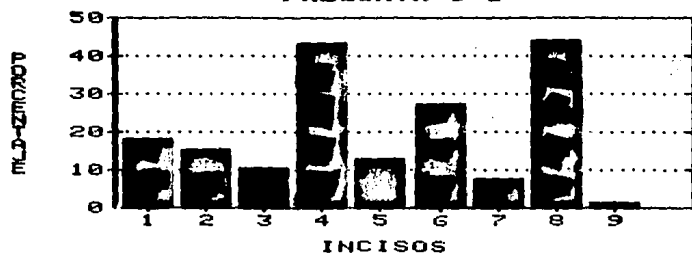
PREGUNTA 4



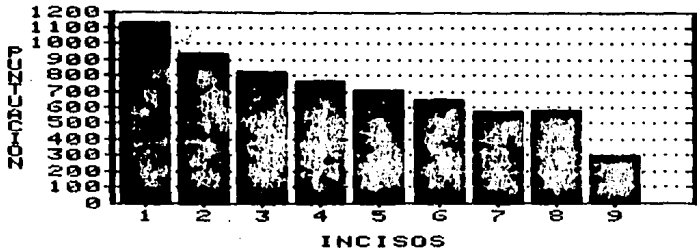
PREGUNTA 5



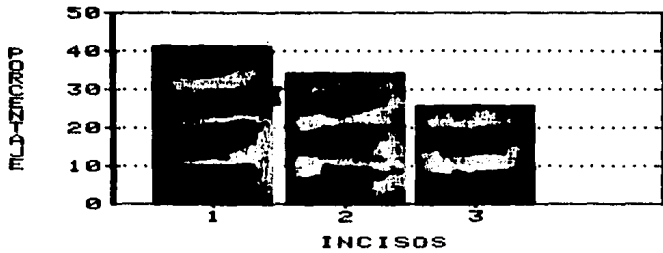
PREGUNTA 6



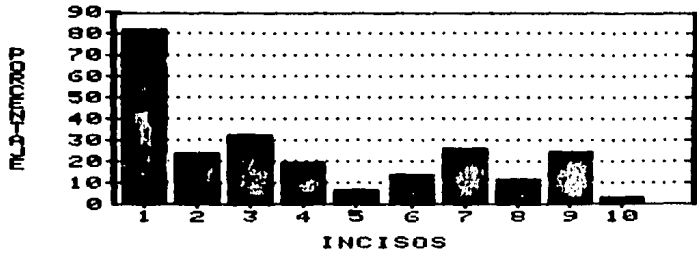
PREGUNTA 7



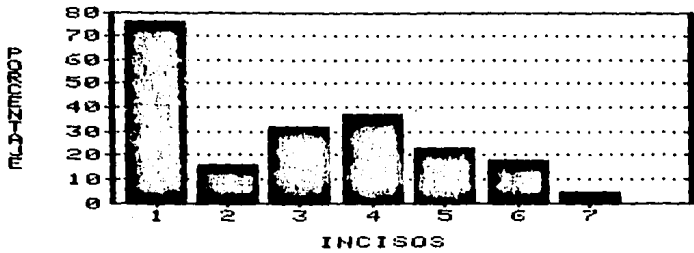
PREGUNTA 8



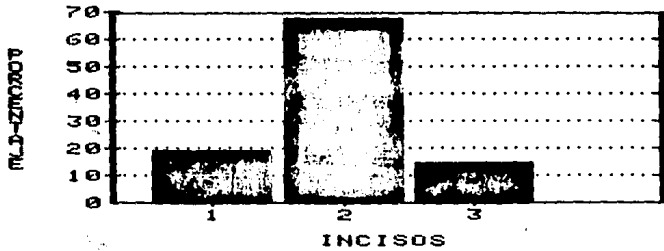
PREGUNTA 9



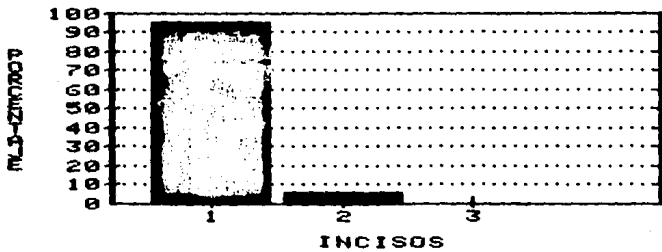
PREGUNTA 10



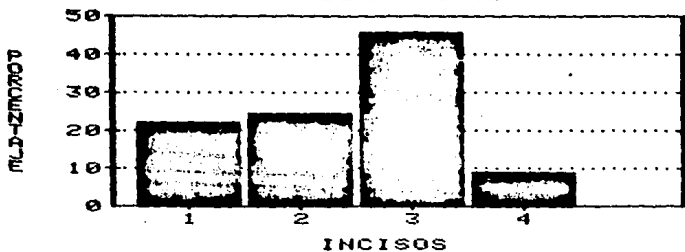
PREGUNTA 11



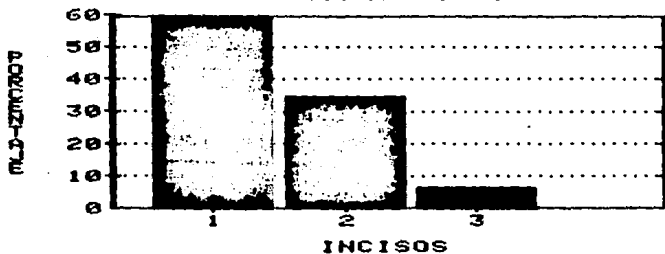
PREGUNTA 12



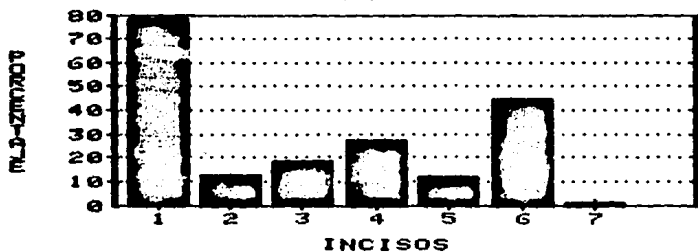
PREGUNTA # 13



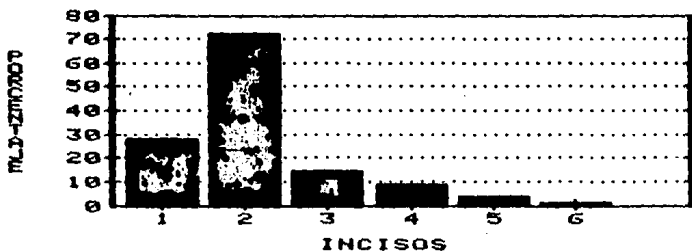
PREGUNTA # 14



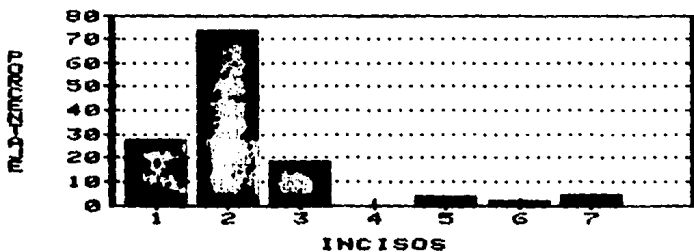
PREGUNTA # 15



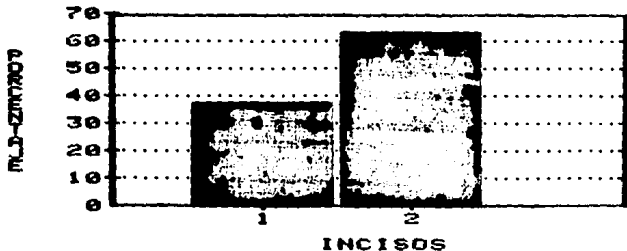
PREGUNTA 16



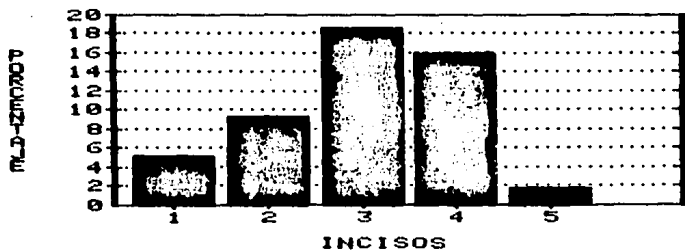
PREGUNTA 17



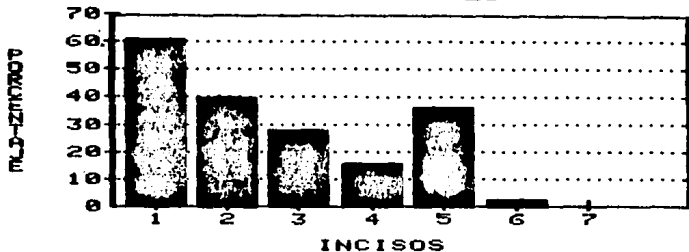
PREGUNTA 18



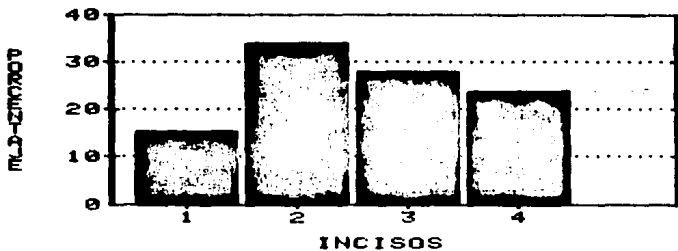
PREGUNTA 19



PREGUNTA 20



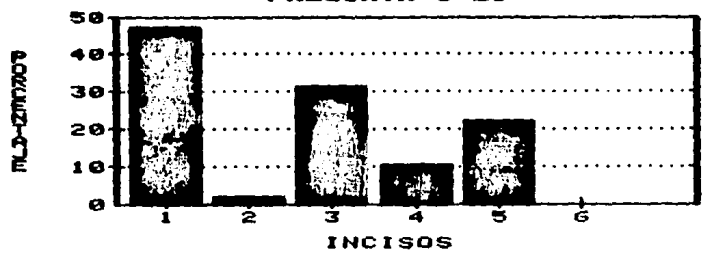
PREGUNTA 21



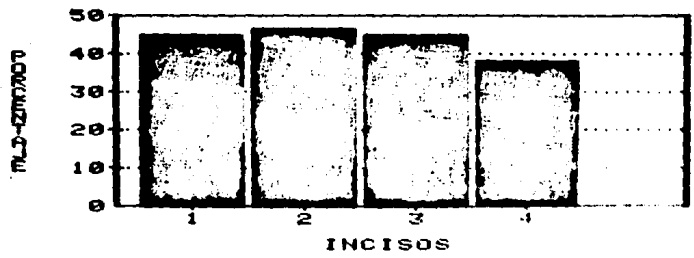
PREGUNTA # 22



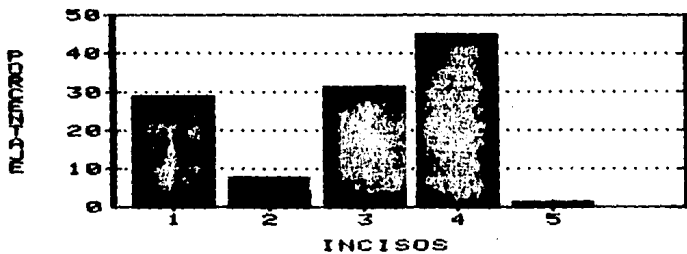
PREGUNTA # 23



PREGUNTA # 24



PREGUNTA 25



B I B L I O G R A F I A

- Acta Constitutiva y Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. (México, STPRM, 1980), pp.21-27, 107-111, 154-158.
- ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. 2a. Ed. (México, Trillas, 1984), pp.302-313. (Biblioteca de Ciencias de la Administración).
- BARRENECHEA, Mauro. Formación Sindical. Métodos y Programas 2a. Ed., (México, Obra Nacional de la Buena Prensa, A.C., 1964). pp.3-20.
- Bases para la Planeación Económica y Social de México. Seminario celebrado por la Escuela Nacional de Economía de la UNAM, México 1965. 2a. Ed. (México, Siglo XXI Editores, 1965), pp.177-198. (Colección El Mundo del Hombre, Economía y Demografía).
- CASARES ARRANGOIZ, David y SILICEO AGUILAR, Alfonso. Planeación de Vida y Carrera. Enfoque Teórico-Vivencial. México, Limusa, 1982, 153 pp.
- CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo. (Barcelona, Imprenta Escuela: Casa Provincial de Caridad, 1971) pp.22-25.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, et. al. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. 17a. Ed. (México, Trillas, 1984) pp.269-274. Arts. 356-371.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. (México, Jus, S.A., 1972), pp.161-164; 397-406. Arts. 356-371.

- Contrato Colectivo de Trabajo. Celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos. (México, Petróleos Mexicanos - Gerencia de Personal, 1931). Arts. 174-131.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Derecho Individual y Colectivo, 5a. Ed., (México, Porrúa, S.A., 1983), t.II, pp.15-23; 545-72E.
- DE PINO VERA, Rafael, Diccionario de Derecho. 9a. Ed., (México, Porrúa, S.A., 1980), pp.398-399.
- Diccionario de Pedagogía Labor. (Barcelona, Labor, S.A., 1964) t.II, pp.230-231; 705; 852-853.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. (México, UNAM, 1984), t.VIII, núm.30, pp.134-136; 302-303. (Arts.3º, 4º, 8º, 123 fracc.VII, 132 fracc.VI, 356-359, 374-379, 381 - Ley Federal del Trabajo).
- Encíclica de Juan Pablo II. Cumpliendo con su Trabajo (Laborem exercens). Actas y Documentos Pontificios. 3a. Ed., (México, Paulinas, S.A., 1981), pp.17-28; 37-40; 69-75.
- FELIX TEZANOS, José. ¿Crisis de la Conciencia Obrera? (España, Mezquita, 1982), pp.123-185.
- FITCH, John A., Responsabilidades Sociales de los Sindicatos Obreros. (Tr. María A. Marino), (Buenos Aires, Agora, 1959), Colección Hombres y Problemas. pp.25-37; 48-59; 99-111.
- FRIEDMANN, Georges y NAVILLE, Pierre. Tratado de Sociología del Trabajo. (Tr. Julieta Campos), (México; Fondo de Cultura Económica, 1963) vol.II, pp.341-345.

- GARCIA HOZ, Víctor. Principios de Pedagogía Sistemática. Ga.Ed. (Madrid, España, Rialp, S.A., 1978) pp.28-39; 182-189; 500-526.
- GERTZ MANERO, Alejandro. La Defensa Jurídica y Social del Patrimonio Cultural. (México, Fondo de Cultura Económica, 1976), archivo del Fondo núm.74, pp.47-54.
- GONZALEZ DIAZ, Tania. El Derecho a la Educación. s.e. (Pamplona, España, Ediciones Universidad de Navarra, S.A., 1973). Colección Parerga, pp.104-168.
- GONZALEZ PARAMO, José Manuel. La Empresa y la Política Social. (Madrid, Rialp, S.A., 1966) t.II. Colección Hombre y Sociedad. pp.226-234; 397-398.
- GONZALEZ SALAZAR, Gloria. La Educación Obrera a Través de las Organizaciones. Tesis. Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Sociales. (México, 1959), pp.15-26.
- GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Humanismo Trascendental y Desarrollo. México, Limusa, 1981, 181 pp.
- Gran Enciclopedia Rialp - GER. (Madrid, Rialp, S.A., 1975) t.XXI, XXII, pp.632-635, 643-647, 411-417.
- HARVEY, Edwin R., Estado y Cultura. Política Cultural de los Poderes Públicos en el Mundo Occidental. Buenos Aires, Depalma, 1980, 213 pp.
- HERNANDEZ ARIAS, Eduardo. Análisis del Proceso Histórico del Sindicalismo. Tesis. Universidad Autónoma de Guadalajara. (Guadalajara, Jalisco, 1979), pp.57-68; 88-93).

KNOWELS, William H., Principios de Dirección de Personal. 2ª.Ed. (Tr. Helena Estelles), (Madrid, Rialp, S.A., 1965). Colección La Empresa y el Hombre. pp.33; 79-105; 148; 191-193; 222-228; 247; 270-303; 323.

La Educación Permanente. Barcelona, España, Salvat Editores, S.A., 1973. Biblioteca Salvat de Grandes Temas, núm.72, 143 pp.

LEON ORANTES DARDON, Julieta. El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Su Naturaleza Jurídica. Tesis. Facultad de Derecho-UNAM. (México, 1958) pp.31-75.

Los Tratados sobre Derechos Humanos y la Legislación Mexicana. Universidad Autónoma de México. (Mesas redondas del 1º y 8 de abril de 1981). (México, UNAM, 1981). Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie E., núm. 12, pp.22; 79-85.

LOPEZ ROSADO, Diego. Problemas Económicos de México. 3a.Ed. (México, UNAM, 1970), pp.459-480.

LOWIE, Robert H. Antropología Cultural. (Tr. Javier Romero). (México, Fondo de Cultura Económica, 1947) pp.15-20.

Manual de Didáctica General. Curso Introdutorio. 2a.Ed., México, ANUIES, 1979. 129 pp.

Métodos y Técnicas de la Enseñanza en la Educación Sindical. Manual para uso del Educador. (México, Organización Regional Interamericana de Trabajadores, 1966), pp.13-35.

NERICI, Imídeo G. Hacia una Didáctica General Dinámica. (Tr. J. Ricardo Nervi), 2a.Ed., (Buenos Aires, Kapelusz, 1973), Biblioteca de Cultura Pedagógica núm.131; pp.19-52.

- ORTEGA MOLINA, Gregorio. El Sindicalismo Contemporáneo en México. (México, Fondo de Cultura Económica, 1975). Archivo del Fondo núm. 26, pp.93-106.
- OTERO, Oliveros F., Cultura y Educación. (Ponencia presentada al IV Congreso Nacional de Orientación Familiar, Sevilla 11-13 de mayo, 1984), 25 pp.
- OTERO, Oliveros F. Realización Personal en el Trabajo. Pamplona, EUNSA, 1978, 150 pp.
- PADUA, Jorge. Educación, Industrialización y Progreso Técnico en México. (México, Colegio de México - UNESCO, 1984), pp.17-34.
- PUIGVERT CALDERON DE LA BARCA, Alfredo. Manual de Relaciones Humanas. Su aplicación práctica en la empresa. (Madrid, Aguilar, 1967), pp.132-135; 212.
- REMORINO, Jerónimo. Sindicatos y Política. (Buenos Aires, s.n. 1946) pp.17-39.
- REYES PONCE, Agustín. Administración de Empresas. Teoría y Práctica. (México, Limusa, 1975), vols.1 y 2, pp.61-64; 165-182; 197-343.
- RODRIGUEZ ESTRADA, Mauro. Psicología de la Organización. (México, Trillas, 1978), pp.140-143.
- ROJAS SORIANO, Raúl. Guía para Realizar Investigaciones Sociales. 7a.Ed., (México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1982). Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, textos universitarios. pp.39-178.

TANNENBAUM, Frank. Filosofía del Trabajo. (Tr. Magdalena Santa Cruz), s.e. (Santiago de Chile, Pacífico, S.A., 1955) pp.10-16; 62-66; 94-134.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 5a.Ed., (México, Porrúa, S.A., 1980) pp.350-361; 545-551.

WAYNE W., Daniel. Estadística con Aplicaciones a las Ciencias Sociales y a la Educación. (Tr. Jesús Vilamizar) (México, Mc.Graw-Hill, 1981) pp.124-130; 170-178.