



---

---

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD AJUSCO  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**LA NECESIDAD DE REEDUCACIÓN MORAL DE LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE BASE DE LA UPN, DESDE LA CONCEPCIÓN  
HERMENÉUTICA ANALÓGICA.**

**TESINA**

**(RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL)**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA:**

**DIANA ROMERO GUZMÁN**

**ASESOR:**

**DR. LUIS EDUARDO PRIMERO RIVAS**

**MÉXICO, D.F. JUNIO 2015**

## **AGRADECIMIENTOS:**

**Agradezco a mi familia por el apoyo brindado en estos 4 años de trabajo continuo, en especial a mi madre por creer en mí siempre y ser la base que me impulso a llegar hasta aquí.**

**Agradezco a mi pareja la paciencia y el tiempo cedido para que yo creciera profesionalmente, y por darme motivos para seguir adelante.**

**Agradezco a mis amigos por estos cuatro años de experiencias y logros juntos que nos hicieron transformarnos en mejores seres humanos. (Ulises, Mariel, Ariel)**

**Agradezco a mi asesor el Dr. Luis Eduardo Primero Rivas, por ayudarme a construir conocimientos y experiencias, ofrecerme un espacio en su equipo de trabajo y dedicar tiempo para enseñarme que el conocimiento es mejor cuando se construye en grupo y que una mejor humanidad es posible.**

**La reeducación moral de los servidores públicos de base en la Universidad  
Pedagógica Nacional Unidad Ajusco.**

	<b>PÁG.</b>
• <b>Presentación.....</b>	<b>5</b>
• <b>Capítulo 1: La Universidad Pedagógica Nacional y sus Trabajadores de Base.....</b>	<b>8</b>
▫ Marco histórico de las Instituciones de Educación Superior en México.....	8
▫ Universidad Pedagógica Nacional como objeto de investigación.....	12
▫ Surgimiento y consolidación de una nueva opción educativa: La Universidad Pedagógica Nacional.....	13
▫ Misión, Visión y Funciones de la UPN.....	17
▫ El contexto actual que envuelve a la UPN.....	18
▫ Los Trabajadores al Servicio del Estado.....	20
▫ Los Trabajadores al Servicio del Estado en la UPN Ajusco: Trabajadores de Base.....	23
• <b>Capítulo 2: La Institución: lugar de psicologías y comportamientos.....</b>	<b>28</b>
▫ De la sociología de las instituciones.....	28
▫ Pedagogía Laboral: un quehacer para el pedagogo.....	36
▫ Psicología y comportamiento de la organización.....	40
▫ De la importancia y el accionar del Código de Ética y Conducta de la UPN.....	46
• <b>Capítulo 3: La persona: su educación, ética y moral; formación de virtudes para el trabajo y la buena vida.....</b>	<b>52</b>
▫ La importancia de una hermenéutica del sí; “conócete a ti mismo”.....	52
▫ Para que re-educar a la persona.....	55
▫ De la ética, la moral y las virtudes en la persona.....	58

- **Capítulo 4: Buscar entender a detalle la situación laboral de la segunda generación de trabajadores administrativos de la UPN, para intervenir en su mejoría laboral.....63**
  - Las historias de vida: método cualitativo de recuperación de experiencias, psicologías y conocimiento.....64
  - El uso de la entrevista a profundidad en la historia de vida.....68
  - La escala de satisfacción laboral, un instrumento de registro biográfico.....70
  - El diario de campo herramienta de observación y recolección e interpretación de datos.....72
  - La Experiencia Contrastiva, metodología vinculada a la Hermenéutica Analógica y a la Nueva Epistemología.....74
- **Analizando lo Expuesto.....77**
- **Fuentes Consultadas.....80**
- **Índice Analítico.....83**
- **Anexos.....85**

## Presentación

En este trabajo de investigación diagnóstica, se presenta la descripción de una problemática actual que se manifiesta en la Universidad Pedagógica Nacional; un tema muy importante para el desarrollo y crecimiento de la institución, pero poco recuperado y analizado; estoy hablando del comportamiento y desempeño del trabajador administrativo de base, especialmente aquellos trabajadores que ingresaron como *segunda generación* de trabajadores a esta institución, por medio de la prestación “herencia de plaza”.

Existen diversos factores del ámbito nacional, institucional y de la conformación de la persona que promueven o incitan a desarrollar cierto comportamiento del trabajador administrativo de base, que a su vez influye en su comportamiento social, desempeño laboral, su imagen institucional e impacta en la prosperidad y progreso de la Universidad.

Es importante exponer la necesidad de una reeducación moral del trabajador de base de esta institución, ya que la moral como parte constitutiva de la persona interviene en el proceso de toma de decisiones ante diversas situaciones que nos presenta la vida cotidiana, la formación de virtudes y el desarrollo intelectual y/o racional del ser humano; lo que inminentemente se ve reflejado en su quehacer laboral.

La reeducación moral es de vital importancia a nivel institucional ya que una parte fundamental del correcto desarrollo de la Universidad es la aplicación del Código de Ética y Conducta que promueve entre su comunidad y que incorpora dentro de sus objetivos el regular el comportamiento del trabajador, así como incentivar la buena convivencia, solidaridad, responsabilidad, honestidad, entre otras virtudes.

Dicha reeducación se fundamenta en *hermenéutica de sí*: “conócete a ti mismo”, donde desde un conocimiento de la persona a nivel psicológico, familiar, social y de experiencias que constituyen parte fundamental de su conciencia y por lo tanto de su racionalidad, podremos entonces interpretar su actuar social y laboral.

Por lo tanto busco con esta investigación obtener una descripción y comprensión del comportamiento laboral de los trabajadores administrativos de base de la UPN Ajusco para conocer los factores que intervienen en este comportamiento; y así, poseer conocimientos para nuevos desarrollos investigativos sobre este asunto y proponer una solución viable a futuro.

A través de las siguientes páginas expondré las condiciones actuales de la problemática a la cual hago referencia, sus alcances institucionales y en la persona, su impacto en el desempeño actual de la universidad, sus manifestaciones, y los factores que contribuyeron y contribuyen a su origen y preservación.

El en capítulo primero expongo un breve marco histórico de las Instituciones de Educación Superior en México, cuál fue su evolución para entender el contexto donde surge y se consolida la Universidad Pedagógica Nacional y porque se convierte en mi objeto de investigación; expongo también cual es la misión, visión y funciones de la institución para entender sus objetivos y el trabajo que lleva a cabo como institución educativa, así como una descripción del contexto actual laboral de la Universidad en cuanto a sus trabajadores administrativos de base al servicio del Estado.

En el segundo capítulo hago referencia a la Institución como un lugar de manifestaciones psicológicas y comportamientos de la persona, como es su sociología, su comportamiento organizacional y la aplicación de la pedagogía laboral en estos ámbitos y su relevancia para el trabajo del pedagogo, así como la importancia que tiene el Código de Ética y Conducta de la UPN y como es su accionar en la institución, ya que es parte fundamental del análisis expuesto.

El tercer capítulo se refiere a lo que es la persona, su educación, ética y moral; como se forman las virtudes para el trabajo y la buena vida y cuál es la importancia de una *hermenéutica del sí*: “conócete a ti mismo”, para el correcto desarrollo y crecimiento psicológico, intelectual y/o racional de la persona y la formación de virtudes para el trabajo. Este capítulo es relevante ya que expone una solución no

solo al problema que aqueja a la Universidad sino a la forma en que se conduce el ser humano actualmente en sociedad, de aquí que se exponga él para que reeducar al trabajador administrativo de base de la UPN.

Propongo también en el cuarto y último capítulo una metodología para ser aplicada más adelante como continuación de esta investigación, o para la aplicación y recuperación en otras investigaciones del ámbito pedagógico-laboral, la cual busca dar soluciones a la problemática para crear un mejor ambiente laboral y una mejor humanidad. Esta metodología consiste en la aplicación de entrevistas a profundidad que expongan historias de vida como recuperación de experiencias, psicologías y construcción de conocimientos; estas historias de vida se complementan con la escala de satisfacción laboral y el diario de campo, que darán más elementos para desarrollar la hermenéutica del sí propuesta anteriormente y contrastarla con la metodología de la experiencia contrastiva que recupera mi experiencia como trabajador de base en esta institución.

## **Capítulo 1: La Universidad Pedagógica Nacional y sus Trabajadores de Base.**

Este capítulo se centra en un primer momento en proporcionar información histórica que permite apreciar la dimensión y configuración del Sistema Nacional de Educación Superior en México; se explica luego la aparición de la Universidad Pedagógica Nacional, su desarrollo, y configuración hasta un contexto actual; para terminar con un breve explicación de lo que son los trabajadores al servicio del Estado y su importancia y desempeño en la UPN Ajusco.

### **Marco histórico de las Instituciones de Educación superior en México.**

Para entender el contexto actual de la Universidad Pedagógica Nacional, es necesario entender de donde proviene y cuáles son las bases que la formaron y ahora la sostienen.

La Educación Superior en México ha sufrido grandes cambios a través del tiempo, desde tener incorporados regímenes eclesiásticos, pocas carreras, cupo limitado o de acceso restringido (problema aún vigente), planes y programas deficientes en comparación con el resto del mundo (también vigente), hasta actualmente la creación de universidades “expres” de fácil acceso y particulares, que solo satisfacen las necesidades inmediatas de la demanda laboral.

Todas estas particularidades de la Educación Superior en México se fueron conformando desde el periodo de la Nueva España donde la educación se centró en el ámbito religioso con la intención de mitigar una cultura basada en ritos y dioses prehispánicos.

El principal impulsor fue “...Fray Juan de Zumárraga, primer obispo de México, quien primero fundo el Colegio de Tlatelolco y después la Real y Pontificia Universidad de México.” (Maya, 2012: 1)



Esta universidad siguió el modelo de la Universidad de Salamanca en España y “... se basó en la Escolástica...que fue aplicad[a] en los monasterios de la época medieval... [y] estuvo sustentando el trívium (gramática retórica y lógica) y el cuadrivium (aritmética, geometría, música y astronomía); siempre en latín para sustentar el carácter pontificio.” (Maya, 2012: 1)

Esta institución otorgaba los grados de Bachiller, Licenciado o Doctor “... Ingresaban desde los 14 años y debían seguir numerosas reglas protocolarias pues eran parte de una clase privilegiada en la sociedad virreinal... [donde] solo se permitían hombres.” (Maya, 2012: 2)

La participación de los Jesuitas fue importante, con ellos se fundaron numerosos colegios en distintas regiones del país “... y al momento de su expulsión contaban con más de 50 centros educativos...”. Las Reformas Borbónicas “...fomentaron la fundación de [numerosos] institutos,...impulsados por el movimiento de la Ilustración.” (Maya, 2012: 2)

El periodo de Independencia se vio limitado por los subsidios recibidos por la Corona Española, pero no fue un obstáculo para que los establecimientos continuaran con sus labores.

En el momento de la consolidación de la nación mexicana “...Valentín Gómez Farías, en 1833, clausuró la Universidad con la intención de crear otra institución que la sustituyera... cuya intención fue establecer una sistematización de jerarquías, contenidos temáticos y de ampliar escuelas... un año después se restableció la institución universitaria bajo el nombre de Universidad Nacional.” (Maya, 2012: 2)

Después de la época del Segundo Imperio Mexicano con Maximiliano de Habsburgo, “...surgieron en la mayoría de los Estados institutos científicos y literarios o equivalentes que eran fundamentalmente escuelas de nivel medio, incluyendo los ciclos que después de 1926 se separarían en secundaria y bachillerato.” En el primer siglo de vida independiente del país siguieron funcionando en forma autónoma

escuelas profesionales antiguas como las de Medicina y Jurisprudencia, y se crearon la de Minería, Arte y Arquitectura (San Carlos) y Agronomía (Chapingo). (Martínez, 2002: 62)

La Universidad Nacional de México se fundó en septiembre de 1910...”el proyecto de la Universidad Nacional, se debió al colaborador más cercano de [Justo] Sierra, Ezequiel A. Chávez, tomaba como punto de referencia las Universidades Americanas y, en concreto, la de California en Berkeley,...” (Martínez, 2002: 62)

La Universidad Nacional se formó de la integración de las escuelas de Medicina, jurisprudencia, Ingeniería, Arquitectura, Administración y Altos Estudios; así como la Nacional Preparatoria. Tras el inicio de la Revolución Mexicana “... [se] marcó el desarrollo de la vida nacional durante el resto del siglo... vino [entonces] el rectorado de Vasconcelos y luego la autonomía, en 1929... [en] los años cuarenta [vino un] nuevo acercamiento al régimen a partir del sexenio de Ávila Camacho, y luego más claramente con Miguel Alemán, acercamiento que la construcción de Ciudad Universitaria puso de manifiesto.” (Martínez, 2002: 63)

De 1920 a 1940 algunos Institutos se transformaron en Universidades, en 1935, se creó el Consejo Nacional de Educación Superior e Investigación científica, como instrumento del Estado para regular la actividad de la enseñanza superior y algunas Universidades accedieron a condición de instituciones autónomas; “...el General Cárdenas creó en 1936 el Instituto Politécnico Nacional, como institución no autónoma, al servicio de su proyecto de desarrollo tecnológico y social.” (Maya, 2012: 4)

En 1948 se creó la ANUIES, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior, que no tuvo gran avance hasta 1977 con “...con el Plan Nacional de Educación...a partir de ese momento se establecieron programas especializados para atender problemas tan diversos como la superación académica, normalización jurídica, investigación científica, servicio social, financiamiento, orientación vocacional, [entre otros]...” (Maya, 2012: 4)

En la época de políticas neoliberales, con la pertenencia de México al GATT (Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio), y el Tratado de Libre Comercio "...las Instituciones de Educación Superior se han visto obligadas a redefinir su papel ante la sociedad, la autoridades educativas... en concordancia con las políticas implementadas por organismos internacionales." (Maya, 2012: 4)

Estas nuevas condiciones generan un desconocido discurso educativo, encaminado a satisfacer las exigencias de "...las nuevas empresa multipropósito; de la revolución en las comunicaciones y la constante innovación tecnológica; del sistema de producción basado en la reconversión constante de los conocimientos utilizables; de la aparición de una dinámica de circulación constante de los trabajadores y horarios limitados y flexibles tasados por hora de trabajo o tarea, entre otros cambios, [produciendo] cambios drásticos en los mercados de trabajo y en las condiciones del desempeño profesional. " (De la Torre: 2010)

Esto nos obliga a preguntarnos ¿Qué futuro le depara a la Educación Superior en México?, un México que vive un clima desalentador en cuanto a un sistema político incapaz de satisfacer las necesidades educativas de su población y que se preocupa por imponer un sistema por competencias en un país que carece de oportunidades de estudio y de empleo; y que ejecuta reformas disfrazadas de "educativas" que se centran en modificar las condiciones laborales de los trabajadores al servicio de la Educación y donde el "...origen de este nuevo discurso se encuentra en el proceso de definición de criterios para las políticas de financiamiento -en el marco de la nueva situación mundial- elaborados por parte de organismos internacionales tales como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) que rigen los programas de apoyo para proyectos educativos en los distintos países, traduciéndose en exigencias y recomendaciones a los gobiernos financiados." (De la Torre: 2010) aunado a esto, es un México que vive en desesperanza y una "Lucha de

Humanidades” (Primero, 2011: 236) constante que se refleja en el actuar de cada ser humane<sup>1</sup> y que hace más difícil la convivencia y el buen vivir.

Nos basta con retomar y darle una mirada a la historia para darnos cuenta que los cimientos de nuestro Sistema de Educación se encuentran fracturados e incompletos y que se necesitan más que reformas laborales para poder lograr un cambio de fondo que impacte en el porvenir de todos.

### **Universidad Pedagógica Nacional como objeto de investigación**

La Universidad Pedagógica Nacional se convirtió en el objeto de estudio para mi investigación de Tesis de Licenciatura en la carrera en Pedagogía; dada la experiencia vivida a través de 5 años como trabajadora administrativa de base en el Área Académica 2 y como estudiante de dicha licenciatura.

El contexto con el que me encontré al ingresar a la institución que me alberga, vislumbraba un cambio; la jubilación de los compañeros de base que habían cumplido con sus años de servicio oficiales, que apresuraban su salida debido a la reforma al ISSSTE que venía en camino y ponía en riesgo su pensión; al mismo tiempo y como consecuencia de este hecho, el ingreso de un grupo de trabajadores en su mayoría “jóvenes”, que cuentan con una capacitación y un grado de escolarización mayor al de los compañeros jubilados, auguraba un futuro prometedor para la universidad.

Al pasar de los días, meses y años, la Universidad Pedagógica, no encontró en esos jóvenes la fuerza y disposición de trabajo que se vislumbraba; al contrario, la universidad se convirtió en el refugio de un grupo de “ninis”, jóvenes que ni trabajan,

---

<sup>1</sup> El termino *humane* está correctamente escrito, lo retomo de la campaña propuesta por el Dr. Luis Eduardo Primero Rivas en su libro “Filosofía y educación desde la pedagogía de lo cotidiano” en su página 10 y hace referencia a una modificación del uso del idioma español que busca paulatinamente en reemplazo de otras formas lingüísticas que buscan incorporar a hombre y mujeres, el uso de la letra “e”; y evitar el uso de signos como @ para eludir escribir “todas y todos”, “ellos y ellas”, entre otras cosas.

ni estudian; ocupan un lugar físico, pero no prestan el servicio para el que fueron contratados o su desempeño es deficiente y grosero.

La comunidad universitaria ha notado el cambio de los trabajadores, dándose cada vez más quejas del servicio, y más descontento, existiendo cada vez más ausencias, y cada vez la universidad se torna un lugar de trabajo lleno de paros laborales, exigencias administrativas, faltas al cumplimiento de los reglamentos institucionales y peticiones sindicales. Un ir y venir de reclamos que no paran en nada y entorpecen el crecimiento de la Universidad.

Es por esto que es de gran importancia el comprender las causas que envuelven este fenómeno, valorar las consecuencias y encaminar la investigación a proponer una solución a futuro.

### **Surgimiento y consolidación de una nueva opción educativa: La Universidad Pedagógica Nacional.**

En los años 30's del siglo XX, se crea el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio, el cual se transformó durante la década de los 60's en la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGCMPM); ambas instituciones cumplen un papel fundamental en el campo de la profesionalización magisterial a través del desempeño de las funciones que en su momento le son encomendadas.

La Universidad Pedagógica Nacional "...tiene sus orígenes en las antiguas demandas de recalificación, reconocimiento profesional, ascenso socioeconómico y resignificación social de la base magisterial que datan del siglo pasado (revalorización social del maestro)..." (Jiménez, 2003: 17)

Para 1970, el país demanda una todavía mayor atención al sector educativo, tanto en el área metropolitana como a lo largo de todo el país nacen nuevas opciones

educativas en todos los niveles, por lo que desde el 9 de octubre de 1970 el SNTE, en el marco de la II Conferencia Nacional de Educación, celebrada en Oaxtepec, Mor., propuso la creación de una Universidad Pedagógica para lograr la profesionalización del magisterio “...los grupos dirigentes del SNTE reclaman al estado diversos mecanismos de *calificación profesional escalafonaria*, que permitieran a los maestros la revalorización de su trabajo a través de la capacitación, con el cometido de reforzar su legitimidad frente a sus representados e incrementar su control sobre el Sector. En 1975, el Partido Revolucionario Institucional retoma la demanda sindical de creación de la UPN... en plena sucesión presidencial.” (Jiménez, 2003: 18)

En 1978 se instala una comisión con el propósito de crear una institución de educación superior encargada de dar servicio a la comunidad magisterial y en ese mismo año el Sindicato demanda su creación ante el Lic. José López Portillo, candidato a la Presidencia de nuestro país; “Durante los inicios del gobierno de José López Portillo, se realizan intensas negociaciones y confrontaciones entre las burocracias educativa y sindical para la definición del proyecto de la futura Universidad, en las que se aprecia que VR [Vanguardia Revolucionaria] pretende, con su proyecto corporativo, construir la *Universidad del SNTE* más que la *Universidad del magisterio*;...” (Jiménez, 2003: 18) y, finalmente, el 25 de agosto de 1978 se crea la Universidad Pedagógica Nacional por Decreto Presidencial, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto del mismo año.

La UPN desde su creación mostró pugnas constantes entre dirigentes del SNTE y representantes políticos de la SEP “...la lucha entre ambas facciones se dio alrededor de la definición de las características del proyecto político-académico de la Universidad en operación y de su control.” (Jiménez, 2003: 19); pugnas que hasta la fecha impregnan el quehacer de administrativos y académicos.

Cuando se dio a conocer el nombre del primer Rector de la UPN el profesor normalista Moisés Jiménez Alarcón y los funcionarios que lo acompañarían en el

cargo, no se consideró al SNTE, “Inconformes con los rasgos que la burocracia de la SEP imprime a la UPN, los dirigentes del SNTE iniciaron una *campaña de presión política*...expresando ante la prensa su desacuerdo con el nombramiento de funcionarios «universitarios» en la Institución dado que con ello se «está propiciando el que otra vez los universitarios se apoderen de los organismos e instituciones que deben ser manejados por *verdaderos maestros normalistas*»...El resultado de esta ofensiva sindical es la negociación y el acuerdo interburocrático entre dirigentes sindicales y autoridades;...cuando las autoridades de la SEP y la UPN junto con los líderes del SNTE anuncian conjuntamente una fusión parcial de los dos proyectos tecnocrático «elitista» y corporativo «masivo» de Universidad , como «el inicio de la verdadera reforma educativa», de manera que la Institución podía tener sedes regionales en los Estados con programas académicos exclusivos para maestros.” (Jiménez, 2003: 20)

Nacida como una institución de estudios superiores para la profesionalización del magisterio “...el licenciado Fernando Solana, puso en marcha la UPN en unas instalaciones provisionales ubicadas en Manuel Salazar 201, Ex Hacienda del Rosario, en la delegación Azcapotzalco, del Distrito Federal. La construcción del edificio de la Unidad UPN Ajusco fue realizada por los arquitectos Teodoro González de León y Abraham Zabludovsky, entre 1979 y 1981. La UPN se convirtió en la institución pública más importante de México en la formación de cuadros especializados en el campo educativo, con la finalidad de formar profesionales de la educación en licenciatura y posgrado para atender las necesidades del Sistema Educativo Nacional y de la sociedad mexicana en general; ofreciendo, además, otros servicios de educación superior como especializaciones y diplomados, realiza investigación en materia educativa y difunde la cultura pedagógica, la ciencia y las diversas expresiones artísticas y culturales del país. (LEPEPMI-UPN: 2010)

## **Estructura Organizacional Actual UPN Ajusco (2015)**

- ⇒ Tenoch Esaú Cedillo Ávalos-Rector
- ⇒ Ernesto Díaz Couder Cabral- Secretario Académico
- ⇒ Romel Cervantes Ángeles-Secretario Administrativo
- ⇒ María Teresa Brindis Pérez-Directora de Difusión Cultural y Extensión Universitaria
- ⇒ Alejandra Javier Jacuinde-Directora de Planeación
- ⇒ Juan Acuña Guzmán-Director de Servicios Jurídicos
- ⇒ Fernando Velázquez Merlo-Director de Biblioteca y Apoyo Académico
- ⇒ Xóchitl Leticia Moreno Fernández-Directora de Unidades UPN
- ⇒ Lucila Parga Romero-Coordinadora del Área Académica Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión
- ⇒ Jorge Tirzo Gómez-Coordinador del Área Académica Diversidad e Interculturalidad
- ⇒ Teresa Martínez Moctezuma -Coordinadora del Área Académica Aprendizaje y Enseñanza en Ciencias, Humanidades y Artes
- ⇒ Enrique Agustín Reyes Gaytán-Coordinador del Área Académica Tecnologías de Información y Modelos Alternativos
- ⇒ Mónica Angélica Calvo López-Coordinadora del Área Académica Teoría Pedagógica y Formación de Profesionales de la Educación
- ⇒ Francisca Lourdes Salas Ramírez-Encargada de la Subdirección de Comunicación Social
- ⇒ Mayela Crisóstomo Alcántara-Subdirectora de Fomento Editorial



## **Misión, Visión y Funciones de la UPN**

La UPN como cualquier otra institución se plantea objetivos y metas que definen el futuro de la institución y representan la trayectoria de las acciones a seguir para los cuales fue creada. Son a largo plazo y marcan los objetivos generales a conseguir con la existencia de la Institución.

La *Misión* de la UPN en su deber ser, nos dice que “...es una institución pública de educación superior con vocación nacional y plena autonomía académica; se orienta a la formación y desarrollo de profesionales de la educación y a la generación de conocimiento de acuerdo con las necesidades del país considerando la diversidad sociocultural. A partir de sus funciones sustantivas se vincula con el sector educativo, con organizaciones sociales e instituciones nacionales e internacionales, con el fin de atender la problemática educativa y el fomento a la cultura”. (Código de Ética y Conducta, UPN: 2013)

En cuanto a su *Visión*, la UPN nos dice que “...es una institución pública de educación superior, autónoma y líder en el ámbito educativo, que ha ganado prestigio nacional y reconocimiento internacional debido a la calidad y pertinencia de su oferta educativa, la relevancia de su producción científica y su capacidad de intervención en esta área. Tiene un lugar estratégico en la discusión e instrumentación crítica de las políticas públicas educativas y la atención a temas y problemas emergentes. Se distingue por su vocación social y su compromiso ético con la justicia, la equidad y su especial consideración a los grupos en situación de discriminación o exclusión social”. (Código de Ética y Conducta, UPN: 2013)

Tanto la *Misión* como la *Visión* de la Institución se deberían de expresar en el buen desempeño de los trabajadores que componen a esta Institución y por lo tanto tener frutos que corresponda a este desempeño sin embargo esto no sucede y más adelante hablaré de ello en un próximo capítulo, puesto que es importante desarrollarlo como pieza fundamental de los problemas vigentes dentro de la UPN.

## **El contexto actual que envuelve a la UPN**

El contexto actual que envuelve a la Universidad Pedagógica Nacional Ajusco, se compone de una interacción constante entre sus estudiantes, docentes, trabajadores y autoridades; esta interacción es la que provee de material de estudio mi investigación, enfocándome en el desarrollo laboral de los trabajadores administrativos de Base.

Éstos, la institución, la educación que cada ser humano posee, la ética y por su puesto la moral que los conforman, en este contexto Institucional se convierten en un *Concepto-Palabra*; y retomo aquí la significación de los conceptos-palabras, porque partiendo de que estas son todas aquellas palabras que debido al gran número de definiciones que existen en ellas, quedan indefinidas, vacías y sin sentido; y más aún se hacen *política* y por lo tanto cobran relevancia a la hora de interpretar la realidad de la investigación que estoy realizando (Melgarejo 2013: 151-152)

La deconstrucción de los conceptos-palabras como los mencionados, nos lleva a entender su origen y significado, con sus referentes y su historicidad; para así poder resignificar éstos desde el contexto donde se están investigando y las personas que intervienen en su construcción.

De ahí que se necesite entender el contorno epistémico que envuelve a un concepto-palabra, para poder pensar y vislumbrar nuevas realidades y horizontes; dejando de lado conceptos cerrados y vacíos.

Esto me lleva a replantearme el ¿Cómo estoy nombrando a los actores de mi investigación?; ya que si los nombro a partir de donde los ubico, las condiciones y los actos en los cuales se desenvuelve su realidad, entonces estoy pensando una configuración y categorización creada por un otro; desde donde yo me auto-reconozco como parte de esa realidad y desde donde también me configuro como un trabajador de base con las mismas condiciones y deficiencias; habría, por lo tanto, que replantear las formas de nombrar y reconocer a los trabajadores de base,

tomando en cuenta sus marcos de referencia socio-históricos y desde ahí interpretar su realidad.

Retomo el concepto de diferencia partiendo de que está se construye en el borde del otro, entre una identidad y otra (Melgarejo 2013: 157); me manifiesta el contexto laboral que vive la UPN actualmente, donde a partir de un proceso identitario que configuró a los trabajadores de base, se crearon categorías rígidas de comportamiento generalizado y que en este momento construyen diferencias y crean exclusiones con otros sectores de la Universidad, y donde hasta las identidades se han tornado a veces estratégicas para obtener beneficios.

Escenarios que se han agravado por la condición de opresión de la clase trabajadora que impera en un mundo neoliberal y que comprime la capacidad del trabajador para desarrollarse integralmente explotando sus capacidades, creando un ambiente de frustración y neutralización del interés por cambiar su condición.

La pedagogía construye procesos de intervención con un sentido, un significado y una práctica, que me lleva a ubicar mi proyecto de tesis en una dimensión pedagógica, donde intervenga un proceso de formación, de formación humana, moral y ética para el trabajo, formación para el buen vivir en sociedad; donde mi interés de investigación no será en sí determinar si hay o no una condición de juicio moral, sino más bien, analizar de manera crítica el contexto de la UPN y realizar un diagnóstico de las condiciones que llevan a la persona y al grupo social de trabajadores de base a tomar una decisión ética o moral que afecta su desempeño laboral.

Solo contextuando y entendiendo la realidad que envuelve a la UPN y situando el problema desde otras realidades, es como podré construir y entender las particularidades de mi investigación y así proyectar la relevancia social que tiene la educación ética y moral en el campo del desarrollo y formación laboral.

Entender que existen otras formas de construir conocimiento, partiendo de referentes socio-históricos y considerando a la persona integral, nos abre posibilidades de investigación en un contexto donde el positivismo no vio alternativas de construcción, si no de represión y estandarización del conocimiento humano, en un método univoco.

De esta reflexión parte la importancia que tiene mi investigación para la UPN, ya que trabajando sobre esta realidad que nos envuelve, es como podremos plantear una solución y mejorar las condiciones de trabajo y por lo tanto rendir más frutos.

### **Los Trabajadores al Servicio del Estado**

No solo la simple organización de la institución es lo que marca el desarrollo y el actuar de cada empleado, sino que su educación (entendiendo educación como algo más que solo escolarización), es parte fundamental de su desempeño en la dinámica de un determinado grupo.

Es por esto que es pertinente realizar un análisis institucional ya que este "... [es un] procedimiento que apunta sacar a luz ese nivel oculto de la vida de los grupos, así como su funcionamiento." (Lapassade, 1974: 15)

Lapassade nos dice que existe una correlación entre lo que son los grupos, organizaciones e instituciones, que nos determinarán tres niveles de análisis institucional que describo a continuación:

El primer nivel es el de grupo el cual se define como "...el nivel de la «base» y de la vida diaria. La unidad básica es el taller, la oficina, el aula. En este nivel se sitúa la práctica socio-analítica del análisis y de la intervención. En este nivel del sistema ya hay institución. Horarios, cadencias, normas de trabajo, sistemas de control, estatutos y funciones cuya finalidad consiste en mantener el orden y organizar el aprendizaje y la producción." (Lapassade, 1974: 16)

El segundo nivel es el de la organización “...es el nivel de la fábrica... de la universidad, del establecimiento administrativo... se lleva a cabo la mediación entre la base (la «sociedad civil») y el Estado... nivel de la organización burocrática. En este caso vemos cómo las instituciones ya adquieren formas jurídicas.” (Lapassade, 1974: 17)

Y por último el tercer nivel del análisis institucional es el nivel de la institución, que más allá de su significado habitual, nos referiremos al nivel que rige el Estado, que da a las instituciones fuerza de ley. (Lapassade, 1974: 17,18)

Por lo tanto existen diversas formas de organización del personal en las diferentes instituciones ya sean de gobierno o particulares, que tienen la finalidad de propiciar ambientes de trabajo diversos que generen utilidades para la empresa o institución, una de ellas es la burocracia.

Los trabajadores que se encuentran al servicio del Estado como funcionarios públicos en las diferentes Instituciones de carácter gubernamental son llamados “burócratas”.

La *burocracia*, es una forma de organización o estructura organizativa que se caracteriza por procedimientos explícitos y regularizados, división de responsabilidades y especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales. (Real Academia Española: 2015)

Son también la resurrección tardía de la estructura política moderna. “Crecieron en forma silenciosa e inexorable en la maleza, raras veces percibidas, poco analizadas. La convivencia y la necesidad, no la ideología y la legitimidad, son su savia vital: no son amadas y respetadas, sino toleradas y utilizadas.” (Krislov, 1974: 40,41)

Pero ¿qué es lo que la burocracia ha creado en las instituciones más allá de una organización?; ¿cómo es que ha impactado en la conformación o desarrollo personal del trabajador; el hecho de tener un salario seguro, un espacio y actividades

determinadas que no serán removidas ni cambiadas fácilmente y la protección de un sindicato?

Y la cita siguiente de Lapassade nos hace reflexionar sobre las preguntas hechas anteriormente:

“...[la burocracia] es el hecho de alienar fundamentalmente a los seres humanos al arrebatarnos el poder de decisión, la iniciativa, la responsabilidad de sus actos, la comunicación, es en otros términos, el hecho de privarlos de su actividad propiamente humana. Este robo en el plano psicológico, esta apropiación de las facultades humanas ajenas, esta puesta entre paréntesis de los grupos sociales reales superan largamente en nocividad cuanto han podido hacer y cuanto ha hecho jamás el capitalismo. La consecuencia es la que se insiste a menudo: malversación de los recursos colectivos para «asalarinar» a la categoría dirigente y empobrecimiento de la colectividad. El hecho de que las personas no se sientan ya «interesadas» en el trabajo que efectúan y no trabajen eficazmente, así como la rigidez de los procesos económicos, no es más que una consecuencia... porqué razón hay hombres que han llegado a concebir este modo hipócrita de dominación, que es a la vez útil e invisible y que justifica su nocividad con su utilidad.” (Lapassade, 1974: 223-224)

El sistema burocrático de organización institucional trajo consigo muchos beneficios al trabajador al servicio del Estado, beneficios que se fueron acrecentando con la aparición de los sindicatos que vinieron a reforzar los grupos de trabajo y que les atribuyeron protección ante las demandas de mismo Estado y la institución para en la que en algún momento desempeñan una función; los “burócratas” tomaron estos beneficios y los convirtieron en un estandarte de “yo me lo merezco, son mis prestaciones”, pero desconociendo al mismo tiempo sus obligaciones porque “no están dentro de sus funciones”.

Tanto ha sido el crecimiento de la burocracia que nos dice Guy Peters: “Creciendo junto con el gobierno, la burocracia pública se ha convertido en una institución más importante”. (Guy, 1999: 102)

El crecimiento de la burocracia en una institución como la UPN ha sido fácil, debido al sistema de organización laboral que adoptó la universidad desde sus inicios, al presentar una fusión entre un organismo Estatal como la SEP y un organismo sindical como el SNTE, se creó el medio perfecto para que la burocracia creciera en un medio óptimo; la rapidez con que se puso en función la institución para alcanzar expectativas propuestas, fomentaron el ingreso de personal al por mayor y con el mínimo de requisitos, en un país donde la mayoría de la población buscaba desempeñar un trabajo que les permitiera alcanzar una mejor calidad de vida, la UPN se los ofreció, “...lo que para una persona es construcción de imperios para otra es la necesidad de sobrevivir.”(Guy, 1999: 115)

### **Los Trabajadores al Servicio del Estado en la UPN Ajusco: Trabajadores de Base**

La Universidad Pedagógica Nacional para el 2015 cuenta con 378 trabajadores de base de los cuales 265 son trabajadores de *segunda generación* en la Unidad Ajusco. Con “segunda generación” hago referencia a aquellos trabajadores que ingresaron haciendo uso de la prestación “herencia de plaza”; donde un trabajador que cumplió 30 años de servicio se retira y cede su plaza a un familiar directo.

Actualmente la UPN en su planta administrativa de base está formada en su mayoría por estos trabajadores de “segunda generación”; jóvenes con un grado de estudios mayor al de sus familiares jubilados por lo que al ingresar se les asignó un trabajo diferente al que se desempeñaba en un inicio en esa la plaza; ejemplos de casos donde la plaza era del Área de Recursos Materiales y Servicios, se cambió a un

trabajo meramente administrativo en algún Área académica o en cualquier otra área, provocando un exceso de personal de este tipo.

Estos jóvenes (en su mayoría), adquirieron automáticamente con su ingreso los beneficios laborales (prestaciones) obtenidos a través de luchas sindicales; luchas realizadas por el personal jubilado que pugnó por mejorar las condiciones en las que laboraban y con la intención de dejar un fruto que fuera aprovechado por esta nueva generación.

Entre las prestaciones que tiene un trabajador de base en la UPN actualmente se encuentran las siguientes:

- Estimulo por puntualidad y asistencia: al personal que labore en los periodos trimestrales y no incurra en faltas, se le otorgara una gratificación monetaria y días adicionales de descanso al año.
- Pago por días económicos no disfrutados: la UPN otorgará el pago monetario de días económicos no disfrutados a final de cada año.
- Canastilla maternal: se le otorgará una cantidad monetaria a la madre trabajadora o trabajador, previa presentación de licencia por gravidez expedida por el ISSSTE.
- Estímulo por obtención de grado de estudios: se otorgará un estímulo monetario por alcanzar un grado académico superior, al que se tenía al ingreso en la plaza.
- Despensa: apoyo monetario mensual.
- Prima de antigüedad: aumento de salario por cada año de servicio, después de 5 años de servicio en la institución.
- Prima vacacional: pago que representa el 60% del sueldo base más antigüedad, dividido en 3 periodos vacacionales.
- Pago de anteojos y /o lentes de contacto: pago monetario para compra de anteojos en tiendas oftalmológicas reconocidas y con armazones de marca.



- Aparatos ortopédicos, auditivos y sillas de ruedas: extensivo a familiares directos.
- Prestación por día de reyes.
- Prestación por día del niño.
- Prestación por día de las madres.
- Prestación para útiles escolares: pago una vez al año.
- Gastos de sepelio por defunción del trabajador o familiar directo.
- Eficiencia en el trabajo. Pago mensual
- Gratificación por antigüedad: para 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio.
- Notas buenas: por cada 5 notas buenas se otorga un día de descanso adicional y por cada 15 se otorgan 4 días adicionales.
- Tolerancia de registro de asistencia: 20 minutos de tolerancia para registrar la hora de entrada.
- Omisiones de entrada y salida: el trabajador cuenta con 2 omisiones de entrada y dos de salida por quincena, esto quiere decir que con el formulario llenado para tal fin y firmado por su jefe inmediato el trabajador puede hacer omisión de su registro de asistencia las veces señaladas.
- Omisiones por causa de fuerza mayor: las justifica directamente el sindicato en caso de tráfico por accidentes o problemas generales internos o externos que afecten a la mayoría de los trabajadores. Estas omisiones no afectan la cantidad de sus omisiones por entrada o salida.
- Equipo de trabajo y vestuario: de buena calidad, de marca, se escoge al gusto de la mayoría de los trabajadores, se entrega una vez al año para las áreas que lo requieren.
- Licencias con goce y sin goce de sueldo.
- Licencia matrimonial. 6 días de descanso con goce de sueldo.
- Licencia por trámite de concubinato. 6 días de descanso con goce de sueldo.
- Permiso por enfermedad de familiar directo: con goce de sueldo hasta por 15 días.

- Permiso por defunción de familiar directo: 10 días con goce de sueldo.
- Permiso para lactancia: dos periodos de 30 minutos al día por 6 meses.
- Tolerancia de registro de asistencia a trabajadores con hijos en el CENDI: 30 minutos adicionales a la tolerancia general.
- Omisión de salida por situaciones pertenecientes al CENDI y justificación del día por suspensión de labores del CENDI
- Tolerancia para estudiantes: 1 hora y media a la entrada o a la salida.
- Licencia para tesis.
- Días adicionales de descanso por cada 5 años de antigüedad.
- Contratación de familiar por muerte, pensión, jubilación o incapacidad permanente del trabajador (*herencia de plaza*).
- Permiso por nacimiento de hijo: 5 días
- Día de descanso por cumpleaños y por el día de la UPN.
- Curso de verano para hijos de trabajadores.
- Servicio de transporte a estaciones del Metros cercanas.
- Servicio odontológico y médico gratuito en la Unidad Ajusco.
- Servicio de comedor a bajo costo.
- Promoción de dos niveles por años de servicio en caso de jubilación.
- Festival del día del niño, día de la madre, del padre y la secretaria.
- Festejo de fin de año y paquete navideño.

Estas prestaciones se encuentran resumidas y no las presento en su totalidad; solo hago referencia a las más utilizadas por los trabajadores y fueron obtenidas de la lista de acuerdos sindicales vigente 2014, donde figuran un total de 96 prestaciones diferentes (Anexo 1).

Las condiciones laborales de estos trabajadores son actualmente superiores a las de otras instituciones educativas, superiores en cantidad y suma monetaria.

En caso de no cumplirse alguna de estas prestaciones en tiempo y forma, el trabajador tiene la opción de presentar su queja ante el sindicato DIII-43, para hacer efectiva su prestación.

En este sentido los jefes directos del trabajador no pueden intervenir en el ejercicio de alguno de estos beneficios presentados, solo son avisados con anterioridad al ejercicio del mismo (Días de descanso).

La “segunda generación” de trabajadores ha utilizado de manera arbitraria estos beneficios, principalmente los días de descanso y las omisiones de entrada y salida estos beneficios se tornaron en justificaciones de faltas sin medida, donde en ocasiones el trabajador solo se presenta 2 o 3 días a la quincena, según he percibido en mi experiencia directa.

Y ejemplos como este han tornado el desempeño del trabajador en un sinnúmero de justificaciones para no ejercer de manera correcta sus funciones, y donde en el Sindicato han encontrado el apoyo a este tipo de acciones disfrazadas de prestaciones.

Los jóvenes han caído en un sistema de abusos justificados de manera sindical, donde se ha fomentado su poco interés laboral y mostrado en su falta de toma de decisiones morales y éticas responsables con la institución, que han marcado y generalizado al trabajador de base como deficiente, deshonesto y prepotente.

La falta de compromiso con la institución, con su trabajo y hasta con ellos mismos se expresa en el trabajo diario que se lleva a cabo en la UPN. Es por esto que es de suma importancia atender este problema, ya que el trabajador de base, debería ser eso, *la base* donde se sustenta el crecimiento administrativo de la institución.

## **Capítulo 2: La Institución: lugar de psicologías y comportamientos.**

En este capítulo abordaré conceptos centrales que son la base organizacional de una institución; para entender qué es la sociología de las instituciones, cómo se vincula con la pedagogía laboral y cómo es o debería ser la psicología y comportamiento del personal que labora en una institución; para después vincularlo con el Código de ética y conducta que presenta la Universidad Pedagógica Nacional actualmente y si se hace efectivo y cumple con las expectativas planteadas a nivel institucional.

### **De la sociología de las instituciones.**

Para entender la acción social en su conjunto es indispensable atender el análisis de las instituciones socializadoras que forman a la persona en diferentes momentos y circunstancias.

En esta parte no abordaré la conformación del ser humano por completo, esa parte la retomaré más adelante, sin embargo me centraré en explicar cómo las instituciones impactan en esta formación.

Aunque mi tesis está enfocada al ámbito pedagógico, es importante retomar la concepción sociológica, ya que mi estudio está orientado al grupo de trabajadores de base que demuestran cierto comportamiento en sociedad; un grupo social institucional.

Durkheim "...afirmaba que se puede denominar institución a cualquier creencia o a cualquier modo de conducta instituido por la sociedad, y definía a la sociología como la ciencia de las instituciones, de su génesis y funcionamiento." (Durkheim, 1993: XXII)

Max Weber "...se refiere a la sociología como la ciencia que intenta comprender, mediante la interpretación, las acciones de los actores sociales guiadas por un significado, aunque ese significado no sea consciente, para los sujetos de la acción." (Weber, 2006: 69)

El retomar la parte sociológica me da herramientas que ayudarán a la interpretación de las acciones sociales e individuales de los trabajadores de la UPN; ya que evidentemente pertenecen o pertenecieron a varias instituciones socializadoras, entre ellas la familia y la escuela; y en las cuales les fueron transmitidos normas, valores, sentimientos, etc. que en su desenvolvimiento actual se ven manifestados.

Álvarez nos dice que una acción social siempre va a estar mediada por instituciones ya sean de carácter formal o voluntario; las cuales van a tener como función principal que los sujetos acepten la legitimidad del orden instituido; este orden se va a mantener, entre otros factores por la tradición, la convicción, las creencias de orden religioso, por las adhesiones de carácter emocional, por la ley instituida por el Estado y por costumbre. (Álvarez, 2009: 217-219.)

Llevar a cabo una acción en sociedad se podría entender como un posicionamiento ante una circunstancia determinada; como es qué se va a actuar frente a una "x" situación, y aquí entra en juego una filtración de vivencias, conocimientos, formación, sentimientos, ética y moral, que en conjunto llevan a la persona a tomar una decisión frente a su realidad.

Esta integración de factores en la persona que se encuentran en diferentes proporciones, Bourdieu las denominó *capital*; "...recurrió a la combinación de tres tipos de capital: el capital económico, medido predominantemente en términos de dinero y propiedades privadas; el capital cultural, medido predominantemente en títulos escolares y medios de acceso a bienes culturales; y el capital social...

vinculado al lugar de residencia, parentesco y amistades... la combinación de todos ellos entre sí, proporcionan a cada sujeto una posición social que implica un modo de mirar y de percibir el mundo, un sistema jerarquizado de valores, gustos, ...diferencias en los hábitos de vida..." (Bourdieu, 1988: 94)

Consecuentemente la manera en que la persona percibe el mundo va a determinar su actuar individual y en grupo; existen varias instituciones que aportan constituyentes al denominado *capital* de Bourdieu, en cualquiera de sus tres tipos, y sin demeritar a las demás me enfocaré en tres, que debido a su importancia para la persona, es significativo para lo expuesto recuperarlas, la Familia, la Escuela y el Estado.

Las instituciones socializadoras tienen dentro de sus funciones, aparte del control social, la adaptación e integración de la persona a la sociedad y la reproducción de normas, costumbre, saberes, etc. y en este tenor tenemos a la familia como la primera institución formadora, transmisora y reproductora que impacta en el *sujeto*.

"La familia y la escuela, [son] las principales [instituciones] de socialización en la infancia [que] transmiten a los [infantes] un conjunto de valores, disposiciones durables, representaciones, esquemas de percepción y de reflexión, que les permiten guiar la acción social en determinadas direcciones y con determinados sentidos." (Álvarez, 2009: 219)

Como todo en esta realidad que nos envuelve, la institución familiar tiene una génesis, ha sufrido cambios a través del tiempo y está ahora sujeta a transformaciones profundas; la familia tradicional, por así llamarla, compuesta por un padre, una madre y los hijos, se ha visto modificada en los últimos años por familias homoparentales, familias solo con la presencia de la madre o el padre, entre otras, en donde se ve reflejado el movimiento de la sociedad y que por lo tanto han dado una formación distinta a los sujetos.

“... [Morgan y Engels piensan que] la familia debe de progresar con la sociedad, y cambiar en la medida que esta lo haga y, puesto que la sociedad ha progresado enormemente desde el comienzo de la civilización, debe ser capaz de nuevos progresos... por una parte, los lazos de parentesco son cada vez más fuertes, ya que son indisolubles pero, por otra, las obligaciones son cada vez menos numerosas y menos importantes” (Álvarez, 2009: 22,26)

Vivimos actualmente en una sociedad donde los lazos familiares aunque son indisolubles son más flexibles; donde no está mal visto que los jóvenes a temprana edad comiencen a vivir por su cuenta o no exista monogamia en sus relaciones; sin embargo las condiciones de vida que proporciona el Estado a las nuevas generaciones no auguran un buen futuro para ellos, ni para nadie.

Es por esto que en los últimos años la familia tradicional ha entrado en una crisis transformadora, donde los divorcios van en aumento y la opción de vivir solo no es tan mala como se concebía hace algunos años.

Bauman habla de la erosión de los vínculos sociales en nuestras sociedades contemporáneas, postindustriales, sociedades de los individuos que denomina *sociedades líquidas*. Con esta expresión pretende indicar el proceso de debilitamiento de las relaciones entre los sujetos que se hacen cada vez más lábiles, flexibles, dúctiles y maleables. El amor, el matrimonio, el compromiso a largo plazo, aparecen así como valores incompatibles con un tiempo secuenciado y marcado por la intersección constante de conexiones y desconexiones. (Bauman, 2005: 56, 92)

Todo este proceso nos ha encaminado a una individuación del que hacer del sujeto, donde es mejor ver por uno mismo que ver por los demás o ver en conjunto, donde es fácil olvidarnos del qué hacer social y pasar por encima de las normas, donde hay desinterés por la lucha del bien común y preferimos vivir dentro de una concepción

“light” de la vida; donde cada vez nos deshumanizamos más, donde cada vez las relaciones son más impersonales y es más fácil mandar un “WhatsApp” que hablar frente a frente, por que el ser humano se ha sumergido en la tecnología al grado de fusionarse con esta y crear una gran dependencia; donde el concepto de moral y ética se ha hecho tan flexible que ya nada *nos espanta*.

“En nuestras sociedades el proceso creciente de individualización conduce a una especie de miedo al otro, miedo a lo real, miedo a la proximidad física con el otro, que favorece el recurso a lo virtual como refugio. La imagen pasa a ocupar el lugar de la realidad, la conexión el lugar de la comunicación. La tolerancia en términos de valores morales ha ido en aumento, a la vez que las familias se muestran cada vez más refractarias a la intromisión de las instituciones religiosas en sus códigos morales.”  
(Álvarez, 2009: 35)

Pero no todo está perdido La familia como institución primera sigue cumpliendo su función de formación, pero debe adaptarse a las necesidades de la sociedad y pasar de una familia que se aferra a su pasado tradicionalista y transformarse en una familia que inculque proporción; proporción para la vida, para el buen vivir en sociedad, una familia que proporcione de manera flexible los recursos sentimentales, económicos, culturales y de virtudes necesarios para enfrentar el futuro que nos depara; sin presentar una rigurosidad extrema tratando de mantener al sujeto dentro de límites que ya no son factibles ni representativos en esta sociedad; formar para la conciencia moral, la alteridad ética, la equidad, el arrepentimiento, la responsabilidad, la libertad y la felicidad, los significados o sentidos que inspiran y dirigen el pensamiento ético de Mauricio Beuchot; y donde “... reconocer y ubicarse frente al otro es un principio de conciencia moral ...” (Primerio, 2011: 20), por lo tanto estaríamos vislumbrando los principios de la familia analógica.



La segunda institución de la que hablaré es la escuela y las funciones más relevantes del sistema escolar que se pueden resumir en las dos siguientes: socialización, por un lado, y selección y distribución del capital humano, por el otro; la socialización no es exclusiva de la escuela pues es una función que también como ya expuse realiza la familia; en la escuela es donde el infante se nutre de conocimientos, habilidades y por supuesto normas y virtudes sociales que no proporciona la familia en el mismo sentido.

“...los niños y niñas que pasan por ella [la escuela] procura una emancipación de su primitiva identificación emotiva con los miembros de la familia, y les permite asimilar un sistema de valores y normas sociales que se encuentran en un nivel superior, convirtiéndose así en un espacio más universal que el de los valores particularistas que se adquieren en el seno de la familia... La socialización escolar, no solo implica la adquisición de conocimientos, sino también de aquellas capacidades y habilidades que permita a los estudiantes de ambos sexos desempeñar eficazmente sus tareas y obligaciones en la edad adulta, e insertarse en el mundo profesional, integrarse en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho... La escuela contribuye además a seleccionar y distribuir los recursos humanos en función de la división y la distribución del trabajo en la edad adulta. Y para hacerlo recurre como criterio selectivo más importante al rendimiento escolar.” (Álvarez, 2009: 56-57)

Hay que entender que independientemente de la función formadora e integradora de la escuela, esta impone criterios de selección del sujeto, estos criterios que se basan primordialmente en rendimiento escolar, son implantados en los niños y niñas durante todo su desempeño escolar, dejando de lado el aprendizaje real que puede o no tener el sujeto asignan un número que con el tiempo se convierte en un equivalente efímero de alcanzar el éxito o no, escolarmente hablando.

“El rendimiento escolar comprende tanto el aprendizaje cognitivo como el moral [en su deber ser] (adquisición de un comportamiento cívico que se manifiesta en el respeto al profesor, la consideración hacia los compañeros, la adquisición de hábitos de trabajo el espíritu de iniciativa y la aptitud para dirigir al grupo). El buen alumno es por tanto aquel que obtiene un alto rendimiento en ambos registros, es decir en conocimientos y buena conducta.” (Álvarez, 2009: 57)

La construcción moral del sujeto en este nivel se entiende como la exposición del respeto ante la autoridad significada por el profesor o profesora, a la comunidad escolar en general y a la formación cívica y ética como parte del plan del curso determinado por el Estado; dejando de lado la formación ética y moral para la toma de decisiones ante la vida y más aún para el desempeño laboral.

Althusser nos hace referencia a la formación de una *falsa conciencia*, que se ha ido por tanto transformando con el tiempo, y si bien en un primer momento la inculcación ideológica la realiza la Escuela a través de la transmisión y el aprendizaje de los contenidos, de forma explícita a través de ciertas materias tales como ética, historia, literatura..., y de forma implícita mediante otras asignaturas, tales como matemáticas, física, química, ciencias y posteriormente esa inculcación se liga también a otras prácticas materiales. De este modo, la ideología, en sus últimas formulaciones, no solo actúa como *falsa conciencia*, sino que contribuye también a la formación de subjetividades específicas (Álvarez, 2009: 58).

Esta *falsa conciencia* que forma la escuela, es la ideología que transmite, junto con diversas habilidades y destrezas, que adoctrinan al sujeto y hacen que interiorice el sistema de normas y “valores” del Estado, que favorece el sometimiento ideológico de los estudiantes hacia una lógica neoliberal. Lógica neoliberal que se ve reflejada en su actuar y su forma de percibir la realidad.

El adoctrinamiento que recibe el sujeto por parte del Estado proporciona límites en cuanto al actuar y el pensar; Bourdieu nos habla de “El *habitus*, en tanto que sistema de disposiciones durables y transferibles, que funciona como la base generadora de prácticas estructuradas y de esquemas perceptivos objetivamente unificados, es inseparable de determinadas condiciones históricas objetivas de existencia, y es producto de la incorporación de la división de clases existente en la sociedad. El *habitus* se adquiere en el seno de la familia desde los primeros años de vida, y su interiorización exige la inmersión de un determinado estilo de vida. Se manifiesta a través del gusto, del lenguaje, de las buenas maneras, del estilo, e implica determinadas formas de percibir el mundo, de pensar, de valorar, sentir y actuar. Se explica así que la forma en que los individuos perciben el mundo está íntimamente ligada a la posición que ocupan en el mundo social” (Álvarez, 2009: 62)

La importancia de este *habitus* expuesto por Bourdieu radica en entender la complejidad de estas prácticas y esquemas estructurados que aunque se adquieren en la familia y en la escuela se siguen interiorizando, se magnifican en el sujeto en su actuar ético y moral; al contar con un “*buen habitus*” familiar y escolar se podrá contar un buen ejercicio ético y moral; cosa difícil de lograr ya que tanto la familia como la escuela están absorbidas por las condiciones que proporciona el Estado para lograr el control del sujeto; condiciones que empujan al mismo a implantar un actuar basado en la subsistencia.

Y retomo en esta parte la tercera institución el Estado; donde se cimientan las otras dos instituciones expuestas. El Estado en un sentido amplio y en su deber ser, proporciona las condiciones necesarias para que la sociedad se desarrolle y progrese de manera pacífica y saludable; pero la realidad nos muestra la otra cara del Estado actual: uno represor y limitante que está atado al neoliberalismo; y que proporciona las condiciones de vida según este sistema lo permite.

“En realidad el neoliberalismo significa precarización del trabajo, trabajos basura, destrucción de la naturaleza, desempleo masivo, es decir, trabajadores de usar y tirar... a medida que el trabajo se precariza se acentúan también los procesos de individualización y de psicologización.” (Álvarez, 2009: 175)

Es indudable que el neoliberalismo ha creado un clima desalentador para vivir, difícil de ignorar, vivimos en una sociedad postindustrializada, centrada en el desarrollo del mercado y la tecnología, donde las condiciones de trabajo son cada vez más precarias, menos salario, menos oportunidades de trabajo y alto desempleo, entre otras cosas que afectan no solo económicamente al sujeto sino también emocionalmente, restringiendo su desempeño familiar, social y por supuesto laboral. Es de vital importancia el papel que juega el sujeto en la acción social, pues este la crea; y la acción social a su vez está mediada por las instituciones socializadoras; es aquí donde reside la importancia de hacer este balance, ya que solo comprendiendo cómo influyen las instituciones en la conformación del ser humano es como podré interpretar el accionar del trabajador en su contexto, en este caso la UPN Ajusco.

### **Pedagogía Laboral: un quehacer para el pedagogo.**

Para entender lo que es la *pedagogía laboral*, hay que concebir primero lo que es la pedagogía; y para esto retomo el concepto que expone Märs en su libro *Introducción a la pedagogía*, que dice que esta es “la ciencia de la conducción del hombre” (Märs, 2001, 81) y la complemento con la definición expuesta por el filósofo colombiano Luis E. Primero Rivas el cual señala que es “la norma de la práctica educativa” (Primero 2010: 14, 16, 69, 70-75, 114-115); entendiendo educación en un sentido más extenso que escolarización; por lo tanto la pedagogía va a normar la conducción del ser humano a través de su práctica educativa.

Esta conducción permanente en el ámbito laboral es de vital importancia, ya que ejerciendo un acompañamiento constante del trabajador desde su ingreso, es como

podremos desarrollar sus potencialidades y entender sus deficiencias; es en este sentido donde el pedagogo tiene que intervenir para proporcionar alternativas pedagógicas a problemas laborales.

El campo de inserción laboral del pedagogo ha ido cambiando a través de los años, adaptándose a las necesidades que genera la sociedad; en la actualidad el pedagogo se puede desempeñar tanto en campo de educación formal y no formal. En este sentido la educación no formal ha incluido otros campos no tan recorridos como lo es la pedagogía hospitalaria, pedagogía para educación de adultos y la pedagogía laboral, entre otros.

La pedagogía laboral se ha concentrado en un carácter de capacitación como labor del pedagogo; una capacitación para desarrollar ciertas habilidades en pro de un mejor desempeño laboral a favor de las empresas, más que en favor del trabajador. Dentro de estas prácticas radica el interés de esta investigación; poder ubicar a la pedagogía laboral y la capacitación de personal en un sentido más profundo que no solo impacte en el desempeño laboral del trabajador, sino en su actuar en sociedad y que le sirva fuera de la institución laboral para un buen vivir.

Formar al trabajador para enfrentar las condiciones laborales adversas, de una sociedad neoliberal en la que nos encontramos, ser propositivo y prudente en su toma de decisiones, que involucren un accionar moral y ético positivo ante la comunidad donde se desempeñan así como un manejo emocional adecuado ante todo tipo de situaciones, evitando llegar a situaciones extremas que pongan en riesgo su trabajo.

Un problema vigente dentro de mi objeto de estudio —la Universidad Pedagógica Nacional—, es que para contratar personal de base, se realiza un protocolo de sucesión de plazas, una herencia familiar y sindical; donde el nuevo trabajador que ingresa a la institución no se le aplica ningún tipo de filtro más que el lazo de

consanguineidad, sin saber si está o no calificado o sobrecalificado para desempeñar el trabajo que se le hereda. Esto ha provocado que exista personal con título profesional de diseñador gráfico trabajando en áreas como recursos materiales o dentistas titulados desarrollando funciones secretariales.

El personal de base de la UPN Ajusco con esta sucesión de plazas se ha convertido en un *collage* de profesiones que buscan acceder a niveles de salario más altos, sin lugares disponibles donde desempeñarse; haciendo menos productiva la institución que los alberga.

Un antecedente a este problema es la primera generación de trabajadores de la UPN, los cuales mostraron un desempeño laboral muy diferente al de la nueva generación; tomando como referencia el contexto en el que se vivía en esos años, la situación económica, las posibilidades de trabajo, el clima político, entre otras cosas; la primera generación vio crecer a la institución, la vio fortalecerse y en este sentido ellos también crecieron y se fortalecieron junto con ella como un grupo de trabajadores respaldados por un sindicato fuerte del SNTE que les propicio un gran número de beneficios.

Estos trabajadores de primera generación se formaron una concepto de la UPN, que les proporcionó una identidad fuerte que se expresaba en su quehacer diario en la institución; cosa que no ha pasado de igual manera con la nueva generación ya que este acto protocolario de herencia de plazas sin filtros, más la protección desmedida del sindicato ha creado una falta de identidad laboral, fomentando comportamientos que son poco apropiados para el lugar de trabajo y que reducen el desempeño de los trabajadores.

Es aquí donde entra la labor que puede desarrollar la pedagogía laboral, para poder abordar este tipo de problemas que son cuestión de formación humana, de apropiación de virtudes, capacidades y habilidades, así como de normas para la

correcta práctica laboral y enfocarse no solo en la capacitación *en el* trabajo sino *para el* trabajo; tomando en cuenta no solo las expectativas de la empresa o institución, sino considerando al trabajador mismo desde su educación familiar, escolar y personal.

La pedagogía laboral puede ser entendida como la ciencia educativa que estudia los problemas que el mundo del trabajo y la educación, conllevan para el buen desempeño productivo; emitiendo normas pedagógicas para su solución (Pineda, 2002, 305) debe de acompañarse de una educación permanente que la fortalezca, buscando obtener un desarrollo personal, emocional, social y profesional en el transcurso de la vida del ser humano, con el fin de mejorar su comportamiento para el buen vivir personal y en sociedad (Dave, 1979: 89).

Es indispensable definir en este contexto lo que es el trabajo y para esto retomo la definición de Pineda la cual desarrolla este concepto desde tres visiones; la --- sociológica que dice que el trabajo es una realidad social que interacciona con el resto de fenómenos sociales, la pedagógica que considera el trabajo en un doble sentido, como la finalidad de la educación y como un medio de educación para el enriquecimiento personal y por último la visión antropológica que analiza el trabajo desde su carácter exclusivamente humano, y lo concibe como una actividad que permite definir el ser humano como tal y perfeccionarlo (Pineda, 2002: 27); centrándonos en la visión pedagógica entendemos el vínculo que existe entre la educación y el trabajo, donde tanto la educación proporciona a la persona el alcanzar un mejor trabajo, como el trabajo puede proporcionarle desarrollar capacidades que le permitan prosperar en todos los sentidos.

El trabajo más que un concepto debe de entenderse en la actualidad como un fenómeno cambiante, que genera en la persona repercusiones económicas, de formación y superación personal. Este fenómeno del trabajo se ha vuelto efímero gracias a las malas condiciones laborales que actualmente presenta México, sin

embargo la UPN ha proporcionado a sus trabajadores un nivel adecuado de prestaciones que ha mantenido una seguridad laboral constante; pero que con las exigencias de los mismos trabajadores, y las circunstancias propias del neoliberalismo, se han debilitado y se han puesto en tela de juicio en los últimos años.

Hay que considerar que gracias a esta seguridad laboral que ofrece la UPN a sus trabajadores de base, un elemento que no se ha puesto en juego es la correcta evaluación del trabajador que permita dar con la realidad de la institución; cosa que es indispensable para fomentar el buen desempeño laboral; existe una evaluación pero se ve obstruida por caracteres de “usos y costumbres” de los trabajadores, que en realidad no permiten mostrar su desempeño; esta evaluación se convirtió en una lucha constante por obtener un premio de vacaciones adicionales, sin importar que el acreedor a dichoso premio se haya desempeñado correctamente.

Entonces podemos ahora entender la importancia de ejercer un acompañamiento del trabajador en su desempeño y desarrollo laboral, un acompañamiento trabajado desde lo que la pedagogía laboral y el pedagogo pueden aportar.

### **Psicología y comportamiento de la organización.**

Uno de los objetivos planteados por esta investigación es poder identificar y entender las causas del comportamiento de los trabajadores de base de la UPN Ajusco; por lo tanto es indispensable utilizar en cierta medida el análisis psicológico que nos proporciona la psicología aplicada a nivel de la empresa u organización para poder interpretar el contexto que nos envuelve.

De los procesos psíquicos que estudia la psicología los que más atañen a esta investigación son los procesos volitivos, “...que son los actos del hombre en el



transcurso de su actividad; estos pueden ser de autocontrol, autorregulación, toma de decisiones...” (Araque, 2005: 3)

Nos encontramos ante un mundo que expresa una realidad donde se vive de manera acelerada, que provoca angustias y malestares no solo emocionales, sino también físicos, la cantidad de enfermedades a temprana edad ha ido en aumento con el paso de los años y cada vez es más difícil mantener la salud mental y física.

Estas condiciones de vida se ven reflejadas en el ámbito laboral, desde el bajo rendimiento y la dispersión en el centro de trabajo, hasta agresiones, malos tratos entre los mismos compañeros y la comunidad para la cual se trabaja.

Esteve Carbó señala en su libro *Manual de Psicología Aplicada a la Empresa* que la psicología empleada en el campo de las relaciones humanas se va a ocupar del *cómo* realizar adecuadamente la actividad laboral, de manera que se pueda crear un estilo más eficaz para desarrollar las funciones de la organización, dándole importancia al clima de trabajo que se genera entre estas relaciones humanas (Carbó, 1999: 24).

Es importante señalar que no solo este tipo de problemas son quehacer del psicólogo, sino también del pedagogo que debe de intervenir en la prevención de estos malestares proporcionando una buena educación para enfrentar la vida que sea capaz de superar con éxito la agresividad o pasividad de los trabajadores en su contexto.

Se sabe que detrás de una conducta hay una razón consciente o inconsciente que impulsa a la persona a actuar esta razón tiene el nombre de *motivación*, es decir, “...una sucesión de necesidades o situaciones [que] incitan a una persona a buscar la forma más adecuada de darle respuesta o satisfacción.” (Carbó, 1999: 25.)

Esta motivación se ve contenida por dos tipos de elementos *el control* y *el autocontrol*; el control lo expongo como el ejercido desde el exterior del sujeto y el autocontrol con el que ejecuta el propio sujeto para contenerse. Estos elementos no trabajan de manera independiente hay una interacción constante regulando la motivación y acción de la persona.

En esta contención de la acción, juega un papel muy importante la ética y la moral que manifieste la persona, ya que estas le van a permitir tomar mejores decisiones ante situaciones que se le presenten. Este punto está desarrollado en el capítulo 3 donde se expone la ética y la moral como conceptos centrales en el ámbito laboral.

Un buen trabajo pedagógico a nivel de intervención laboral debe proporcionar las herramientas necesarias para reforzar la formación ética y moral del trabajador para que se manifiesten comportamientos adecuados dentro de su centro de trabajo.

En este desarrollo ético y moral interviene el desarrollo psicológico del sujeto desde la infancia y la adolescencia, que permitirá la conformación de un adulto maduro con autonomía y buena toma de decisiones.

Es por esto que expondré de manera muy breve las etapas del desarrollo de la persona comenzando por la infancia; en esta etapa se busca primordialmente conseguir la estabilidad emocional y seguridad que proporcionarían los padres y posteriormente otros adultos; van a crear una dependencia emocional a través del apoyo afectivo que se le proporciona al infante, esta dependencia emocional le proporcionará estabilidad psicológica para vivir sin demasiadas dificultades la adolescencia; cuando no se consigue completar este proceso al llegar a la etapa adulta, se siguen manteniendo hábitos y costumbres dependientes o infantiles sin conseguir un grado de autonomía personal adecuado.

En la adolescencia se adquiere un grado de independencia creando una nueva organización personal, se establecen nuevos lazos y se gana seguridad personal; estas modificaciones se dan en la convivencia con amigos más que con los padres; el objetivo es conseguir autosuficiencia emocional, autorregulación, adaptación social, que le permitan al adolescente resolver problemas y tomar decisiones de manera efectiva. Cuando una persona no pasa de manera adecuada por esta etapa surgen problemas de identidad fuera del grupo, buscando mantener grupos concretos de amistades que les proporcionen seguridad y sentirse aceptados.

El cambio entre adolescencia y adultez se vincula a la búsqueda de lazos más duraderos y profundos como lo es la pareja y el matrimonio, así como la capacidad para entrar en la dinámica social de reciprocidad, toma de decisiones, entre otras cosas; esta etapa adulta tiene otra caracterización, el adulto completo, que es una etapa de culminación del proceso de organización psicológica, la seguridad se basa en el respeto personal y se fundamenta con el desarrollo pleno de la conciencia (Carbó, 1999: 38-40).

Estas etapas van a formar en el sujeto la base de sus actitudes y su comportamiento ante la vida y por lo tanto ante el trabajo; donde el pedagogo debe de realizar una labor de orientación del personal para desarrollar nuevas actitudes, habilidades y comportamientos.

Una persona toma miles de decisiones al día, la mayoría de ellas de una manera rápida y sin dificultades debido a que son rutinarias; pero también existen decisiones que causan conflictos, angustias e incertidumbre, estas decisiones son las que generalmente tiene un mayor impacto en las consecuencias.

Araque dice que “El hombre racional es a menudo sujeto de simplificaciones excesivas, de distorsiones y de errores en su pensamiento, especialmente cuando se trata de tomar una decisión importante en su vida...” (Araque, 2005: 262), Es por

esto que el saber tomar una decisión adecuadamente puede impactar en el trabajo de la persona, ya que se ven involucrados sentimientos, gustos, intenciones, así como formación moral y ética que van a orillar al sujeto por una alternativa u otra.

Las acciones éticas y morales están en función tanto del individuo como del ambiente de trabajo y en este sentido Robbins nos señala que existen tres criterios por medio de los cuales un trabajador puede o no tomar una decisión ética o moral; el primer criterio es el utilitarismo, donde las decisiones se basan solamente con base a los resultados o consecuencias del acto o la acción en sí; el segundo criterio es el de los derechos, donde gracias a estos, los trabajadores toman decisiones basadas en sus privilegios manifiestos ante la ley; y el tercero criterio es la justicia donde requiere que los individuos impongan y cumplan reglas justas e imparciales para que exista una distribución equitativa de los beneficios, en este criterio es donde actúan los sindicatos (Robbins, 1999: 117).

Cada uno de estos criterios tiene sus ventajas y desventajas, ventajas en cuanto son protección para la labor del trabajador pero desventajas en el momento que se utilizan para crear abusos sin límites.

Es claro que cuando una persona entra a una organización laboral tiene nociones preconcebidas “*de lo que se debe y no se debe hacer*”, estas nociones están sujetas a la construcción moral y ética del sujeto y se deben de complementar en su *deber ser* por los reglamentos institucionales de trabajo (Códigos de ética y conducta.).

Estas nociones “*de lo bueno y malo*” a su vez se ven modificadas también por el mismo ejercicio del trabajo, ya que se empiezan a distinguir diferencias, condiciones, situaciones que ponen en duda si el actuar del trabajador es el adecuado, siguiendo también como patrón de comportamiento al mismo grupo donde se desenvuelve.

Es aquí donde aparece otro elemento en la toma de decisiones del sujeto, el grado de satisfacción laboral; que va a ser el resultado de diversas actitudes que posee el trabajador y que van a estar relacionadas a factores más específicos como el salario, metas personales, condiciones del empleo, el trato y el clima laboral, entre otras cosas.

La importancia de tener presente el nivel de satisfacción del empleado radica en que se pueden descubrir actitudes o factores relacionados con el trabajo, para corregir malas situaciones o comportamientos (Milton, 1976: 524.)

Robbins nos señala los principales factores de satisfacción laboral, el primero es el trabajo mentalmente desafiante, donde los empleados prefieren trabajos que les den oportunidades de usar sus habilidades y ofrezcan una variedad de tareas; el segundo son las recompensas justas, que incluyen los sistemas de salarios y políticas de ascensos; otros factores son las condiciones favorables de trabajo, que los colegas brinden apoyo, la compatibilidad entre personalidad y puesto y por último la cuestión genética, donde menciona que el 30% de la satisfacción del individuo puede explicarse por herencia (Robbins, 1999, 152: 153).

Medir la satisfacción laboral nos podrá ayudar a determinar que conductas se expresan como consecuencia en caso de insatisfacción y cuáles son los factores que las detonan, pudiendo así dar una solución tentativa al problema.

El análisis realizado sobre la psicología y comportamiento organizacional nos da la pauta para poder precisar una alternativa de intervención futura en las empresas e instituciones, como lo es el acompañamiento constante del trabajador desde su ingreso; una tutoría laboral para poder identificar los problemas y prevenir futuros comportamientos.

“...el entrenamiento asertivo individual puede favorecer un nuevo clima social que acabe reflejándose en una nueva dinámica de las organizaciones y que provoque cambios individuales en todas las personas que trabajen agrupadas en la empresa.”  
(Carbó, 1999: 22)

Dejo esta idea al aire para desarrollarla más adelante como una propuesta aplicada a los trabajadores de base en la UPN Ajusco.

### **De la importancia y el accionar del Código de Ética y Conducta de la UPN.**

La Universidad Pedagógica Nacional como muchas de las instituciones al servicio del Estado cuenta con un Código de ética y conducta; la institución tiene la obligación de distribuirlo y darlo a conocer entre su comunidad; el buen desempeño ético y conductual del trabajador por lo tanto debería de basarse en la aplicación de este documento.

Para la elaboración, distribución y aplicación del *Código de ética y conducta de la UPN* se cuenta con un *Comité de ética y conducta*, que distribuyó dicho código en su versión 2014 de manera electrónica, por medio de un oficio difundido en las áreas de trabajo, con fecha del día 28 de abril de 2015 (of num.SA.SP.2015/0875). (Anexo 2)

Para lo consiguiente de este apartado referente al *Código de ética y conducta de la UPN*, me basaré en lo expuesto por este documento en su versión más reciente, antes citada. (Anexo 3)

El Comité de ética y conducta de la UPN está compuesto por:

- Romel Cervantes Ángeles- *Secretario Administrativo Presidente*
- *Subdirector de Personal Secretario Ejecutivo*

- *Jefe del Departamento de Empleo y Remuneraciones Secretario Ejecutivo Suplente*

## **MIEMBROS ELECTOS**

- *Juan Eduardo Hernández Hernández -Secretario General de la Delegación Sindical D-II-UP3 Miembro Electo (Con voz y voto)*
- *Edna Yael Juárez Pérez- Secretaria de Orientación Ideológica Sindical de la Delegación Sindical D-III-47 Miembro Electa (Con voz y voto)*
- *Francisco Alvarado Pérez - Secretario de Finanzas de la Delegación Sindical D-II-UP3 Suplente Electo (Con voz y voto)*
- *Juan Manuel García Valverde - Secretario General de la Delegación Sindical D-III-47 Miembro Electo (Con voz y voto)*

## **INVITADOS PERMANENTES:**

- *Ernesto Díaz Couder Cabral - Secretario Académico Asesor en Materia Académica*
- *Juan Acuña Guzmán - Director de Servicios Jurídicos Asesor en Materia Jurídica*
- *Alejandra Javier Jacuinde -Dirección de Planeación Asesora en Materia de Planeación*
- *Edgar Quiroga Traslaviña -Titular del Órgano Interno de Control en la UPN Asesor*
- *David Beciez González - Responsable del Centro de Atención a Estudiantes Asesor Suplente*
- *Verónica Elizabeth Guerrero Tezcucano - Abogada Asesora Suplente en Materia Jurídica*
- *Nayma Marchet Rendón - Líder de Proyecto Asesora Suplente*

- Juan Carlos Vega García - *Titular del Área de Quejas y Responsabilidad del Órgano Interno de Control en la UPN Asesor Suplente*

Teniendo en cuenta los participantes actuales notamos claramente la participación en este comité del sector académico, el sector administrativo y el sector estudiantil representado por el responsable del centro de atención a estudiantes, por lo que en su deber ser, toda la comunidad universitaria debería conocer y accionar sobre este supuesto ya que todos los sectores contribuyeron a la formación de este.

Y cito lo siguiente:

“Los códigos de ética y conducta establecen en un documento, con un lenguaje claro y preciso, el comportamiento que se espera de los integrantes de un grupo. Un código de ética y conducta establece de manera práctica la forma en que se traducen, en la vida diaria y en las relaciones humanas, los valores éticos y la misión de una organización.” (CEC UPN 2014: 13)

Por lo tanto está claro que con este documento se pretende impactar en el accionar ético y moral de la comunidad universitaria; para el caso de mi investigación los trabajadores de base.

Además de aclarar cuáles son aquellas conductas que se esperan o no de cada uno de los trabajadores, un código ayuda a conseguir de manera eficiente y eficaz las metas y objetivos colectivos; esto teniendo en cuenta la misión y la visión de la misma institución (expuestas ya en otro capítulo). “Así como las leyes son esenciales para la estabilidad, la gobernabilidad y prosperidad de un país, estos códigos son una herramienta que propicia el buen desarrollo de las organizaciones.” (CEC UPN 2014: 13)

El *Código de Ética y Conducta de la UPN 2014*, toma como base la versión editada en junio de 2008, y se actualiza con “La visión, la misión y los principios” aprobados por el Consejo Académico de la Universidad el 9 de marzo de 2011.



Los principios y cánones éticos que se establecen en el Código, son aplicables a todo el personal; el código considera como personal a todo empleado, trabajador docente, administrativo, servidor público de cualquier nivel jerárquico; sea nombrado contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones a nombre de la Universidad Pedagógica Nacional, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto. (CEC UPN 2014: 13)

El cuerpo central del Código de Ética y Conducta de la Universidad Pedagógica Nacional se *supone* es conocido por los trabajadores de la institución desde junio de 2008, para dar cumplimiento a la orientación del Gobierno Federal de generar un código de conducta derivado a su vez del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2002.

Este Código de Ética y Conducta describe las normas y prácticas legales, pero también hace referencia a la ética profesional. Irradia los valores esenciales de esta Casa de Estudios, así como altos estándares de ética y conducta que pretende la institución. Cada servidor público de la Universidad tiene la responsabilidad de asumir este Código y actuar de acuerdo con las normas y prácticas descritas en él.

Pero hace énfasis en que el buen funcionamiento de este código Ético tiene que ser reforzado por la parte moral del trabajador, poniendo en práctica su criterio y sensibilidad respecto a la forma en que otras personas nos perciben e interpretan nuestro proceder.

“Cada uno de nosotros somos responsables de la imagen y reputación de la Universidad Pedagógica Nacional. Tenemos confianza en que este Código nos ayudará a mantener la honestidad e integridad en las actividades que se llevan a cabo en esta, a la cual estamos orgullosos de pertenecer.” (CEC UPN 2014: 12)

La UPN hace referencia a tres tipos de comportamientos que el código de ética y conducta trata de evitar. En primer lugar, los comportamientos y conductas ilegales;

en segundo, las conductas que no son éticas, y en tercero, aquellas conductas que resultan contrarias a los intereses y “valores” del grupo.

Los “valores” para orientar el desempeño que la UPN propone son:

- ⇒ Justicia
- ⇒ Legalidad
- ⇒ Corresponsabilidad
- ⇒ Igualdad con Equidad
- ⇒ Honestidad
- ⇒ La transparencia y rendición de Cuentas.
- ⇒ Solidaridad
- ⇒ Desarrollo Sustentable

Así mismo agregan a partir del Diario Oficial de la Federación del miércoles 31 de julio del 2012 una circular por el que se da a conocer el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal que menciona aparte de los “valores” ya tratados, los siguientes:

- ⇒ Bien común
- ⇒ Integridad
- ⇒ Imparcialidad
- ⇒ Generosidad
- ⇒ Respeto
- ⇒ Liderazgo

Con esta breve síntesis del *Código de ética y conducta de la UPN*, podemos tener un parámetro del comportamiento que espera la Universidad por parte de sus trabajadores, específicamente los de base.

Y por ende entendemos la importancia de generar buenas conductas en los trabajadores que impacten su desempeño no solo laboral sino humano, cosa que deja de fuera el código actual.

Existen ciertas deficiencias en cuanto al conocimiento del código por parte de los trabajadores, algunos saben que existe, otros no lo conocen, algunos más lo han leído; pero con seguridad pocos lo aplican.

La mayoría de los trabajadores de base fundamentan su conducta desde el ámbito de los derechos otorgados por el sindicato (DIII-43); como lo he mencionado anteriormente, los trabajadores cuentan con varios derechos, sin embargo, en general, pocos conocen o realizan sus obligaciones de manera consciente y por tanto deliberada.

Pareciera que estoy afirmando sin presentar una prueba contundente de los hechos, sin embargo mi trayectoria como parte del personal de base, me ha dado pauta para adelantarme a los hechos que presentare posteriormente; es claro, que mi práctica me ha dado una situación para ser una testiga de la vida cotidiana laboral de la UPN, que me califica para atestiguar lo dicho y proponer análisis e intervenciones pedagógicas.

Retomaré nuevamente en los capítulos siguientes, la relevancia y la aplicación de este documento con diferentes intenciones de análisis, pues es importante no perderlo de vista a lo largo de esta tesis.

### **Capítulo 3: La persona: su educación, ética y moral; formación de virtudes para el trabajo y la buena vida.**

En este capítulo expondré la necesidad de una formación integral de la persona, fundamentada en una educación ética y moral hacia la formación de virtudes, para el trabajo y la buena vida; pues es necesario construir una mejor humanidad que impacte en el quehacer social y laboral del ser humano.

#### **La importancia de una hermenéutica del sí, “conócete a ti mismo”. (Primerio, 2010)**

Para poder entender que tan importante es una educación integral en la persona en la época actual hay que entender su conformación, desde dónde actúa, qué la mueve, qué factores intervienen en su actuar.

La persona se construye eminentemente desde lo multifactorial, con esto hago referencia a que se estructura desde el paso, permanencia e interacción con diversos factores que se encuentran en su realidad, y que causan varios efectos en su psicología, su desarrollo, su reflexionar; por lo tanto en su construcción sensible y simbólica que le permiten actuar, dejando marcas en su conciencia que formará parte fundamental al momento de tomar una decisión que involucre sus sentimientos y su ética y moral; pues es el saber y conocimiento sobre nosotros mismos.

Para realizar una *hermenéutica del sí*, que nos sirva para el auto-conocimiento, es necesario hacer una indagación del origen personal; desde la familia y el contexto donde nos formamos para así tener una perspectiva clara de nuestra realidad simbólica y referencial.

Había abordado a la familia como una institución aquella que otorga la primera formación en la persona, donde se adquieren patrones y límites de comportamiento

que serán la base de nuestro actuar como niñez; sin embargo la importancia que contiene la familia en la formación de la persona va más allá. La familia es transmisión de símbolos, referencias, creencias y psicologías, que proveen a la niñez de fundamentos para poder alcanzar la racionalidad en una etapa de adultez y madurez.

L. E. Primero nos dice que "...un pobre desarrollo humano puede dar una personalidad basada en lo meramente psicológico y cotidiano, y este indigente desenvolvimiento psicoafectivo puede ser otra de las formas del mal." (Primero, 2010: 122). Aquí radica la importancia de extraer con una hermenéutica del sí, la formación de la persona en la institución familiar.

Durante el crecimiento y la inserción de la persona en su sociedad se forma la experiencia; elemento clave pues a través de ella es que "...aprendemos a ser humanos en la vida cotidiana y a través de las apropiaciones que en ella realizamos, y más particularmente vía la acción y/o actividad realizada que nos produce experiencia, que a su vez es base de la psicología con la cual nos formamos y lo demás derivado de ella." (Primero, 2010: 98) Recuperar las experiencias nos va a permitir formar una mejor conciencia de lo realizado, y así valorar lo obtenido para vislumbrar un cambio en el actuar futuro.

Junto con la conciencia actúa la intencionalidad; la cual está permeada del fin para cual accionamos, la intencionalidad se ve modificada según nuestra psicología y sensibilidad, reflexión, instintos, pulsiones y la misma experiencia. "La intencionalidad es una de las características centrales del ser humano, pues su dinámica lo hace premeditado, siendo la consecución de fines inherente a la acción, pues habitualmente está asociada a un sentido, a una finalidad." (Primero, 2012: 33)

La personalidad se forma también en sociedad; la convivencia, el interactuar en diversos contextos, proveen al sujeto de elementos para integrar a su experiencia,

sensibilidad, racionalidad, instintos y pulsiones, pues son las partes que la componen. (Primerio, 2012: 32) “[somos en sociedad]..., pues ontológicamente así somos, y por tanto estamos en compañía, y no podemos ser de otra forma. Es una condición ontológica irrecusable, íntimamente vinculada a la comunicación y no al lenguaje.” (Primerio, 2010: 59)

Otra parte importante ya mencionada en párrafos anteriores es la sensibilidad; aquella capacidad que nos dota de percepción ante la realidad, somos seres sensibles que captamos los estímulos que provienen de la naturaleza y lo que nos rodea, es lo inmediato y parte integrante de la psicología de la persona. “La sensibilidad nos faculta para sentir, percibir y darle significado y sentido a los estímulos, hermenéutica creadora de nuestros afectos; y por ende del conjunto de nuestro estado psico-afectivo.” (Primerio, 2012: 34) No solo existen elementos benéficos en el sujeto, las deficiencias en el desarrollo psico-emocional y cognitivo pueden resultar en variaciones psicológicas o enfermedades mentales, sociales y hasta fisiológicas.

Giulia Paola Di Nicola y Attilio Danese nos dicen que “El ser de la persona no es cuestión de pertenencias a disposiciones políticas, ideológicas y religiosas, sino es la respuesta que cada uno da a su existir; es decidir el sentido para imprimir a la propia vida.” (Di Nicola, Danese, 2013: 37)

Este sentido que le damos a la vida es crucial la influencia de la conciencia, ya que esta es el reconocimiento de nuestra experiencia y nos ayuda a moderar nuestro actuar; la conciencia es vital para la buena formación moral y ética, pues con este registro de nuestro actuar, que podemos detectar errores y decidir cómo debemos actuar y tener una mayor construcción humana, pues esta es la finalidad de la hermenéutica del sí.

En el ámbito laboral hace falta promover una hermenéutica del sí, “conócete a ti mismo”; porque solo propiciando una buena conciencia de los actos que se llevan a cabo en un grupo u organización laboral, se podrá fomentar la prudencia y evitar las respuestas que provengan de la mera psicología y que resultan riesgosas para la convivencia cotidiana; impactando en el desempeño laboral y la buena vida del trabajador “...las respuestas pensadas son mejores que las meras psicológicas, pues aseguran una mayor eficacia y el ejercicio de una mejor humanidad.” (Primeró, 2012: 37)

Es importante desarrollar un proyecto de construcción humana, *hermeneutizándonos* a nosotros mismos, para poder ofrecer una mejor versión de nosotros, no solo a la sociedad sino a nuestro núcleo familiar, donde formaremos nuevos seres humanos que puedan enfrentar la vida de una forma más humana y consciente, aquí es donde la educación cobra nuevamente importancia ya que re-educando al sujeto es cómo podemos cambiar el futuro de su accionar y donde “...la re-educación sea un camino viable para replantear las partes problemáticas de nuestra personalidad.” (Primeró, 2012: 42)

### **Para que re-educar a la persona.**

La educación como acto de formación y más que solo escolarización, está presente en toda la vida del sujeto; nos educamos y en el mejor de los casos nos re-educamos día con día a través de la sensibilidad, experiencia y conciencia; sin embargo hay procesos de re-educación que deben de ser específicamente planteados para resolver problemáticas del sujeto.

Una re-educación específica debe de ayudar a generar condiciones nuevas de pensamiento y formación; debe de ser un proceso de reestructuración cognitiva,

psicológica y sentimental, que logre modificar a la persona para generar racionalidad y/o conciencia de sus actos, lo que le permitirá tener una mejor humanidad.

Entendiendo el proceso educativo como un proceso de apropiación donde “La apropiación es pues la conformación antropológica de la subjetividad que le permite al individuo ser humano, al constituir la capacidad para operar en la objetividad natural y social... por lo cual se puede asegurar que el individuo humano ha de apropiarse tanto de su naturaleza externa... como interna para poder controlarlas, constituyéndose de esta manera en un ser humano singular que por su conciencia se define como persona.” (Primero, 2010: 76) podemos entender entonces que un proceso de re-educación en este sentido es viable para lograr un cambio en el sujeto.

Primero señala que “...el mayor educador es la época... influye decisivamente en las estructuras u organizaciones activas en su transcurrir...” (Primero, 2012: 43); y encontrándonos en una época difícil para vivir bien y para el buen vivir, es lógico pensar que la educación se encuentra por el mismo sentido, carente de significado y de utilidad; pues la vida exige que actuemos conforme se nos presenta la realidad, dejando de lado la construcción humana, moral y ética, pues son conceptos que han dejado de tener impacto e importancia en la sociedad; ya *nada nos espanta*, nada nos es ajeno, día con día vemos, sentimos, hacemos y hasta pensamos cosas que jamás hubiéramos imaginado, y todo lo que recibimos en el día, termina siendo parte de nuestra personalidad y nuestro actuar.

Por eso es importante re-educar con un sentido humano para que el individuo construya nuevos significados que le permitan tomar mejores decisiones en su vida. Y aunque la realidad sea difícil, tener una estructura y organización de la personalidad bien definida le permitirá a la persona lidiar contra las adversidades y crear un mejor mundo.



“...el mundo es lo que hacemos los seres humanos y lo reproducimos por la educación, esto es, por la formación que damos a las nuevas generaciones surgidas en el desarrollo de la vida. Renovadas generaciones integradas inicialmente por la niñez que, se ha demostrado hasta la saciedad, toman a los adultos de su medio ambiente como modelos, pues lo hacen por necesidad, en tanto nos conformamos por imitación y por la acción socializadora...” (Primerio, 2010: 99)

En el UPN Ajusco la primera generación de trabajadores fueron y todavía son el modelo a seguir de la nueva generación de trabajadores administrativos: los trabajadores iniciales dejaron un legado de prestaciones y recompensas que se obtuvieron mediante la lucha en esa época; sin embargo el legado de comportamiento y actitud frente al trabajo no fue efectivo de igual manera, pues la época había hecho sus estragos en la conformación de las personalidades de la nueva generación.

La nueva generación perdió el sentido y el significado de un trabajo de base para una institución de gobierno; la seguridad, el salario, las facilidades que otorga la institución, no fueron suficientes para crear conciencia y valor del trabajo obtenido por herencia. La época les dijo que todo es desechable y perecedero, que la tecnología sustituiría al hombre y que la educación escolar se convertiría en mercancía para intercambiar por un nivel más alto dentro del escalafón salarial.

Mauricio Beuchot nos dice que “El sentido es algo sin lo cual el ser humano no puede vivir por ello es indispensable que se trabaje en educación. Conseguir ideas y valores que nos den sentido... Hay que poner un resguardo, hay que trazar un límite y eso desde donde mejor lo podemos hacer es desde la educación, desde la pedagogía.” (Beuchot, 2012, 17: 21)

Además de educar y re-educar para dar sentido, también hay que educar y re-educar para la prudencia, para trazar límites de conciencia y racionalidad ante situaciones

de la vida cotidiana y extremas. Donde la organización laboral es un lugar de constantes desafíos para poner en práctica esa prudencia.

En esos límites de conciencia y racionalidad que dan como resultado una mejor humanidad y un mejor comportamiento ante la sociedad, está inmersa la ética y moral del sujeto. “La educación implica cambios en la persona, profundos y radicales, que transformen el entendimiento y la voluntad del educando.” (Buganza, 2013: 89)

Con una re-educación moral y ética lograremos cambios profundos y radicales en la persona, creando conciencia y /o racionalidad que le permita desarrollar virtudes como la solidaridad, responsabilidad, honestidad, prudencia, superación, entre otros para el buen vivir y vivir bien; que proporcionen una mayor construcción humana.

### **De la ética, la moral y las virtudes en la persona.**

Nos queda claro que hay que trabajar en desarrollar la conciencia en el individuo, que hay que utilizar su conjunto de experiencias, sensibilidades y psicologías para fomentar una re-educación que propicie la formación de virtudes para crear una mejor humanidad.

Moral y ética se han encasillado en una cuestión normativa y de justicia, cuando la realidad es que la moral y la ética al igual que la educación son formación, en este caso formación de conciencia, de prudencia, de crear actos analógicos, que no sean unívocos como para querer imponer reglas rígidas, ni equívocos como para pretender que las normas no existen.

La moral y la ética deben ser parte del desarrollo humano desde la familia y la escuela, no solo como los límites en el actuar, sino como la capacidad de tomar una

decisión o atribuir un juicio a una acción que nos permita crecer como personas y convivir de manera adecuada.

La ética como la norma de la acción moral tiene que ser "...pensada conforme al ser –una ética realista-, y referida al ser human[e], que es quien tiene que normar su acción en el mundo, que comparta un vínculo con los otros... con rostro humano,...basada en las proporciones entre la situación histórica, tanto social como personal,..." (Primerio, 2011.17: 26) solo creando una ética acorde con la situación actual del individuo, con sus referentes y símbolos y significados, es como podrá darle sentido y utilidad, creando una moral y un accionar acorde con esta descripción.

La moral es necesaria para la formación de virtudes ya que "la moralidad se despliega en actitudes, más que en actos aislados; es lo que antes se llamaban hábitos (es decir, virtudes) y ellas determinan el actuar moral. Por eso tienen tanta importancia pedagógica, por formar disposiciones." (Primerio, 2011: 151). Entendemos entonces que la educación debe de proveer la formación de hábitos morales y éticos que se transformarán en actitudes y después en virtudes al ser apropiadas y puestas en práctica por el sujeto.

"...es indispensable hacer para saber y generar conciencia, la que sea; capacidad del conocimiento deliberado que necesariamente ha de incluir el significado ético de la realidad, para recuperar a los objetos, sus relaciones y movimientos, en su totalidad, en su ecología completa, que ha de incluir la moral, la práctica que vincula a los seres humanos en su dignidad de tales, en tanto es un factor constitutivo de lo real de significado indispensable." (Primerio, 2010: 31)

Hay que resaltar que el individuo actual tiene una ética y una moral ya instituida, cualquiera que esta sea, con la que ha ido enfrentando la realidad y a creado patrones de comportamiento; es aquí donde una labor de re-educación cobra

relevancia, pues hay que modificar estos patrones ya estructurados, dar a conocer la importancia de llevar a cabo un proyecto de *hermenéutica del sí* para la convivencia, la vida y en lo que concierne a mi investigación, el trabajo.

Moral y ética aplicada al ámbito laboral desde la hermenéutica analógica, es proporción, sentido del límite y el actuar, procesar el inconsciente colectivo que implanta comportamientos estructurados para el beneficio de uno o unos cuantos y trabajar analógicamente en pro de la solidaridad, la convivencia, el buen accionar, el trabajo en equipo para crear ambientes saludables en beneficio de una mejor humanidad.

“...-somos en las relaciones-, que se concretan en la formación y definición de una persona: un ser humano singular consciente de sus vínculos sociales y su ser en sociedad, por lo cual se concibe como el punto de convergencia de lo social y lo individual, reconociendo una homeóstasis donde es co-responsable con su comunidad, su sociedad y su historia.” (Primerio, 2010: 36)

Existe en la UPN, como ya lo mencioné anteriormente, en el capítulo 2, un código de ética y conducta aplicado a la institución, que engloba a toda la comunidad universitaria y por lo tanto el ámbito laboral; se elabora y distribuye en su *deber ser* con la intención de que todos conozcan los lineamientos por los cuales se rige la universidad y actúen con estos.

Este código señala normas, prácticas legales, la ética profesional del trabajador y “valores” necesarios para lograr un objetivo en la institución; los “valores” expuestos en el documento no están en tela de juicio en el análisis de esta tesis, pues son suficientes para caracterizar el buen comportamiento de un trabajador honesto, responsable, integro, generoso, con liderazgo entre otras cosas, sin embargo lo que cuestiono es la manera en que se aplican y consideran olvidando por completo la ética y moral para la formación humana; manifiesta “valores” mas no virtudes, con el

fin de hacer entender responsabilidades y ayudar a tomar decisiones correctas frente a problemas de índole ético. (CDE, UPN, 2014:7)

Buscan con este código mejorar el desempeño laboral para que contribuya a una mejor convivencia y ambiente laboral, (CDE, UPN, 2014, 8), cuando es al revés una mejor convivencia y un mejor ambiente laboral dado a partir de una mejor humanidad es lo que influirá a tener un mejor desempeño laboral.

Mencionan también que aceptar el *Código...* es un compromiso voluntario de cada miembro de la institución, pues no es un documento disciplinario (CDE, UPN, 2014: 10) sin embargo no existe en el documento la preocupación por fomentar este “acto o compromiso voluntario”, el cual tiene que nacer necesariamente de una mejor construcción humana, para la cual no existe formación en el código de ética de la UPN.

Con estos elementos a los cuales hago referencia, nos podemos dar cuenta que el *Código de ética y conducta* mencionado, está enfocado a satisfacer la parte legal y jurídica que envuelve la institución y donde se encasilla erróneamente la formación y el actuar ético y moral de una persona, llámese estudiante, docente o administrativo.

“...el desarrollo de la globalización y el neoliberalismo, nos ha conducido a reducir drásticamente las normas de convivencia diaria al imponer formas despiadadas e inhumanas de sobrevivencia económica y financiera, deterioros sociales explicativos de la consolidación del Estado paralegal...y definitorio de nuestra realidad social...” (Primerio, 2010: 56)

Como ya cité anteriormente la época es el mayor educador y es a partir de ella que el humano toma posición en su accionar y donde surge la ética y construye su moral; “...las personas no se mueven más por afiliaciones, sino guiadas por la propia percepción de las cosas; no como componentes de una familia..., sino según el

empuje de las necesidades, en el intento de mejorar la propia existencia haciéndose camino en la selva de la complejidad social.” (Di Nicola, Danese, 2013: 27)

Los trabajadores administrativos de base de nueva generación de la UPN son un claro ejemplo del tipo de ética y moral que fomenta la época, pues en su accionar diario nos damos cuenta de que no existe ayuda al prójimo, trabajo en equipo, responsabilidad laboral, honestidad, entre otras cosas que son necesarios para un buen desempeño laboral.

Es por esto que es importante desarrollar un proyecto de construcción personal, a través de la hermenéutica del sí y/o “conócete a ti mismo” aplicado al ámbito laboral, pues solo así lograremos un cambio en sus acciones, comportamientos, psicología y sentimientos, para poder construir un mejor lugar de trabajo y una mejor universidad.

#### **Capítulo 4: Buscar entender a detalle la situación laboral de la segunda generación de trabajadores administrativos de la UPN, para intervenir en su mejoría laboral**

Este capítulo expondrá una propuesta metodológica de intervención que pueda aplicarse o recuperarse posteriormente en investigaciones del ámbito laboral; para el caso de esta tesina busca entender detalladamente la problemática de los trabajadores administrativos de base de nueva generación, y así lograr estrategias re-educativas para mejorar su desempeño laboral; esta metodología de intervención estará cimentada en la técnica de las Historias de Vida y la Experiencia Contrastiva, en conjunto con instrumentos como la entrevista directa, una escala de satisfacción laboral y un *diario de campo*, que se aplicarán en la continuación de este trabajo de investigación, que en la actual tesina de titulación, cumple su primera fase.

Esta técnica metodológica es pieza fundamental de una sistematización o recuperación de la experiencia profesional que busca recuperar el trabajo y experiencias que como trabajadora administrativa de base he desarrollado, especificando el contexto, los actores, los procesos, las relaciones, las problemáticas abordadas, las estrategias y los alcances de la investigación. No se trata con esto de rememorar lo vivido en la institución solamente, sino que a partir de recuperar estas experiencias pueda crear conciencia y racionalidad y /o intelectualidad; pues es lo expuesto en esta tesina.

Ya que la conciencia es el registro de lo hecho por nosotres mismos, es como se construye la experiencia y de donde partirá la construcción metodológica de este trabajo, ya que el buen trabajo intelectual conlleva un análisis donde exista una descripción, una comprensión y por supuesto una valoración, las partes las partes fundamentales del método racional de pensamiento; por lo tanto una buena reflexión

y un buen análisis nos llevará a una buena práctica y aplicación de esta metodología propuesta.

El ejercicio de la recuperación de la experiencia es filosófico cuando busca esclarecer los supuestos fundamentales en que se sustenta la propia manera de ver, comprender y actuar: nuestra “filosofía de la vida” puesta en práctica, plasmada en opciones, obras y palabras.(Aguilar, 1999: 3) El ejercicio mismo de esta recuperación de la experiencia profesional puede exigir el recurso de otros métodos, a partir de cuyos resultados sea posible encontrar la solución a la problemática planteada en la presente investigación como lo es la metodología experiencial contrastiva.

La vida del ser humano es multifactorial, y por lo tanto llena de símbolos y referencias que hacen de la recuperación de una experiencia una construcción de conocimiento de viva voz. Se trata de momentos de toma de conciencia en los que el sujeto se encuentra en la situación de una recuperación radical: la de sí mismo. En este sentido, la recuperación de la experiencia es un modo de poner en cuestión el sentido de la vida.

### **Las historias de vida: método cualitativo de recuperación de experiencias, psicologías y conocimiento.**

Las *historias de vida* se encuentran dentro de las llamadas fuentes orales de recuperación de la información investigativa, e identifica aquellos referentes de donde se extrae la memoria viva de las personas y colectivos, a través de un relato, a diferencia de las de carácter documental: “...la historia oral ha pretendido aportar un más profundo conocimiento de los procesos sociohistóricos y culturales que son dignos de atención en los tiempos presentes. Pero lo ha hecho a partir de la necesidad de cuestionar y replantear críticamente la práctica misma del historiador y/o del investigador positivista más convencional” (Aceves, 1999: 1).



La técnica de recuperación de historias de vida, se encuentra dentro de los llamados métodos cualitativos de investigación, los cuales buscan respuestas adecuadas a situaciones específicas que van enmarcando el mismo proceso investigativo; Chárriez, dice que la investigación cualitativa produce datos descriptivos e interpretativos mediante la cual las personas hablan o escriben con sus propias palabras el comportamiento observado, y en este sentido la historia de vida recupera elementos provenientes de la vida cotidiana, del sentido común, de las explicaciones y reconstrucciones que el individuo efectúa para vivir y sobrevivir diariamente (Chárriez, 2012: 50).

Es por esto que las historias de vida, son un método suficientemente descriptivo para conocer a las personas y la realidad que las envuelve; nos deja precisar conductas, experiencias, psicologías, pulsiones, sentimientos, entre otras cosas, facilitando conocer el mundo, la realidad de los narradores.

Las historias de vida proveen al investigador de elementos para interpretar, *hermeneutizar* a la persona a través de sus relatos, y exponen sus condiciones de formación, desarrollo, construcción y deconstrucción; todo a partir del mismo proceso que lleva a cabo la persona al definirse en diferentes situaciones de vida, desde su propio marco simbólico y referencial.

“[Las historias de vida]...toman en consideración el significado afectivo que tienen las cosas, situaciones, experiencias y relación que afectan a las personas. En tal sentido, los estudios cualitativos siguen unas pautas de investigación flexibles y holísticas sobre las personas, escenarios o grupos, objeto de estudio, quienes, más que verse reducidos a variables, son estudiados como un todo, cuya riqueza y complejidad constituyen la esencia de lo que se investiga.” (Chárriez, 2012: 51)

Estos *relatos vitales* no solo van a darnos conocimiento sobre la persona, sino que también nos muestran la realidad social en la que se encuentra, pues somos en sociedad. “Al analizar las experiencias y actitudes de un individuo, siempre llegamos a datos y hechos elementales que no están exclusivamente limitados a la personalidad del individuo, sino que pueden ser tratados como simples ejemplos de categorías más o menos generales de datos o hechos, y pueden por tanto ser utilizados en la determinación del devenir social.” (Plummer, 1989: 73)

El diseño de la historia de vida no puede ser rígido, no parte de un diseño --preestablecido, debe de ser inducido por el mismo relato, abierto, flexible; tiene que ser capaz de adaptarse y evolucionar conforme se genera el conocimiento sobre el mismo relato.

En la futura investigación se partirá de un supuesto básico: deberemos aplicar esta técnica, para indagar en la conformación moral y ética de las personas que hayan decidido participar en nuestra indagación. A partir de este supuesto hay que extraer de la historia de vida narrada, la parte simbólica y referencial que nos permita la construcción de significados que fundamenten nuestras conclusiones y recomendaciones futuras.

No se trata de filtrar y ordenar respuestas, ni de obtener datos; se trata de hacer una interpretación profunda de lo que existe en la experiencia de la persona, para dar un significado a su accionar: “...la historia de vida es la forma en que una persona narra de manera profunda las experiencias de vida en función de la interpretación que esta le haya dado a su vida y el significado que se tenga de una interacción social... los seres humanos actuamos en base de los significados de las cosas o eventos tengan para nosotros”. (Chárriez, 2012: 53). Es decir las historias de vida hacen de lo implícito algo explícito, consiguiendo que lo escondido sea visible, y lo confuso tome forma a través del relato.

Las historias de vida son un método de investigación biográfica, que se puede apoyar de otras fuentes de consulta como cartas, diarios, narraciones, entrevistas, entre otros; y puede aprovecharse cualquier recurso que nos permita tener un registro biográfico de la persona desde la infancia hasta el presente vida familiar, situación social, relaciones de amistad y de pareja, cambios, momentos críticos, trabajo, cultura y visión del futuro.

Esta técnica al hacer un recorrido por la vida de la persona, a veces adquiere un carácter terapéutico, llevando al individuo a externar emociones y sentimientos que en el momento no puede controlar y que el investigador debe estar preparado para enfrentar; sin convertirse en psicoterapeuta, pero sí, quizá, en nuestro contexto, en un acompañante pedagógico, o tutor laboral.

Por ese mismo recorrido vital que provee la historia de vida, se potencia un gran poder para realizar una hermenéutica de sí mismo; tiene la capacidad de proporcionarle a la persona el punto de partida para que se conozca y en su deber ser tal vez genere conciencia y/o racionalidad.

La interpretación de las historias de vida dependerá del objetivo a cumplir con ellas “la lógica y la metodología de análisis de los relatos deben estar en función, por un lado, del objeto de estudio, y por otro, del tipo de resultados que se deben obtener; es decir los métodos de análisis deben adaptarse a ellos y nunca al revés.” (Chárriez, 2012: 56)

Habría que interpretar las historias de vida, buscando los indicios de la formación y configuración ética y moral de la persona, resaltando los momentos y lugares centrales en la adopción de patrones de comportamiento y normas y límites para la toma de decisiones que ejecuta actualmente.

La historia de vida, es una técnica con gran alcance de investigación vital, que al utilizarla adecuadamente, nos proporcionará los elementos necesarios para una buena descripción, comprensión y valoración de los constituyentes simbólicos y referenciales de la persona; dándonos una interpretación que provenga de un correcto procesamiento de la información y un buen proceso de pensamiento.

### **El uso de la entrevista a profundidad en la historia de vida**

Para el caso la *entrevista a profundidad* como instrumento de la historia de vida, nos servirá para plantear las diferentes temáticas que necesitamos indagar a través del relato de la persona; esta entrevista se estructura en grupos de preguntas abiertas por temática.

El objetivo de la entrevista a profundidad en una historia de vida, es proporcionarle a la persona una estructura del relato según las temáticas de las preguntas; esto no quiere decir que se le limite la expresión oral pues intervendríamos en el resultado mismo del relato; la entrevista servirá como una guía para el investigador de cómo fomentar el dialogo con el narrador a través de las diferentes temáticas que nos interesa indagar.

Las temáticas que debe de incluir la entrevista a profundidad, dependerán de los objetivos que se pretende alcanzar con la historia de vida; ya que un relato vital puede ser completo, focal o cruzado; la entrevista tiene que ser de manera completa para obtener una historia de vida acorde, esto quiere decir que abarque desde los primeros recuerdos de la persona hasta el momento mismo de la entrevista y su visión del futuro; ya que esto proporcionará un panorama general del desarrollo de la persona.

“...«historia de vida completa»,... significa que el narrador abarca toda la existencia memorable y comunicable en la situación de investigación. La autobiografía producida junto con el entrevistador incluye desde sus primeros recuerdos de

infancia hasta el mismo momento de la conclusión de la entrevista...” (Aceves, 1999: 4)

Dentro de la cualidades que debe de cumplir una entrevista a profundidad está el proporcionar un clima de confianza y empatía con el entrevistado; el escenario donde se realiza debe de proporcionar tranquilidad y confianza para que se lleve a cabo el relato; estos elementos se deben de tratar con anterioridad a la entrevista con la persona; debe de existir un primer contacto donde el entrevistado sea informado del objetivo de la entrevista, sus características, el lugar y hora para realizarla.

Existen ocasiones donde el consultado no está de acuerdo con alguna característica de la entrevista, y es aquí donde el investigador debe de adaptar sus recursos metodológicos para lograr el objetivo de llevar a cabo el relato; este tipo de modificaciones pueden ser enfocadas al lugar de la entrevista y a la manera de registrar los resultados (grabaciones o videograbaciones).

Ante estos relatos el investigador debe de tener el deseo de indagar sin manifestarlo evidentemente, debe de saber escuchar de forma respetuosa sin emitir juicios, saber plantear preguntas acertadas y al mismo tiempo ser flexible, debe de tener ideas claras durante el proceso de entrevista y en ningún momento presionar a la persona a contestar.

El ritmo y la duración de la entrevista dependerán de la misma, pues la persona con su mismo relato marcará la secuencia; sin embargo no es conveniente que la duración sea excesiva pues puede aminorar la disposición del entrevistado y por lo tanto la eficacia del relato, por lo que si es necesario la entrevista se podrá dividir en varias sesiones.

Con estos elementos podemos darnos cuenta de que ejecutar una entrevista, más que una herramienta se convierte en todo un arte de indagación, que si logramos

llevar a cabo de forma correcta nos dará como resultado historias de vida con gran potencial de interpretación.

La entrevista elaborada para aplicación en los trabajadoras administrativos de base de UPN Ajusco, está ubicada en los términos antes descritos y se presenta como el Anexo 4 de la tesis expuesta.

### **La escala de satisfacción laboral, un instrumento de registro biográfico.**

La idea de una *escala de satisfacción laboral* (ESL), se origina a partir de la existencia de una *escala de satisfacción de vida*; las cuales se han utilizado constantemente en el ámbito de diagnóstico psicológico, de orientación educativa y de capacitación.

Es necesario crear un dispositivo de investigación que nos arroje elementos dignos de interpretación de aquello que estamos poniendo en consideración; la moral y ética en el ámbito laboral para el caso. Existen gran cantidad de dispositivos como los genogramas, bigramas, realización de figuras con masa que evocan la expresión de la corporalidad, entre otros; el objetivo de un dispositivo es tocar un punto sustantivo de evocación de la memoria en el otro, y es aquí donde un dispositivo como la *escala de satisfacción laboral* nos ayudará a cumplir con el objetivo de investigación.

Esta *escala de satisfacción laboral* no es otra cosa que un registro de vida focal; con esto hago referencia a que se enfoca solo a una área temática de la vida de la persona. Existen este tipo de registro focales de igual manera en las historias de vida donde "...las «historias de vida focales o temáticas»,....serían construidas igualmente, pero enfatizando sólo un aspecto problemático de la vida del narrador, es decir, abordando un solo tema o cuestión en el curso de la experiencia de vida del entrevistado."(Aceves, 1999 4); por lo tanto esta escala de satisfacción se enfocaría únicamente al ámbito laboral de la persona, y más específicamente a su transcurso laboral dentro de la Universidad Pedagógica Nacional.

Lo que se busca con la aplicación de esta ESL, es construir un dispositivo que nos proporcione un registro biográfico de la persona, para que nos exponga sus experiencias dentro del ámbito laboral, sucesos importantes —sean buenos o malos—, que nos darán un registro de estabilidad psicológica y emocional, y un perfil básico de desempeño laboral dentro de su transcurso por la institución.

Esta escala se grafica dentro de una estructura similar a un plano cartesiano (Anexo 5), donde se utilizan números positivos para representar la cantidad de años laborados dentro de la UPN de la persona en el eje X, y números positivos y negativos que van del -10 al 10 en el eje de Y, para calificar un acontecimiento por año laboral, ya sea positivo o negativo, pero que sea relevante para el entrevistado.

Se inicia la gráfica pidiéndole a la persona que califique en esta escala cómo fue su ingreso a la UPN, tanto administrativamente como sindicalmente, asignándole un número de -10 a 10, que colocara en la línea de las X que marca su primer año como trabajador de la UPN; este es el único evento que se indicará al entrevistado que debe de ser graficado por su nivel de relevancia para la investigación.

Los demás eventos relevantes en la vida laboral de la persona serán elegidos por él, el trabajador debe de ubicar en su memoria eventos importantes dentro de su paso laboral por la UPN y graficarlos en la escala; junto con la marca en el plano debe de escribir el nombre del evento para ir obteniendo el registro.

Al ir eligiendo los eventos laborales, el investigador debe de ir generando un diálogo con el trabajador donde relate el evento que está eligiendo y el por qué le asigna esa calificación; al final de la elaboración de la escala el investigador unirá los puntos que se generaron en el plano, para obtener un diagrama de puntos que nos mostrará la dispersión de los eventos del sujeto.

La aplicación de la ESL tiene que ser preferiblemente audio o videograbada, ya que nos facilitará la interpretación y será el registro de nuestra aplicación junto con el plano de la escala.

Este diagrama de dispersión de puntos en la ESL, nos servirá para entender como ha sido la experiencia laboral del trabajador, si se ubica más en la parte negativa o positiva de la escala, y la estabilidad con la cual se ha desempeñado laboralmente, dándonos como resultado la evocación de su satisfacción laboral.

### **El diario de campo herramienta de observación y recolección e interpretación de datos**

El *diario de campo* es un instrumento indispensable para registrar información de una observación diaria de actividades, acciones, comportamientos y hasta psicologías, en un espacio determinado. Es un instrumento de apoyo a una investigación que necesita una herramienta de construcción y reconstrucción de experiencias en la práctica. Este, nos da un registro de forma descriptiva y un soporte documental.

En él se registran con fecha, hora y lugar, las observaciones realizadas en un tiempo determinado. Es por esto que un *diario de campo* nos ayudará a registrar las actividades, comportamientos y actitudes, entre otras cosas, de los trabajadores de base de nueva generación dentro de su lugar de trabajo, la UPN, y las propias prácticas y experiencias de quien realiza la investigación.

Este *diario de campo* nos ayudará a fundamentar la necesidad de trabajar en el desarrollo personal, ético y moral del trabajador, ya que sin duda este registro pondrá en evidencia las deficiencias y aciertos en la labor actual de la segunda generación de trabajadores administrativos.

El diseño de la futura investigación también supone una adaptación del registro del diario de campo utilizando como tecnología de recolección de datos denominada



“Técnica Tomográfica” (Primer, 2014), ya que esta técnica a pesar de estar diseñada para la investigación documental, me servirá para poder generar una mejor descripción, comprensión y valoración de las observaciones obtenidas.

La Técnica Tomográfica se basa en *archivos*; entendiendo como *archivos* al procesamiento intelectual de un texto o para el caso observación, con el que se elaborará un archivo electrónico con un formato ordenado. “Esta técnica permite una gran operatividad en el trabajo individual facilitando la elaboración de informaciones sistémicas, e incluso de banco de datos. La Técnica Tomográfica busca en primer lugar localizar los conceptos más importantes y/o genéricos de un texto [en este caso observación], pues con su situación podemos determinar su descripción, facilitando comprensión y su valoración, actividades intelectuales que nos llevarán a cumplir con el primer método de los propios del trabajo intelectual, el método de pensamiento, que nos facilitará el de investigación y el de exposición.” (Primer, 2014: 1)

Siguiendo esta estructura se buscará registrar las actividades y/o actitudes, comportamientos, comportamientos psicológicos, etc., que se manifiestan en los trabajadores de base de nueva generación, las cuales se convertirán en mis conceptos base a ordenar dentro de las tomografías, agregando una descripción, así como la fecha y el lugar en que se presentó el acontecimiento registrado.

### Ejemplo de estructura del archivo de registro:

NOMBRE DEL ARCHIVO DE OBSERVACIÓN:	Claves de identificación (Cladei): RMUPN  Localización: específica	NUMERO DE PÁGINAS OBTENIDAS:  Página 1 de ¿?	CLADEI DEL ARCHIVO: RMUPN
NOMBRE DE LA CONDUCTA Y/O ACTIVIDAD	DESCRIPCION DEL EVENTO	LUGAR ESPECIFICO (ARÉA DE TRABAJO)	FECHA Y HORA
1.-	1.-	1.-	1.-

Con este orden y descripción, se podrá obtener la captación integral de la observación, consiguiendo niveles de abstracción más finos y articulados, como requiere un buen trabajo intelectual; y al mismo tiempo el *diario de campo* hará un complemento en la interpretación de la información junto con las historias de vida (entrevista) y la escala de satisfacción laboral.

### **La Experiencia Contrastiva, metodología vinculada a la Hermenéutica Analógica y a la Nueva Epistemología**

Comienzo este apartado destacando que al llevar a cabo una investigación, siempre el investigador se ve confrontado con sus resultados a la hora de la interpretación de estos; aun cuando en investigador forma parte del grupo investigado, este termina siendo también examinado a través de sus propias metodologías impuestas al dicho grupo.

Es por esto que más allá de tratar de alejar los sentimientos y experiencias que el investigador tenga del dicho grupo, como es habitual en cualquier método de investigación que se encuentre encasillado por el positivismo; es más fructífero hacer una *contrastación de experiencias*.

Es aquí donde la técnica de la experiencia contrastiva puede actuar, dando paso a nuevas alternativas de investigación, interpretación y génesis de conocimiento. La *Metodología Experiencial Contrastiva* es retomada del trabajo de investigación de Laurentino Lucas Campos, quien fue profesor de la UPN Unidad Ajusco de A. A. 2., en el año 2014 y es un habitante<sup>2</sup> del *Seminario Permanente de Investigación sobre la Nueva Epistemología (SPINE)*; la cual se ha venido desarrollando antes y durante el **SPINE**, y que ha dado lugar a varias ponencias, entre ellas “*La Experiencia Contrastiva como metodología para acercarse al estudio de los pueblos originarios*” presentada en el **Coloquio Internacional de Filosofía: Saber y Poder, Perspectivas Decoloniales**, Lima Perú, 2014.

Esta metodología tiene sus referentes en la labor de investigación sobre pueblos originarios retomadas de varios autores como Mary Louise Pratt, en “Ojos imperiales: literatura de viajes y transculturación” y Linda Tuhiwai Smith en “Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples”; así como tesis doctorales como la de la Dra. Patricia Rea Ángeles del CIESAS sobre “Educación superior, etnicidad y género”, las cuales ayudaron a complementar la investigación del Laurentino Lucas en el Pueblo Tutunakú de Zozocolco de Hidalgo, Veracruz, México (Lucas, 2014: 1).

La *Experiencia Contrastiva*, busca recuperar la vivencia del investigador como parte del grupo indagado para contrastarla frente a la investigación hecha al grupo desde fuera de él, pues el investigador es parte de un segundo grupo social, distinto al investigado.

---

<sup>2</sup> “Habitante” es un término utilizado— en el Seminario Permanente de Investigación sobre la Nueva Epistemología (SPINE)—, para hacer referencia a la persona que asiste regularmente a las sesiones de trabajo, ya sea de manera presencial o virtual.

Esta metodología configura de una manera particular las expectativas de interpretación de la investigación, ya que se genera un aporte desde el modo de concebir de uno de sus miembros, para procurar establecer puentes de comunicación, donde quien realiza este proceso, tiene un lugar particular en términos del manejo de los conocimientos y de los espacios de contacto en los que tiene lugar la interrelación de los saberes y conocimientos (Lucas, 2014: 3)

Es por esto que en la metodología propuesta para esta investigación sobre los trabajadores administrativos de base de segunda generación, se incluye un elemento que indagará en la conformación personal a nivel general (historia de vida) para conocer el contexto de desarrollo y formación de la persona, también considerándose un elemento de desarrollo y satisfacción laboral (ESL) que nos dará la perspectiva del trabajador en un ámbito institucional, y se incorpora por último una técnica de observación y recuperación de datos del lugar donde se presenta la problemática (diario de campo) que fundamentará la necesidad de intervenir sobre la problemática resaltada; con estos tres elementos que se plantearon desde el conocimiento que me da mi trayectoria como estudiante de Pedagogía se obtendrá una interpretación de la construcción moral, ética y de desarrollo humano del trabajador, que se contrastará con mi experiencia y trayectoria como parte del mismo grupo de trabajadores que estoy investigando, y aquí es donde la *Experiencia Contrastiva* se hace presente.

La metodología ahora resaltada tiene vínculos con la Hermenéutica Analógica de la Vida Cotidiana y la Nueva Epistemología que fundamentan mi tesis; ya que no se encasilla a un método unívoco o equivoco de interpretación, considera los sentimientos y las experiencias del investigador como posibles generadores de conocimiento; refiere al ser humano como un ser integral, con su realidad simbólica y referencial, y percibe la realidad investigada desde una perspectiva multifactorial.

### **Analizando lo Expuesto...**

Razonando lo dicho Nos damos cuenta de que actualmente tenemos una Universidad en una situación problemática, no solo a nivel de sus trabajadores de base, sino en general; los trabajadores considerados son solo un ejemplo de lo que acontece en la UPN y lo que acontece a nivel nacional.

Es por esto que mi trabajo de tesis de licenciatura es un proyecto abierto, expansivo y propositivo, que busca generar espacios y apoyos para seguir indagando la problemática aquí destacada. De ser aplicada la metodología para continuar la investigación, con seguridad se generarán respuestas que nos orienten en crear soluciones.

La metodología propuesta indaga profundamente en la formación de la personalidad, como se construye el sujeto, desde que elementos se constituye la persona y cuáles son los factores que intervienen al momento de tomar una decisión moral y /o ética en la vida cotidiana.

Este trabajo de investigación se continuará con un proyecto de Maestría, buscando concretar la aplicación de la metodología presentada, que llegue a proponer un programa de desarrollo laboral basado en el acompañamiento del trabajador de nuevo ingreso, a través de su incorporación y desarrollo laboral con un *tutor administrativo*.

Un *tutor administrativo* que cuente con cualidades ético, morales, sentimentales y en el mejor de los casos racionales y/o intelectuales, que sea capaz de acompañar y guiar hacia el desarrollo y práctica de virtudes que fortalezcan la vida personal, social y laboral del trabajador.

Este tutor deberá contar con la experiencia suficiente en el ámbito administrativo de la UPN, conocer las funciones a desempeñar por el nuevo trabajador y guiarlo para su correcta realización; deberá conocer también los derechos de los trabajadores y la implicación que el *Sindicato de Trabajadores* tiene en estos, pero a su vez también deberá mostrar claramente cuáles son sus obligaciones y las sanciones que existen al no cumplir con estas.

La aplicación de un tutor administrativo tendrá el objetivo de incorporar al trabajador nuevo a sus labores de una manera eficiente e informada, conociendo que es la UPN y como se trabaja en ella, creando una identidad que lo una a sus compañeros y a la institución.

Me siento orgullosa de pertenecer a una institución que se preocupa por formar profesionales en el ámbito educativo; sin embargo la realidad nos muestra un futuro poco alentador; si las condiciones con las que se dirige la institución no cambian, difícilmente se podrá lograr una modificación sustancial, pues no se trata solo de solucionar el problema de los trabajadores; se trata de crear una mejor humanidad universitaria donde todos seamos buenos participes sin importar la categoría o título con el que transitamos dentro del espacio universitario.

Hace falta fomentar la identidad hacia nuestra Casa de Estudios y entre nosotros. Conseguir que todos los que la conformamos, trabajemos en pro de mejorarla, no de explotarla; que propongamos soluciones, no que causemos problemas; que se creen espacios de trabajo y crecimiento, no deficiencias y ausencias; solo logrando esto podemos vislumbrar un futuro prometedor para la institución, y por ende para México. Difícilmente se puede cambiar al mundo, pero generar un poco de conciencia basta para dejar la semilla que algún día dará algún fruto.

No solo es necesaria una re-educación moral en la persona, hace falta cambiar paradigmas de comportamiento y de pensamiento tanto en la vida como en el

trabajo, para aceptar aquello que esta fuera de nuestro entendimiento y darle oportunidad a construcciones valiosas de que se desarrollen completamente y den soluciones a problemáticas vigentes.

## FUENTES CONSULTADAS

- Aceves Lozano, Jorge E., Un enfoque metodológico de las historias de vida, CIESAS México, Propositiones 29, marzo 1999
- Álvarez-Uría, F. Sociología de las instituciones, bases sociales y culturales de la conducta. Morata, 2009 Madrid.
- Araque Perico, Julián. Psicología organizacional e industrial, Ecoe ediciones, Bogotá, 2005.
- Bauman, Zygmunt. Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos, Madrid, España FCE. 2005
- Beuchot, Mauricio. Educar en el sentido desde una hermenéutica analógica. El conocimiento Actual 1. Primero, Luis Eduardo, Publicaciones académicas CAPUB, México 2012
- Blum Milton, psicología organizacional, Trillas , Nueva York, 1976
- Bourdieu, Pierre. La distinción. Crítica y bases sociales del gusto, Madrid, Taurus, 1998.
- Buganza, Jacob, Pertinencia y oportunidad de la ética de la virtud para la educación hodierna. Primero, Luis. Hugo, Rodríguez, El conocimiento actual 2, CAPUB, 2013
- Carbó Ponce, Esteve. Manual de Psicología aplicada a la empresa. Psicología de la organización. Management. Serie alternativa. Ediciones Granica. Barcelona 1999.
- Chárriez, María. Historias de vida: una metodología de investigación cualitativa. Revista Griot. Vol. 5 Numero 1. Universidad de Puerto Rico, Diciembre 2012
- Código de ética y conducta de la UPN versión 2014 recuperado de: <http://upn.mx/images/AutoridadesUPN/codigo-etica-conducta-dic-upn-2014.pdf>, 13 mayo 2015 16:55
- Dave, R. H. Fundamentos de la educación permanente, Madrid, Santillana Instituto de la UNESCO para la educación, 1979



De la Torre, Miguel. Educación Superior en el siglo XX, Universidad Autónoma de Nuevo León. 2010. Recuperado de:  
[http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/htm/articulos/sec\\_8.htm](http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/htm/articulos/sec_8.htm)

Durkheim, Émile. Las reglas del método sociológico Madrid Morata 1993

Giulia Paola Di Nicola, Attilio Danese Hermenéutica y persona. Por una ecología de las relaciones humanas en la postmodernidad. Primero, Luis. Hugo, Rodríguez, El conocimiento actual 2, CAPUB, 2013

Guy, B. *La política de la burocracia*. Fondo de Cultura Económica. Nueva York, 1991.

Jiménez, Yuri. Democracia académico-sindical y reestructuración educativa en la UPN. Plaza y Valdés Editores - UAM. México, 2003.

Krislov, S. Representative Bureaucracy, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1974.

Lapassade, Georges. Grupos, organizaciones e instituciones. La transformación de la burocracia. Gedisa. París. 1974.

Lucas Campos, Laurentino. La Experiencia Contrastiva como metodología para acercarse al estudio de los pueblos originarios. Coloquio Internacional de Filosofía. Saber y Poder, Perspectivas Decoloniales, Lima Perú, 2014. SPINE-UPN 2014

Märs, Fritz. Introducción a la pedagogía, Salamanca: Sígueme, 2001

Martínez Rizo F. La federalización de la educación superior en México. Alcances y limitaciones del proceso en la década de los años noventa. Ed. ANUIES. Serie Investigaciones. México. 2000

Max Weber Conceptos sociológicos fundamentales Madrid alianza 2006

Maya A. La educación superior en México. Una mirada a su historia. EN: Revista aapaunam. Vol. 4 Abril- Junio. 2012. Recuperado de:

[http://aapaunam.mx/Revista/REV-A4-VOL4-AbrilJun/LaEducacion\\_superior\\_Mexico.pdf](http://aapaunam.mx/Revista/REV-A4-VOL4-AbrilJun/LaEducacion_superior_Mexico.pdf)

Melgarejo, P. Palabras que hacen política: “interculturalidad” Contornos epistémicos sobre identidad, diferencia y alteridad: Educación e interculturalidad. Política y políticas. Bruno Baronnet y Medardo Tapia Uribe. Coord. México, CRIM. (152, 176)

Minuta de acuerdos sindicales para el trabajador de base de la UPN 2014. DIII-43-UPN

Pineda, Pilar. Pedagogía laboral, España Ariel Educación, 2002.

Plummer, Ken. Los documentos personales: introducción a los problemas y la bibliografía del método humanista, siglo XXI de España editores, S.A. 1989

Primero, Luis E. Actualización de la Técnica Tomográfica, 2014.

Primero, Luis E. Filosofía y educación desde la pedagogía de lo cotidiano. Torres Asociados. México 2010

Primero, Luis E. La historicidad de la persona. “El conocimiento Actual 1”. Primero, Luis Eduardo, Publicaciones académicas CAPUB, México 2012

Primero, Luis E. Lucha de humanidades o de la ética analógica de Mauricio Beuchot. Torres Asociados, México. 2011

Primero, Luis E. Lucha de humanidades o de la ética de analógica de Mauricio Beuchot. Torres Asociados. México, 2011.

Real Academia Española, Diccionario. Recuperado de:

<http://lema.rae.es/drae/?val=burocracia> 27/04/20015 16:02hrs.

Robbins Stephen P. comportamiento organizacional, Prentice Hall, México 1999

Universidad Pedagógica Nacional (2014). [www.upn.mx](http://www.upn.mx)

## INDICE ANALÍTICO

---

### B

buena vida · III, 53, 56

---

### C

Código de Ética y Conducta · III, 16, 17, 46, 49  
comportamiento · III, 5, 18, 28, 29, 34, 39, 41, 44, 45, 46,  
48, 51, 54, 59, 61, 66, 69, 81  
conocimiento · II, IV, 16, 19, 51, 54, 61, 66, 67, 76, 77,  
79, 80, 81

---

### D

diario de campo · IV, 65, 73, 74, 75, 77

---

### E

educación · III, 7, 10, 12, 14, 16, 17, 19, 37, 39, 40, 42,  
53, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 79, 80, 81  
entrevista · IV, 65, 69, 70, 71, 75  
escala de satisfacción laboral · IV, 65, 71, 72, 75  
ética · III, 17, 19, 28, 30, 32, 33, 34, 35, 42, 43, 44, 45,  
46, 47, 48, 50, 51, 53, 54, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63,  
67, 69, 71, 77, 79, 81  
experiencia · 11, 26, 55, 56, 57, 68, 72, 73, 76, 77

---

### H

Hermenéutica Analógica · IV, 75, 77  
hermenéutica del sí · III, 54, 55, 56, 61, 63  
historias de vida · IV, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 75, 79

---

### I

Instituciones de Educación superior · III, 7

---

---

### M

moral · 1, III, 17, 19, 30, 32, 33, 34, 36, 38, 42, 43, 44, 45,  
49, 50, 53, 54, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 67, 69, 71,  
74, 75, 77

---

### N

Nueva Epistemología · IV, 75, 76, 77

---

### P

Pedagogía Laboral · III, 37  
persona · III, 5, 19, 22, 29, 30, 31, 40, 42, 43, 44, 45, 53,  
54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 66, 67, 68, 69, 70,  
71, 72, 73, 77, 80, 81  
Psicología · III, 41, 42, 79

---

### R

reeducación · 1, III, 75  
re-educar · III, 57, 58, 59

---

### S

segunda generación · IV, 5, 23, 26, 65, 74, 77  
servidores públicos de base · 1, III, 75

---

### T

Trabajadores al Servicio del Estado · III, 19, 23  
trabajo · II, III, 5, 10, 11, 12, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,  
27, 34, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 53, 59,  
61, 62, 63, 64, 65, 68, 74, 75, 76, 78

---

**U**

**Universidad Pedagógica Nacional Unidad**  
**Ajusco** · 1, III, 75

---

**V**

**virtudes** · III, 33, 39, 53, 60, 61, 62

**ANEXOS**



1

**CUADRO DE PRESTACIONES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE  
DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. VIGENTE EL 2015**

16/07/2013

## MINUTA DE ACUERDOS

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS 12:00 HORAS DEL DÍA 16 DE JULIO DE DOS MIL TRECE, REUNIDOS EN LAS INSTALACIONES QUE OCUPA LA SECRETARÍA ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, SITA EN LA CARRETERA AL AJUSCO NO. 24, COLONIA HÉROES DE PADIERNA, DELEGACIÓN TLALPAN, CÓDIGO POSTAL 14200, POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, LOS CC. JOSÉ CARLOS SÁNCHEZ YLLANES, SECRETARIO ADMINISTRATIVO, MARIO CARLOS VILLA MATEOS, DIRECTOR DE SERVICIOS JURIDICOS Y GUSTAVO SOLARES CAMPOS, SUBDIRECTOR DE PERSONAL; ASÍ COMO POR PARTE DE LA DELEGACIÓN SINDICAL D-III-47 DE LA SECCIÓN XI DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN LOS CC. JUAN MANUEL GARCIA VALVERDE, SECRETARIO GENERAL; SIMÓN CRUZ BINZHÁ, SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN; IRMA GABRIELA ANAYA ROJAS, SECRETARIA DE TRABAJO Y CONFLICTOS; GUILLERMO PARADA BADILLO, SECRETARIO DE FINANZAS; ALBERTO ÁNGEL NIEVA NÚÑEZ, SECRETARIO DE PREVISIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL; CLAUDIA BERENICE JIMÉNEZ NARVÁEZ, SECRETARIA DE ESCALAFÓN Y PROMOCIÓN; EDNA Yael JUÁREZ PÉREZ, SECRETARIA DE ORIENTACIÓN IDEOLÓGICA SINDICAL; DANIEL ALVARADO GODÍNEZ, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN ALEJANDRO ANDRÉZ ALMARAZ, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN; ARTURO ESQUIVEL FRANCO, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN; JULIANA JUÁREZ SALAZAR INTEGRANTE DE LA COMISIÓN; JORGE MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, INTEGRANTE DE LA COMISIÓN, CON EL FIN DE REVISAR Y FIRMAR LA PRESENTE MINUTA, DERIVADA DEL PLIEGO DE DEMANDAS SOBRE PRESTACIONES PARA EL PERSONAL NO DOCENTE DE BASE, DE FECHA 22 DE ABRIL DEL AÑO EN CURSO Y QUE CONTIENE LOS ACUERDOS TOMADOS SOBRE CADA UNO DE LOS PUNTOS QUE SE SEÑALAN A CONTINUACIÓN, PARA EL BIENIO 2013-2015, QUE ESTARÁN VIGENTES A PARTIR DEL UNO DE FEBRERO DE 2013, MISMAS QUE SE REVISARAN BIANUALMENTE

### 1.-Estímulos por puntualidad y asistencia

Al personal que labore en los periodos trimestrales y no incurra en faltas, retardos injustificados o licencias sin goce de sueldo, se le otorgará una gratificación equivalente a 5 días de sueldo tabular más prima de antigüedad, pagadero en la segunda quincena del mes inmediato siguiente a la conclusión de cada trimestre, y si no tiene faltas ni retardos del 1° de enero al 31 de diciembre, se le otorgarán 7 días adicionales.

Sólo procede esta prestación cuando en la Universidad Pedagógica Nacional exista un sistema de control que garantice la puntualidad y asistencia del personal.

## 2.-Pago por trabajo extraordinario

La UPN pagará a los trabajadores de acuerdo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el tiempo extraordinario que por necesidades del servicio se requiera, siempre y cuando no se rebasen nueve horas semanales.

## 3.-Pago de días económicos no disfrutados

La UPN otorgará a los trabajadores el goce de hasta 13 días hábiles al año.

El trabajador podrá solicitar el pago de hasta 9 días económicos no disfrutados durante el año, mismo que se realizará sobre sueldo tabular más prima de antigüedad; en caso de no incurrir en faltas, se le pagarán cuatro días económicos adicionales.

El control de esta prestación se hará mediante un registro que garantice la asistencia del personal.

Para el caso de los trabajadores que hayan laborado como mínimo trece quincenas ininterrumpidamente, será procedente pagar proporcionalmente esta prestación, siempre y cuando se encuentre activo al momento del pago.

## 4.-Prima dominical

Los trabajadores que laboren el sábado o domingo, recibirán el 50% del sueldo tabular más la prima de antigüedad de un día ordinario de trabajo, siempre y cuando su horario de labores sea de lunes a viernes.

La justificación para que el trabajador labore en los días antes señalados, deberá estar debidamente autorizada tanto por el jefe inmediato como por el titular de la unidad administrativa correspondiente.

## 5.-Pagos de días de descanso obligatorio

Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con sábados y domingos para la unidad Ajusco, se cubrirá el importe de un día



16/07/2013

adicional de salario tabular, siempre y cuando no excedan de seis días al año.

En el caso de las unidades UPN del D.F. y la Comisión Académica Dictaminadora cuando coincidan con domingo o lunes se cubrirá el importe de un día adicional de salario tabular, siempre y cuando no se excedan de seis días al año.

### 6.-Pago de ajuste de calendario

Al personal que labore todo el año del 1° de enero al 31 de diciembre se le cubrirá esta prestación equivalente a 5 días de salario tabular vigente más prima de antigüedad y 6 días en los años bisiestos, el pago por este concepto se hará cuatrimestralmente.

### 7.-Canastilla maternal

Procede otorgar hasta la cantidad de \$1,800.00 a la madre trabajadora, o al trabajador, previa presentación de la licencia por gravidez expedida por los servicios médicos del ISSSTE. Esta prestación aplica únicamente a uno de los trabajadores en caso de matrimonios que laboren en la UPN.

### 8.-Estímulo al trabajador por obtención de grado de estudios

La Universidad otorgará a los trabajadores no docentes de base, un estímulo por única vez en cada uno de los programas de estudio concluidos, debiendo exhibir la acreditación correspondiente, y que a continuación se describe:

CICLO DE ESTUDIOS	ESTÍMULO
Educación básica	\$1,500.00
Preparatoria	\$3,000.00
Licenciatura	\$8,000.00
Especialización	\$10,500.00
Maestría	\$16,000.00
Doctorado	\$21,000.00

### 9.-Despensa

Con el propósito de coadyuvar al mejoramiento de la economía familiar del personal Docente, No Docente y de Apoyo y Asistencia a la

16/07/2013

Educación, con efectos a partir del primero de febrero de 2013, el monto de esta prestación será de \$771.00 mensuales.

### 10.-Prima de antigüedad

Procede otorgar el 2.0% del salario tabular vigente acumulable hasta 20 años de servicio pagadero a partir de 5to. año y el 2.5% del 21 al 30, manteniéndose a partir de este último el mismo factor porcentual acumulado hasta la jubilación del trabajador.

Se reconocerá la antigüedad que el trabajador ya tuviera en sus anteriores plazas dentro de los Subsistemas del Sector Central, Educación Básica, Educación Media Superior y Superior. En caso de que el trabajador exceda el número de años de antigüedad de la UPN, se ajustará a antigüedad de creación de la universidad.

### 11.-Prima vacacional

Procede otorgar el 60% de salario tabular más prima de antigüedad correspondiente a 40 días, el pago se hará dividido en los tres períodos vacacionales.

### 12.-Anteojos y/o lentes de contacto

Cuando exista invariablemente la prescripción médica del ISSSTE, la UPN se obliga a proporcionar lentes y/o lentes de contacto gratuitamente de buena calidad, una vez al año ajustándose a un monto de \$9,000.00 (NUEVE MIL PESOS 00/100 M.N.) en forma individual. En caso de que el trabajador o alguno de sus beneficiarios no utilicen el total del monto asignado, se podrá disponer o hacer uso de ese remanente para cubrir el costo, hasta en un 10% más en el caso de que alguno de los beneficiarios o el propio trabajador rebase el monto individual. Esta prestación se hará extensiva para el cónyuge y en el caso de los hijos hasta los 18 años; a los hijos solteros hasta los veinticinco años de edad, previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior en planteles oficiales o reconocidos y que no tengan un trabajo; para el caso de los padres, siempre y cuando se acredite la dependencia económica. Los hijos del Trabajador mayores de dieciocho años, cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen, lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el ISSSTE. Este monto deberá ajustarse bianualmente, de

16/07/2013

acuerdo al incremento que presenten los insumos en las ópticas con que se tenga convenio.

Si la prescripción médica recomienda que un hijo del empleado de la Comisión UPN deba usar lentes y monogoggles simultáneamente, la UPN, los lentes proporcionará, sin que su precio en conjunto rebase los \$9,000.00 (NUEVE MIL PESOS 00/100 M.N.) por año.

En caso de que algún trabajador realice la adquisición de lentes por su cuenta la Universidad se compromete a efectuar el reembolso siempre y cuando exista la prescripción médica expedida por el ISSSTE, además de que la factura deberá contener los requisitos fiscales necesarios, así como la descripción de los lentes que se adquieran.

La UPN y la D-III-47 promoverán convenios con instituciones especializadas para el caso de operaciones de lentes intraoculares y cirugías de corrección visual, las cuales se realizarán de la siguiente manera:

Para la operación de lentes intraoculares, la UPN cubrirá el costo de los lentes que se requieran bajo prescripción médica del ISSSTE.

En las cirugías de corrección visual se deberá considerar un plazo de 10 años entre la misma, para que el trabajador pueda solicitar nuevamente el otorgamiento de esta prestación.

Los casos especiales no establecidos se resolverán entre las autoridades de la Universidad Pedagógica Nacional y la D-III-47.

Para el caso de hijos, esta prestación aplica únicamente a uno de los trabajadores en casos de matrimonios o concubinatos que laboren en la UPN.

### **13.-Aparatos ortopédicos, auditivos y silla de ruedas**

Cuando exista invariablemente la prescripción médica del ISSSTE, la UPN se obliga a proporcionarlos gratuitamente y de buena calidad. Esta prestación se hará extensiva para el cónyuge y en el caso de los hijos hasta los 18 años; a los hijos solteros hasta los veinticinco años de edad, previa comprobación de que están realizando estudios de nivel medio o superior en planteles oficiales o reconocidos y que no tengan un trabajo y por lo que respecta a los padres, siempre y cuando se acredite la dependencia económica. Los hijos del Trabajador mayores de dieciocho años, cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo

debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen, lo que se comprobará mediante certificado médico expedido por el ISSSTE.

Las adquisiciones de las prótesis se realizarán con las empresas que tengan convenio suscrito con la UPN.

En caso de que algún trabajador realice la adquisición de aparatos ortopédicos, auditivos y silla de ruedas por su cuenta, la Universidad se compromete a efectuar el reembolso siempre y cuando exista la prescripción médica, expedida por el ISSSTE, además de que la factura deberá contener los requisitos fiscales necesarios.

Los casos especiales no establecidos se resolverán entre las autoridades de la Universidad Pedagógica Nacional y la D-III-47.

#### **14.-Prestación por día de reyes**

La Universidad otorgará una vez al año a cada trabajador que tenga hijos en edades comprendidas de cero a 12 años la cantidad de \$270.00 M.N. por cada uno de ellos, esta prestación será cubierta en la primera quincena del mes de diciembre.

#### **15.-Prestación por el día del niño**

La Universidad otorgará una vez al año a cada trabajador que tenga hijos en edades comprendidas de cero a doce años la cantidad de \$270.00 por cada uno de ellos.

Esta prestación será cubierta en la segunda quincena del mes de abril.

#### **16.-Prestación por el día de las madres**

La Universidad otorgará a cada una de las madres trabajadoras una vez al año, la cantidad de \$300.00, el pago de esta prestación será en la segunda quincena del mes de abril.

#### **17.-Útiles escolares**

La Universidad otorgará por este concepto, una vez al año, a cada trabajador que tenga hijos en edad escolar de 6 a 15 años la cantidad de \$300.00 para los que se encuentren entre los 16 y 25 años de edad la Universidad otorgará \$350.00. Para estos últimos será requisito la

16/07/2013

presentación de la constancia de estudios; este pago se realizará en la primera quincena del mes de septiembre.

### 18.-Ayuda para gastos de administración de la Delegación Sindical

La Universidad otorgará anualmente a la representación sindical de los trabajadores no docentes de base, los siguientes apoyos económicos:

CONCEPTO	IMPORTE
Ayuda para Actividades Culturales	\$25,000.00
Ayuda para Fomento y Práctica del Deporte	\$28,000.00
Ayuda para Gastos de Administración	\$49,300.00
Ayuda para Biblioteca	\$25,000.00
TOTAL	\$127,300.00

Los recursos otorgados deberán ser comprobados en un plazo máximo de tres meses con la documentación que reúna los requisitos fiscales establecidos.

### 19.-Gratificación por renuncia

La UPN pagará a los trabajadores que renuncien, una gratificación conforme a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO EN LA UPN	DÍAS DE SALARIO TABULAR MÁS PRIMA DE ANTIGÜEDAD
De 5 a menos de 10	12
De 10 a menos de 15	14
De 15 en adelante	17

El pago se efectuará en un plazo máximo de 30 días hábiles.

### 20.-Gratificación por jubilación

La UPN pagará como gratificación por jubilación, el monto que a continuación se describe:

AÑOS DE SERVICIO EN LA UPN	DÍAS DE SALARIO TABULAR MÁS PRIMA DE ANTIGÜEDAD. POR CADA AÑO LABORADO
De 5 a menos de 15	17
De 15 en adelante	20

16/07/2013

Al personal de sexo femenino se le otorgarán 2 días más por cada año de servicio adicional a los indicados en la tabla anterior. El pago se realizará en un plazo que no exceda de 30 días naturales, a partir de que cause baja en la UPN, previa solicitud del pago de la prestación.

### **21.-Gastos de sepelio por defunción del trabajador o familiar directo**

Cuando uno de los dependientes económicos del trabajador fallezca, la Universidad Pedagógica Nacional otorgará la tarifa básica más alta de los servicios funerarios que ofrecen los velatorios del ISSSTE; asimismo, cuando un trabajador fallezca procede el pago a los deudos debidamente acreditados y previa comprobación del certificado de defunción.

En el caso de fallecimiento de familiar directo, esta prestación será únicamente a uno de los trabajadores en caso de que haya hermanos laborando en la UPN.

### **22.-Pago por defunción**

La UPN en caso de defunción de un trabajador pagará a sus deudos, la cantidad que de acuerdo a la siguiente tabla le corresponda:

AÑOS DE SERVICIO EN LA UPN	MESES DE SALARIO TABULAR MÁS PRIMA DE ANTIGÜEDAD
Hasta menos de 10 años	12
De 10 a menos de 20	13
De 20 en adelante	15

El pago se realizará al beneficiario descrito en el formato "Designación de Beneficiarios" que esté registrado en la Subdirección de Personal.

### **23.-Seguro institucional**

Conjuntamente autoridades y la Delegación Sindical D-III-47 establecerán los mecanismos de comunicación más idóneos para que la Subdirección de Personal, dentro de sus funciones asignadas, pueda dar la explicación del manejo de este tipo de seguro.

**24.-Sistema de ahorro para el retiro (SAR)**

La UPN cubrirá en estricto apego a la Ley en la materia, las aportaciones correspondientes, y se compromete a realizar los pagos en tiempo y forma a las instancias competentes.

**25.-Compensación por condiciones insalubres y peligrosas**

La UPN pagará al personal no docente que realiza labores en espacios insalubres y peligrosos, el porcentaje del 10% del sueldo tabular, previo dictamen de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Pedagógica Nacional, manteniendo el mismo número de empleados que laboran actualmente en esas áreas.

Las autoridades de la UPN solicitarán al ISSSTE, las recomendaciones correspondientes para la dictaminación de áreas insalubres y peligrosas.

**26.-Seguro de gastos médicos mayores**

La UPN dará las facilidades necesarias para que el personal administrativo de base se pueda incorporar voluntariamente al beneficio de este seguro, bajo su responsabilidad y costo.

La UPN podrá aplicar los descuentos vía nómina.

**27.-Adquisición de equipo de cómputo**

La Universidad y la D-III-47 invitarán a proveedores de bienes informáticos, una vez al año para promover sus artículos, con la finalidad de que el trabajador pueda optar de manera particular por el que más convenga a sus intereses a precio preferencial, para tal efecto la Universidad realizará, en su caso, el descuento por nómina correspondiente.

**28.-Fondo de ahorro**

La UPN realizará las gestiones necesarias ante las autoridades hacendarias y la cabeza de sector a fin de que se pueda autorizar la creación del FONAC (Fondo de Ahorro Capitalizable) en esta institución.

Asimismo la UPN se comprometerá a informar y presentar a la Delegación Sindical D-III-47 la documentación correspondiente de los avances de esta gestión.

**29.-Eficiencia en el trabajo**

La UPN procederá a otorgar la cuota absoluta de \$306.05 pesos mensuales para el personal no docente.

**30.-Gratificación por antigüedad**

La UPN otorgará un estímulo económico al personal administrativo al cumplir 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicios en la institución de acuerdo a la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO EN LA UPN	DIAS DE SALARIO TABULAR
5	7
10	12
15	17
20	22
25	60 y medalla de plata
30	70 y medalla de plata
35	75 y medalla de plata

Para el caso de personal femenino que cuente con 27 años 06 meses 01 día de servicio efectivo, y al personal masculino que cuente con 29 años 06 meses 01 día de servicios efectivo, siempre y cuando acredite encontrarse en periodo de prejubilación, podrá solicitar el pago correspondiente a esta prestación por 30 años de servicio efectivo.

Asimismo, la UPN otorgará un reloj de pulso a los trabajadores que se beneficien de esta prestación para 30 y 35 años de servicio en la institución.

**31.-Ingreso para realizar estudios en los niveles bachillerato y educación superior**

La UPN establecerá convenios con instituciones que impartan cursos propedéuticos para ingresar a niveles: secundaria, medio superior y superior.

Esta prestación se hará extensiva al cónyuge y a los hijos que dependen económicamente del trabajador.

Esta prestación será válida por única vez en ambos casos.



**32.-Notas buenas**

Se conviene el compromiso de operar el cumplimiento en la aplicación de notas buenas de acuerdo a sus necesidades a favor de los trabajadores administrativos de base, mediante la difusión de su operación con los jefes inmediatos de los mismos, dando oportunidad de canjear notas buenas por malas; por cada cinco notas buenas que se acumulen, un día de descanso; por cada 15 notas buenas que se acumulen durante el año, se otorgará un día de descanso adicional, se conviene que el trabajador pueda disfrutar las notas buenas, conforme al artículo 112 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, previa autorización del jefe inmediato.

**33.-Registro de asistencia**

Todo trabajador administrativo no docente tendrá una tolerancia de 20 minutos para registrar su asistencia a partir de su hora de entrada; si el trabajador registra su asistencia del minuto 21 al 30 de su hora, incurrirá en retardo; por dos retardos injustificados se hará acreedor a una nota mala y por cada 5 notas malas dentro de un mes, se hará acreedor al descuento de un día, en el cual no se presentará a laborar.

Se podrán justificar dos retardos a la quincena y la entrega de la justificación se deberá efectuar invariablemente a los cinco días hábiles posteriores a la incidencia, con la firma de autorización del jefe inmediato.

Pasados los 30 minutos de la hora de entrada, no se le permitirá registrar la asistencia y se le considerará como falta, haciéndose acreedor al descuento correspondiente.

**34.-Omisión de entrada**

Se podrán justificar dos omisiones de entrada en una quincena a un mismo trabajador.

La entrega de la justificación se deberá efectuar invariablemente a los cinco días hábiles posteriores a la incidencia, con la firma de autorización del jefe inmediato.

Los casos excepcionales se resolverán por la D-III-47 y la autoridad correspondiente.

**35.-Omisión de salida**

Se podrán justificar dos omisiones de salida en una quincena a un mismo trabajador para la atención de asuntos personales de urgencia.

La entrega de la justificación se deberá efectuar invariablemente a los cinco días hábiles posteriores a la incidencia, con la firma de autorización del jefe inmediato.

Los casos excepcionales se resolverán por la D-III-47 y la autoridad correspondiente.

**36.-Omisión de entrada y salida en caso fortuito y de fuerza mayor**

Cuando se afecten los servicios de transportación pública en forma parcial o general, se le justificará al trabajador la omisión de entrada a través de la Subdirección de Personal; de la misma manera, cuando se presente un problema general interno, recibirá la justificación de salida correspondiente.

Los casos excepcionales se resolverán por la Delegación Sindical D-III-47 y la autoridad correspondiente.

La justificación de estas omisiones no afectará al trabajador en su derecho de otras prestaciones.

**37.-Equipo de trabajo y vestuario**

La UPN proporcionará al personal no docente de base, el vestuario y equipo de protección personal que se requiera de conformidad a sus funciones y en acorde a la seguridad de los trabajadores, teniendo en consideración las observaciones de la Comisión Central de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Pedagógica Nacional, comprometiéndose a entregar el mismo, a más tardar el día 30 de junio de cada año, siempre y cuando dicha comisión bilateral, establezca los criterios y modificaciones en el mes de abril de cada año.

La COMSESA determinará y asegurará la calidad de los materiales, del vestuario y equipos de protección, para lo cual entregará las características y especificaciones necesarias, sin menoscabo de la dotación de vestuario que actualmente reciben los trabajadores, en atención a las necesidades de sus funciones.

**38.-Días de descanso obligatorio**

La UPN reconoce como días de descanso obligatorio los dispuestos en el calendario oficial del Gobierno Federal, así como los establecidos en el calendario escolar de la UPN y de la SEP, más los que de manera discrecional puedan otorgar las autoridades competentes de la UPN.

**39.-Licencia sin goce y con goce de sueldo**

La UPN otorgará a los trabajadores no docentes de base, las licencias sin goce y con goce de sueldo, en los términos previstos en los Artículos 39, 40, 41, 42 y 43 del Capítulo IV "De las Licencias y Vacaciones" del Reglamento Interior de Trabajo del Personal No Docente de la Universidad Pedagógica Nacional; así como lo previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

**40.-Licencia matrimonial**

La Universidad otorgará por única vez a los trabajadores no docentes de base, 6 días hábiles por licencia matrimonial, la cual deberá solicitarse con diez días de anticipación a la celebración del evento; los días empezaran a contar a partir del día en que ocurra el evento que formalice el matrimonio.

Para su justificación, se deberá presentar a la Subdirección de Personal el comprobante correspondiente en un plazo que no exceda de cinco días hábiles, a partir de la incorporación del trabajador a sus labores.

Si el trabajador o la trabajadora ya hubieren solicitado licencia para trámite de concubinato, no podrá tramitar la licencia matrimonial subsecuente.

**41.-Licencia por trámite de concubinato o sociedad de convivencia**

La Universidad otorgará por única vez a los trabajadores no docentes de base, 6 días hábiles de licencia para acreditar, en caso de requerirlo, su estatus en concubinato o de sociedad de convivencia, mismo que deberá solicitarse con diez días de anticipación al inicio del trámite, ante la autoridad competente; los días empezarán a contar a partir del día en que inicie oficialmente el trámite.

Para su justificación se deberá presentar a la Subdirección de Personal el comprobante correspondiente de inicio de trámite, en un plazo que no exceda de cinco días hábiles a partir de la incorporación del trabajador a sus labores.

Si el trabajador o la trabajadora ya hubieren solicitado licencia por matrimonio, no podrá tramitar la licencia para trámites de concubinato subsecuente.

#### **42.-Permiso por enfermedad de familiar directo**

La UPN, en caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres, concederá al personal de apoyo y asistencia a la educación, permiso con goce de sueldo hasta por quince días hábiles al año.

Se deberá certificar que requiere de atención especial por parte del trabajador, con documento expedido por el ISSSTE.

Esta prestación no afectará el pago de estímulos por continuidad. Los casos excepcionales serán resueltos entre las autoridades de la UPN y la delegación sindical D-III-47.

#### **43.-Permiso por defunción de familiar directo o cónyuge**

La UPN conviene con la representación sindical que los trabajadores no docentes tendrán derecho a permiso con goce de sueldo por 10 días hábiles en caso de fallecimiento de familiares directos.

Para su justificación se deberá presentar a la Subdirección de Personal la documentación justificatoria correspondiente en un plazo no mayor a 15 días naturales contados a partir de la fecha del deceso.

En caso de algún deceso de hermanos del trabajador, se le autorizarán 6 días hábiles a partir del evento, para lo cual presentará copia de la documentación probatoria de la defunción al final del periodo.

Los casos excepcionales serán resueltos entre las autoridades de la UPN y la Delegación Sindical D-III-47

#### **44.-Permiso para lactancia**

Las trabajadoras no docentes una vez incorporadas a sus labores después de su incapacidad por gravidez disfrutará durante un periodo

de seis meses de dos periodos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

El jefe inmediato de la madre trabajadora deberá informar oficialmente a la Subdirección de Personal el periodo que abarcará la autorización de la lactancia así como el horario de los dos periodos extraordinarios de media hora cada uno para amamantar al menor.

#### **45.-Tolerancia en el registro de asistencia a trabajadores con hijos en los CENDIS, guarderías o jardín de niños**

La trabajadora y el trabajador que acredite la custodia de hijos entre 45 días y 6 años de edad inscritos en el CENDI, guardería o jardín de niños, gozará de una tolerancia de 30 minutos para el registro de su entrada o salida, a partir de la inscripción correspondiente.

Esta prestación aplica únicamente a uno de los trabajadores en caso de matrimonios que laboren en la UPN y se deberá registrar el horario de labores.

Cada año se deberá presentar a la Subdirección de Personal la constancia que avale la inscripción y permanencia del menor en el CENDI, jardín de niños o guardería.

#### **46.-Omisión de salida por guardería, CENDIS o jardín de niños**

De acuerdo con el reporte y constancia del médico pediatra de los CENDIS, jardín de niños o guarderías, se le justificará la salida a la trabajadora o trabajador que tenga la custodia de los hijos.

Esta prestación aplica únicamente a uno de los trabajadores en el caso de matrimonios que laboren en la UPN.

Invariablemente se deberá registrar la hora de salida y la entrega de la justificación se deberá efectuar a los cinco días hábiles posteriores a la incidencia, con la firma de autorización del jefe inmediato y acompañada por la hoja de suspensión del menor, expedida por el CENDI, jardín de niños o guardería.

#### **47.-Justificación por suspensión de servicios del CENDI, guardería o jardín de niños**

Cuando por causas de fuerza mayor sea suspendido el servicio, se justificará el día a la trabajadora o al trabajador cuando tenga la

16/07/2013

custodia legal de los hijos inscritos en el CENDI, jardín de niños o guardería.

Esta prestación aplica únicamente a uno de los trabajadores en el caso de matrimonios que laboren en la UPN.

La entrega de la justificación se deberá efectuar invariablemente a los cinco días hábiles posteriores a la incidencia, con la firma de autorización del jefe inmediato, a la Subdirección de Personal acompañada de la constancia de suspensión del servicio del CENDI, guardería o jardín de niños expedida por las direcciones de los mismos.

#### **48.-Programa de capacitación**

La Universidad Pedagógica Nacional establecerá programas de capacitación y entrenamiento con base en la detección de necesidades por área para la superación del personal de la institución, dando a conocer un informe trimestral sobre la ejecución del programa al Comité Sindical, así como sus resultados en la aplicación y cumplimiento del mismo.

#### **49.-Tolerancia para estudiantes (Hora del estudiante)**

La Universidad otorgará una hora y media de tolerancia en el horario de entrada o salida al personal no docente de base, que acredite estar realizando estudios de educación básica, media superior, superior y posgrado, para lo cual deberá solicitarla con 5 días de anticipación, anexando la documentación comprobatoria; en estos casos, la tolerancia en el horario será convenida entre el trabajador, la autoridad de la Universidad y la Delegación Sindical D-III-47.

Invariablemente el trabajador deberá presentar en el área de personal conforme al plan de estudios el comprobante de inscripción y posteriormente, la constancia de estudios expedida por la institución educativa correspondiente, que avale que el trabajador está cursando los estudios.

#### **50.-Licencia para tesis**

La Universidad otorgará al trabajador administrativo de base que lo solicite, seis meses de licencia con goce de sueldo, por única vez por cada grado de titulación, para elaborar o concluir la tesis de licenciatura, maestría o doctorado, así como de un mes para las carreras técnicas

que requieran tesina, además se otorgará la cantidad de \$750.00 como ayuda.

Excepcionalmente, se podrá ampliar la duración de la licencia hasta por dos meses más, en cada nivel señalado anteriormente, mediante la comprobación fehaciente y documental de que el trabajador no ha concluido la tesis por motivos ajenos a su voluntad; para el otorgamiento de esta licencia, se comprobará mediante constancia de la institución educativa o carta del asesor o tutor de la tesis en la que se señalan los motivos.

### **51.-Impresión y encuadernación de tesis o tesina**

La Universidad imprimirá en sus talleres, previa entrega de los originales, 30 ejemplares de la tesis para obtener un título profesional a nivel licenciatura, maestría o doctorado.

Las portadas, interiores y el pegado se realizarán en función a los materiales e insumos de calidad existentes en la UPN.

### **52.-Adquisición de publicaciones editadas por la Universidad Pedagógica Nacional**

La Universidad otorgará al personal administrativo de base un descuento de hasta el 50% del costo de los libros que edita la Universidad.

Asimismo, la UPN suscribirá convenios con otras instituciones o casa editoriales para obtener descuentos preferenciales a los trabajadores.

### **53.-Períodos vacacionales**

El personal no docente que tenga más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutará del total de vacaciones distribuidas en tres periodos generales, tomando en cuenta el calendario oficial; dos periodos serán de 15 días y uno de 10 días hábiles.

### **54.-Días de descanso adicionales**

La UPN a partir de que el trabajador acumule años de antigüedad en la institución, otorgará días de descanso adicionales a sus trabajadores administrativos conforme a la siguiente tabla.

AÑOS DE SERVICIO EN LA UPN	DÍAS DE DESCANSO ADICIONALES
5-10	1
10-14	2
15-19	3
20-24	4
25-29	5
30 en adelante	6

Mismos que se podrán disfrutar parcialmente antes o después de cualquiera de los tres periodos vacacionales.

### 55.-Incapacidad médica en período vacacional

La UPN otorgará al trabajador la restitución de los días que por licencia médica expida el ISSSTE dentro de su periodo vacacional.

Estableciéndose un plazo de dos meses para que se haga efectiva la reposición de los días.

### 56.-Omisión de salida recomendada por el servicio médico interno de la UPN

La UPN autorizará la omisión de salida en los casos en que a juicio del personal médico de la institución, sea necesario que el trabajador se retire de sus labores, para acudir a la clínica u hospital del ISSSTE que le corresponda, si el trabajador así lo decide. En el caso que al día siguiente el trabajador continúe con algún malestar, deberá acudir a la clínica u hospital del ISSSTE que le corresponda a fin de obtener el documento oficial, de que acudió al mismo.

Si la condición del trabajador lo permite, éste deberá registrar su salida; posteriormente, deberá presentar en un máximo de cinco días hábiles, después de ocurrida la incidencia, de ser el caso, el documento oficial expedido por el ISSSTE de que acudió al mismo, así como copia del pase de salida del servicio médico de la UPN.

### 57.-Servicio médico

Se prestará servicio médico preventivo y de primeros auxilios con el personal suficiente y especializado; asimismo, se suministrará la primera toma de los medicamentos necesarios en tanto el trabajador acude a su clínica del ISSSTE.



La UPN identificará los servicios médicos más cercanos a la Universidad con el fin de atender la emergencia; prestación que se hará extensiva a las Unidades UPN del Distrito Federal y a la Comisión Académica Dictaminadora.

La UPN gestionará la adquisición de una ambulancia ante las instancias correspondientes para el traslado del personal que así lo requiera

### **58.-Licencia de manejo**

La Universidad cubrirá los gastos de trámite y expedición de la licencia de manejo, únicamente al personal que tenga la función de operador de vehículos de la institución.

### **59.-Asesoría jurídica**

En caso de accidente, conduciendo un vehículo de la Universidad y/o en comisión oficial, la Universidad Pedagógica Nacional, defenderá al trabajador administrativo de base sin ningún costo, pagará la fianza y los daños propios y de terceros, excepto cuando el trabajador se encuentre en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes o bien ocurra el accidente por su negligencia.

Así como en aquellos casos en el que el trabajador se encuentre de comisión y enfrente un siniestro en cualquier tipo de transporte.

La UPN brindará asesoría jurídica al trabajador, únicamente en los casos de accidente automovilístico, que se ocasionen en el tránsito de su domicilio a su centro de trabajo y viceversa.

### **60.-Equipo de trabajo para la representación sindical**

La Universidad continuará proporcionando a la Delegación Sindical D-III-47 los locales que actualmente ocupan y mejorando, bienes muebles, equipo de informática, equipo de oficina y los materiales de consumo para que la misma cumpla con los fines encomendados; para tal efecto, la Delegación Sindical referida comunicará oportunamente a la Universidad, sus necesidades, a efecto de que se contemple en el proyecto anual y se tenga una programación presupuestal.

### **61.-Contratación de familiar por muerte, pensión, jubilación e incapacidad permanente del trabajador**

Los trabajadores administrativos que se pensionen por jubilación en términos de la Ley del ISSSTE, y los que fallezcan o el ISSSTE les dictamine la incapacidad permanente, tendrán derecho a que a un familiar se le otorgue una plaza en la Universidad.

El ingreso será en la categoría de pie de rama del tabulador de puestos de base, una vez efectuado el corrimiento escalafonario, y estas asignaciones se llevarán a cabo a través de la Comisión Mixta de Selección, Admisión y Promoción.

Si en un plazo no mayor de 60 días la comisión no ha llevado a cabo la asignación de la plaza, o el corrimiento del escalafón, el caso será resuelto entre la Delegación Sindical D-III-47 y la Universidad.

Los otros tipos de pensión que prevé la ley del ISSSTE para el caso de esta prestación, serán resueltos entre la Delegación Sindical D III-47 y las Autoridades.

### **62.-Gestión para la atención de enfermedades mortales**

La UPN gestionará la solicitud a instituciones hospitalarias la atención de enfermedades mortales del trabajador, cónyuge, hijos o padres del mismo.

### **63.-Descuentos para transportes foráneos (en periodos vacacionales de primavera, verano e invierno)**

La Universidad promoverá y gestionará convenios con prestadores de servicios de transportación y hospedaje para obtener descuentos preferenciales para los trabajadores no docentes de la Universidad Pedagógica Nacional. Los cuales publicará con un mes de anticipación a que inicie el periodo vacacional correspondiente.

### **64.-Adquisición de vehículos**

La Universidad y la D-III-47 invitarán una vez al año a prestadores de servicios automotrices, a promover sus artículos, con la finalidad de que el trabajador pueda optar por el que más convenga a sus intereses; para tal efecto, la Universidad en su caso, realizará el descuento por nómina correspondiente.

**65.-Adquisición de bienes de consumo duradero**

La Universidad y la D-III-47 invitarán una vez al año a prestadores de servicios de este tipo de rubro, a promover sus productos, con la finalidad de que el trabajador pueda optar por el que más convenga a sus intereses, para tal efecto la Universidad realizará en su caso, el descuento por nómina correspondiente.

**66.-Exención de pago en inscripción o reinscripción de estudios**

La Universidad realizará gestiones ante la SEP para exentar al personal administrativo de base, así como a sus hijos y cónyuges que se encuentren cursando estudios en planteles de los subsistemas centrales homologados, del pago de la inscripción, reinscripción o de aquellos que correspondan a estos conceptos.

El trabajador administrativo de base, su cónyuge o hijos deberán satisfacer los requisitos académicos de admisión y/o reinscripción que para cada uno de los planteles se requieran.

**67.-Instalaciones deportivas**

Las autoridades de esta casa de estudios se comprometen a mejorar y dar mantenimiento permanente a las instalaciones deportivas existentes en la Universidad.

**68.-Cursos de computación**

La UPN conjuntamente con la Delegación Sindical D-III-47 establecerán un calendario para celebrar cursos de computación dirigidos a los hijos de los trabajadores.

La realización de los eventos estará sujeta a la demanda de los mismos.

**69.-Permiso por nacimiento de hijo**

La UPN otorgará al trabajador 5 días hábiles con goce de sueldo por nacimiento de hijos, contra la presentación del documento denominado "hoja de alumbramiento" posterior al evento de que se trate.

**70.-Permiso para el tratamiento de adicciones**

Las autoridades de esta casa de estudios, instrumentarán programas específicos para atender la problemática de alcoholismo y drogadicción.

que se presente entre los trabajadores y proporcionarán los apoyos necesarios en la medida de sus posibilidades.

Las autoridades y sindicato, atenderán los casos que lo ameriten y acordarán las facilidades en cuanto al tiempo que puedan otorgarse a los trabajadores que presenten este tipo de problema.

La Universidad gestionara convenios con instituciones especializadas que auxilien a los trabajadores administrativos que así lo requieran.

### **71.-Estacionamiento**

La Universidad conviene en mantener y mejorar el servicio de estacionamiento conforme a los lineamientos de la Unidad Ajusco.

La UPN y la D-III-47, analizaran conjuntamente las necesidades de estacionamiento de las Unidades en el D.F., así como de la Comisión Académica Dictaminadora, a fin de buscar una solución para dichas necesidades.

### **72.-Tiendas de autoservicio**

La Universidad y la D-III-47 conjuntamente invitarán de manera permanente a compañías de autoservicio con la finalidad de que el trabajador pueda optar por la que más convenga a sus intereses o economía.

### **73.-Seguro para automóviles**

La Universidad y la D-III-47 invitarán a compañías aseguradoras, particularmente en el rubro de automóviles, a presentar propuestas de aseguramiento a vehículos en sus diferentes modalidades, con la finalidad de que el trabajador pueda optar por la que más convenga a sus intereses o economía, para tal efecto, la Universidad realizará en su caso, el descuento por nómina correspondiente.

### **74.-Cumpleaños u onomástico del trabajador**

El trabajador podrá disfrutar de un día de descanso al año, el cual podrá solicitar cuando convenga a sus intereses.

En el caso de que el trabajador no haga uso de esta prestación, la UPN hará el pago en la última quincena del año correspondiente, el pago se efectuara sobre sueldo tabular más prima de antigüedad.

**75.-Día de la UPN**

El trabajador disfrutará de un día de descanso al año, el cual solicitará cuando convenga a sus intereses.

En el caso de que el trabajador no haga uso de esta prestación, la UPN hará el pago en la última quincena del año correspondiente, el pago se efectuara sobre sueldo tabular más prima de antigüedad.

**76.-Servicio de guardería**

Procede otorgar a las madres trabajadoras, la cantidad de \$892.00 por cada hijo de 45 días a 6 años de edad, hasta un máximo de 3 hijos; esta prestación se dará cuando no haya cupo en los Centros de Desarrollo Infantil que den servicio a la Universidad Pedagógica Nacional, así como en las guarderías o jardines de niños, previa comprobación. Haciéndose extensiva a los trabajadores viudos o divorciados que tengan la custodia legal de sus hijos.

El pago de esta prestación será únicamente a uno de los trabajadores en el caso de matrimonios que laboren en la UPN.

**77.-Exención de pago en los estudios que imparte la UPN**

La Universidad exentará a los trabajadores no docentes de base, así como a su cónyuge, padres e hijos, del pago por inscripción y reinscripción en los estudios que imparte, incluyendo los cursos del CELEX y el Examen de Conocimientos Generales (ECG).

**78.-Servicio médico odontológico**

En lo que hace al servicio odontológico, limpieza dental, restauraciones e incrustaciones, amalgama y/o resina, radiografía dental, profilaxis y extracciones que no requieren cirugía en piezas dentales, la Universidad dará servicio, el cual se hará extensivo a cónyuge, padres e hijos del trabajador.

Por lo que hace a endodoncia, la Universidad se compromete a realizar gestiones ante las instancias globalizadoras, con el objeto de que le autoricen los recursos presupuestales necesarios para cubrir un especialista en este servicio, y costos adicionales por el mismo.

Por lo que respecta a la Unidades UPN del Distrito Federal y a la Comisión Académica Dictaminadora se les darán todas las facilidades administrativas para que puedan trasladarse a la Unidad Ajusco para el tratamiento odontológico correspondiente.

Asimismo la UPN realizará las gestiones necesarias, a fin de suscribir convenios de descuento para proporcionar servicio de endodoncia.

### **79.-Curso de verano**

La UPN y la D-III-47 organizarán, previo al periodo vacacional de verano, actividades educativas, culturales y/o recreativas para los hijos de los trabajadores en edades de 6 a 12 años.

### **80.-Servicio de transportes**

La UPN, proporcionará, el servicio de transporte para el personal administrativo de base. Asimismo, cuando sea necesario y siempre y cuando la SHCP autorice los recursos presupuestales necesarios, ira sustituyendo el parque vehicular que preste éste servicio a los trabajadores.

La UPN conjuntamente con la D-III-47, buscarán las alternativas para extender este servicio a las Unidades del Distrito Federal y la Comisión Académica Dictaminadora.

### **81.-Servicio de comedor**

Las autoridades de esta casa de estudios se comprometen a mejorar el servicio de comedor tanto en la alimentación como en sus instalaciones.

La UPN conjuntamente con la D-III-47, buscarán las alternativas para extender este servicio a las Unidades del Distrito Federal y la Comisión Académica Dictaminadora.

### **82.-Promoción por años de servicio**

La UPN promoverá hasta en dos niveles, a los trabajadores en condiciones de jubilarse en plazas vacantes disponibles, debiendo realizar su trámite de uno a tres años antes de su jubilación, para que logren los beneficios de la percepción.

**83.-Reconocimiento por superación académica**

La UPN brindará la oportunidad al personal administrativo de base, que reúna el perfil y los requisitos académicos, a participar en los procesos de concurso y selección para ocupar plazas docentes.

**84.-Programa de calidad**

La UPN se compromete, a aplicar en tiempo y forma todo incremento que se autorice tanto al salario como a las prestaciones, y que redunden en beneficio de la base trabajadora de esta Casa de Estudios.

**85.-Apoyo para el festival del día del Niño**

La UPN apoyará económicamente, una vez al año, a la Delegación Sindical D-III-47 para llevar a cabo el festival del día del niño, por cada hijo de los trabajadores no docentes, registrado en la Subdirección de Personal, así como de los trabajadores de confianza de edades de recién nacido hasta los 12 años cumplidos, considerando un 15% de incremento a lo ejercido en el año inmediato anterior por niño.

**86-Apoyo para los festejos del día de la madre**

La UPN apoyará económicamente, una vez al año, a la Delegación Sindical D-III-47 para llevar a cabo el festival del día de la madre, de conformidad con los registros que se encuentren en la Subdirección de Personal. La delegación sindical coordinara la participación en el evento, del personal operativo de base, confianza y honorarios asimilados a sueldo, considerando 15% de incremento a lo ejercido en el año inmediato anterior por trabajadora.

El apoyo incluirá la adquisición de doce paquetes todo incluido para dos personas, a un destino turístico de la República Mexicana, cada uno, que incluya hospedaje, transportación y alimentos, por cuatro días y tres noches, que se entregarán a las madres trabajadoras de base, por conducto de su representación sindical.

**87.-Apoyo para el festejo del día del padre y la secretaria**

La UPN apoyará económicamente, una vez al año, a la Delegación Sindical D-III-47, para llevar a cabo el festival del día del padre y la secretaria, de los trabajadores que se encuentren registrados en la Subdirección de Personal, considerando un 10% de incremento a lo ejercido en el año inmediato anterior por trabajador.

El apoyo incluirá la adquisición de 5 paquetes todo incluido para dos personas, a un destino turístico de la República Mexicana, cada uno, que incluya hospedaje, transportación y alimentos, por cuatro días y tres noches, que se entregarán a los padres y secretarías de base, por conducto de su representación sindical.

**88.-Apoyo para los festejos de fin de año**

La UPN apoyará económicamente, una vez al año, a la Delegación Sindical D-III-47, para llevar a cabo el festival de fin de año, en el mes de diciembre, de conformidad a los requerimientos que presente a la Secretaría Administrativa de esta Casa de Estudios, en la que se incluya al personal operativo de base y provisional registrado en la 2da. quincena del mes de noviembre de cada año, considerando un incremento del 10% de lo ejercido el año inmediato anterior por trabajador.

**89.-Maratón Internacional de Mazatlán**

La UPN apoyará a la Delegación Sindical D-III-47, para que dos trabajadores no docentes participen en el Festival Anual de Atletismo en Mazatlán, Sinaloa. Consiste en un paquete completo de hospedaje, alimentación y transportación, considerando un 5% de incremento a lo ejercido el año inmediato anterior.

**90.-Beca para estudiar posgrado**

La UPN hará las gestiones necesarias, ante las instancias correspondientes, a fin de que los trabajadores que sean aceptados en algún programa de posgrado, concursen por una beca para realizar dichos estudios siempre y cuando estos no interfieran con el horario de trabajo en la UPN.

**91.-Programa de Calidad y Eficiencia en el Trabajo**

La UPN y la D-III-47 conjuntamente instalaran la mesa para diseñar los criterios generales de evaluación para los trabajadores que entren al programa de calidad y eficiencia en el trabajo, una vez concluido el proyecto, la UPN realizará las gestiones necesarias ante las instancias correspondientes para su aplicación.



**92.-Rezonificación**

La UPN gestionará en conjunto con la D-III-47, ante las instancias respectivas la inclusión del personal de apoyo y asistencia a la educación de la Institución, a la zona económica III, para lo cual se estará a lo dispuesto por la normatividad expedida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Toda vez que se refiere a un proceso de carácter federal que no depende de la Institución.

**93. Pago por incapacidad total permanente**

Los trabajadores que sufran de incapacidad total y permanente dictaminada por el ISSSTE, tendrán derecho a 3 meses y 14 días de salario tabular por cada año de servicios.

**94. Becas para educación especial**

La UPN realizará conjuntamente con el Sindicato, un censo a efecto de conocer cuántos hijos de los trabajadores que padecen de alguna discapacidad dictaminada por el ISSSTE y realizar las gestiones necesarias ante la SEP para la obtención de becas para los hijos de los trabajadores que presenten problemas de aprendizaje, sea cual fuere la causa, entre otros, daño o lesión cerebral o física severa, Síndrome de Down, parálisis cerebral. De no ser así la UPN y la delegación D-III-47 gestionarán conjuntamente ante el sector salud un convenio a fin de que los hijos de los trabajadores que se encuentran en este supuesto puedan obtener el beneficio señalado así como la atención más adecuada.

Para los hijos de los trabajadores que se encuentren en esta situación y que asistan a escuelas particulares o instituciones especializadas, se otorgara al trabajador una cuota mensual de \$300.00.

**95.-Fomento y práctica del Deporte**

La UPN dotara de dos uniformes completos y aditamentos de buena calidad, por año, para la práctica del deporte, específicamente para los equipos que representen a la UPN.

Esta prestación se otorgara previa presentación de la documentación que justifique la participación y práctica de alguna disciplina, a través de las inscripciones correspondientes y la constancia de participación en los eventos deportivos.

**96.-Beneficio del Ahorro Solidario**

La UPN realizará las gestiones necesarias para incluir a los trabajadores administrativos de base que soliciten el ahorro solidario, en los términos del Reglamento para el Otorgamiento de Pensiones del Régimen de Cuentas Individuales del ISSSTE, previa solicitud expresa del trabajador.

**97.-Uso y acceso a servicios de internet**

La UPN brindará los servicios de internet a los trabajadores de base, de acuerdo a la capacidad tecnológica de la Institución.

**98.-Vale de libros**

La UPN entregara un vale por la cantidad de \$300.00 anuales al inicio del ciclo escolar, a cada trabajador administrativo de base que acredite estar estudiando en escuelas con reconocimiento oficial dentro de las diferentes modalidades en los niveles secundaria, media superior, superior y posgrado, para que adquiera los libros que necesite para dichos estudios.

**99.-Extensión universitaria en beneficio de los trabajadores**

La Universidad conviene en realizar actividades de extensión universitaria para los trabajadores.

La administración realizará las gestiones necesarias a fin de que los trabajadores a su servicio, puedan disfrutar de descuentos en actividades académicas y culturales organizadas por la UNAM, SEP, CONACULTA, INBA, INAH, CINETECA y demás organismos similares.

**ACUERDOS TRANSITORIOS 2013-2015 (D-III-47)**

Las prestaciones convenidas con anterioridad con la representación sindical quedan incluidas en la presente Minuta y por consecuencia las minutas anteriores quedan sin efecto, siempre y cuando no vaya en perjuicio de las prestaciones ya adquiridas por los trabajadores.

La presente propuesta surtirá sus efectos a partir del 1º de febrero de Dos Mil Trece y deberá ser aplicable en la Universidad, Unidad Ajusco, las Unidades del D.F. y la Comisión Académica Dictaminadora.

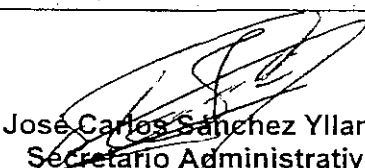
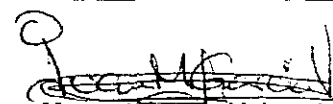

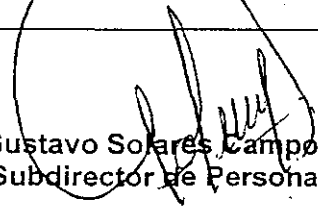
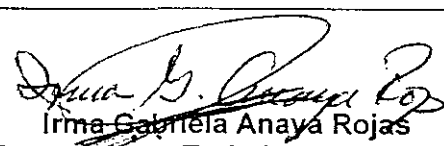

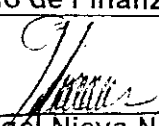
La Universidad Pedagógica Nacional y la Delegación Sindical D-III-47 Sección XI del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación





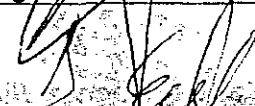
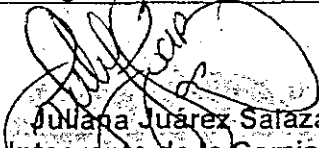

16/07/2013

vigilarán el cumplimiento de los acuerdos que se deriven de esta propuesta, los cuales se asentarán en la presente Minuta.

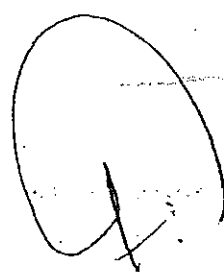
La Universidad Pedagógica Nacional y la Delegación Sindical D-III-47 Sección XI del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, acuerdan que se llevará a cabo la revisión y firma de los procedimientos que apliquen para la presente minuta.

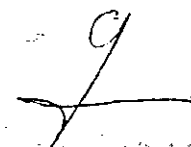
No habiendo otro asunto que tratar se dá por concluida la presente Minuta, suscribiéndola en 30 fojas útiles, firmando al margen y al calce de conformidad los que en ella intervinieron.

POR LA UPN		POR EL COMITÉ EJECUTIVO, DELEGACIÓN III-47 SECCION XI DEL SNTE:
 José Carlos Sánchez Yllanes Secretario Administrativo		 Juan Manuel García Valverde Secretario General
Mario Carlos Villa Mateos Director de Servicios Jurídicos		 Simón Cruz Binzhá Secretario de Organización
 Gustavo Solares Campos Subdirector de Personal		 Irma Gabriela Anaya Rojas Secretario de Trabajo y Conflictos
		 Guillermo Parada Badillo Secretario de Finanzas
		 Alberto Ángel Nieva Núñez Secretario de Previsión y Asistencia Social

		 Claudia Berenice Jiménez Narváez Secretaria de Escalafón y Promoción
		 Edna Yael Juárez Pérez Secretaria de Orientación Ideológica Sindical
		 Daniel Alvarado Godínez Integrante de la Comisión
		 Alejandro Andrés Almaraz Integrante de la Comisión
		 Arturo Esquivel Franco Integrante de la Comisión
		 Juliana Juárez Salazar Integrante de la Comisión
		 Jorge Martínez Rodríguez Integrante de la Comisión

Esta hoja de firmas forma parte integrante de la minuta, entre la Universidad Pedagógica Nacional y la Delegación Sindical D-III-47 del SNTE, derivada del pliego de demandas sobre prestaciones para el personal no docente de base, de fecha 22 de abril del año en curso y que contiene los acuerdos tomados sobre cada uno de los puntos, para el bienio 2013-2015, que estarán vigentes a partir del uno de febrero de 2013, mismas que se revisarán bianualmente.







2

**OFICIO DE DIFUSIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA UPN:  
OF NUM.SA.SP.2015/0875**

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
SUBDIRECCIÓN DE PERSONAL  
SA.SP. 2015/0875

México, D. F., a 28 de abril de 2015.

DR. JORGE TIRZO GÓMEZ  
ÁREA ACADÉMICA 2  
PRESENTE

Con el propósito de difundir entre los Servidores Públicos de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Unidad Ajusco, de las Unidades en el Distrito Federal y de la Comisión Académica Dictaminadora, el Código de Ética y Conducta, así como los resultados obtenidos en la encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2014 (ECCO) y el Programa de Acciones de Mejora 2015 (PAM), me permito solicitar a usted, gire sus apreciables instrucciones a fin de que, dentro de los siguientes 15 días naturales de haber recibido esta comunicación, todos los colaboradores adscritos a su área:

- a) **Reciban una cordial invitación** verbal y escrita, a "*Descargar, Conocer y Vivir el Código de Ética y Conducta*", disponible en versión electrónica en el portal [www.upn.mx](http://www.upn.mx), en la sección Conoce la UPN.
- b) **Conozcan y conversen los resultados estadísticos** obtenidos en la ECCO 2014 y PAM 2015 que han sido compartidos en correo electrónico de la Subdirección de Personal, el 27 de abril, con la finalidad de identificar áreas de oportunidad y; adicionalmente, **nos proporcione** en lo particular, y/o con la aportación de los que laboran en el área donde se desempeña, **una buena práctica** existente en esta Casa de Estudios y que aporte al Clima Organizacional de su área. Sus contribuciones deberán ser remitidas a esta Subdirección de Personal, mediante el correo institucional [jtgonzalez@upn.mx](mailto:jtgonzalez@upn.mx)

Lo anterior, se solicita en el marco de los Lineamientos generales de la SFP, para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Sin otro particular, aprovecho para enviarle un cordial saludo y agradecer sus atenciones.

Atentamente,  
"Educar para Transformar"

Juan Antonio Padilla Pérez  
Secretario Ejecutivo del Comité de Ética de la UPN  
Subdirección de Personal

c.c.p. Dr. Tenoch E. Cedillo Ávalos.- Rector de la UPN.- Presente  
Lic. Romel Cervantes Angeles.- Secretario Administrativo y Presidente del Comité de Ética de la UPN

JAPP/AGG/jtgc\*



ÁREA ACADÉMICA 2  
DIVERSIDAD E  
INTERCULTURALIDAD

30 ABR. 2015

RECIBIDO





3

**CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL**



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

# **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Comité de Ética

# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA\*

---

---

\* Nota a la presente versión:

El *Código de Ética y Conducta* de la UPN (2012), toma como base la versión editada en junio de 2008, y se actualiza con "La visión, la misión y los principios" aprobados por el Consejo Académico de la Universidad el 9 de marzo de 2011.

---

## DIRECTORIO

**Sylvia Beatriz Ortega Salazar**  
RECTORA

**Aurora Elizondo Huerta**  
SECRETARIA ACADÉMICA

**José Luis Cadenas Palma**  
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

**Adrián Castelán Cedillo**  
DIRECTOR DE PLANEACIÓN

**Mario Villa Mateos**  
DIRECTOR DE SERVICIOS JURÍDICOS

**Fernando Velázquez Merlo**  
DIRECTOR DE BIBLIOTECA Y APOYO ACADÉMICO

**Adalberto Rangel Ruiz de la Peña**  
DIRECTOR DE UNIDADES UPN

**Juan Manuel Delgado Reynoso**  
DIRECTOR DE DIFUSIÓN Y EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Coordinadores de Área Académica:

**Dalia Ruiz Ávila**  
POLÍTICA EDUCATIVA, PROCESOS INSTITUCIONALES Y GESTIÓN

**Gisela Victoria Salinas**  
SÁNCHEZ DIVERSIDAD E INTERCULTURALIDAD

**Teresa Martínez Moctezuma**  
APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA EN CIENCIAS, HUMANIDADES Y ARTES

**María Estela Arredondo Ramírez**  
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y MODELOS ALTERNATIVOS

**Mónica Angélica Calvo López**  
TEORÍA PEDAGÓGICA Y FORMACIÓN DOCENTE

**Rosa María Torres Hernández**  
COORDINADORA DE POSGRADO

---

## ÍNDICE

---

PREFACIO	4
INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVOS	8
ANTECEDENTES	8
MISIÓN	11
VISIÓN	11
PRINCIPIOS	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
VALORES PARA ORIENTAR EL DESEMPEÑO	14
ANEXO	20
OFICIO-CIRCULAR POR EL QUE SE DA A CONOCER EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	

---

## PREFACIO

El cuerpo central del **Código de Ética y Conducta** de la Universidad Pedagógica Nacional es conocido por los trabajadores de la institución desde junio de 2008. Fue producto de la reflexión colegiada de un distinguido grupo de académicos, a instancia de la entonces rectora de la Universidad, para dar cumplimiento a la orientación del Gobierno Federal de generar un código de conducta derivado a su vez del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2002 (ver Anexo).

La presente versión del **Código de Ética y Conducta** es resultado de un proceso de actualización emprendido por los órganos colegiados de la Universidad, del cual surgieron nuevas formulaciones de la Misión, Visión y Principios (aprobadas por el Consejo Académico de la UPN el 9 de marzo de 2011).

El Código lo deben cumplir todos los empleados de la UPN: directivos, trabajadores administrativos y docentes; cabe mencionar que estos últimos representan más de 50% de la planta laboral y sus actividades son: la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

Los usuarios de los servicios universitarios escolarizados son estudiantes de licenciatura y posgrado de los programas educativos que se imparten tanto en línea como de manera presencial en las unidades de la UPN, ubicadas en el DF; así como los profesores en servicio del sistema educativo.

El presente documento se redactó poniendo énfasis en las características laborales mencionadas y teniendo en cuenta

los Indicadores para la Evaluación de la Difusión y Cumplimiento del Código de Ética y Conducta de la UPN, para una óptima implementación de dicho Código.

Este **Código de Ética y Conducta** fue aprobado por el Comité de Ética de la UPN el 22 de noviembre de 2012. Con su difusión, la Universidad Pedagógica Nacional espera reforzar los cambios culturales que influyan en el buen comportamiento ético de los servidores públicos para mejorar la calidad de la gestión y de los servicios educativos en beneficio de la formación de mejores ciudadanos.

---

## INTRODUCCIÓN

Uno de los propósitos de la Administración Pública Federal ha sido desarrollar los códigos de ética y conducta del servidor público en todas las dependencias pertenecientes al gobierno federal, con la intención de que sean asumidos por los trabajadores en el ámbito profesional y social donde se desenvuelven.

El *Código de Ética y Conducta* describe las normas y prácticas legales, pero también hace referencia a la ética profesional. Refleja los valores esenciales de esta Casa de Estudios, así como altos estándares de ética y conducta. Cada servidor público de la Universidad tiene la responsabilidad de asumir este Código y actuar de acuerdo con las normas y prácticas descritas en él.

El *Código de Ética y Conducta* ofrece pautas generales de conducta de los servidores públicos y las responsabilidades éticas de éstos.

Se espera que todos los servidores públicos adscritos a la Universidad Pedagógica Nacional realicen sus labores prestando especial atención a las normas aquí descritas, ya que éstas aplican a toda la comunidad universitaria.

Además de dar cumplimiento a lo aquí estipulado, se espera que todos los servidores públicos de la Universidad se comporten según los más altos estándares de ética y conducta al realizar las labores que les correspondan dentro de esta Casa de Estudios. Esto significa comportarse con honestidad e integridad en todo momento, al tratar con otros trabajadores, el público, la comunidad estudiantil, los proveedores, las autoridades externas. También significa evitar toda relación

cuestionable con personas o empresas con las que la UPN tenga conexión.

Con el *Código de Ética y Conducta* se espera que la comunidad universitaria lleve a cabo sus actividades dentro de los valores necesarios para una convivencia con nuestros semejantes que garantice el orden y la seguridad.

Nuestro *Código de Ética y Conducta* exige que desempeñemos nuestra labor de acuerdo con valores generales establecidos y de conformidad con las normas aplicables. Exige que respondamos a las inquietudes de la comunidad universitaria y nos comportemos con el nivel más alto de honestidad e integridad.

Estas normas tienen el fin de ayudarnos a entender nuestras responsabilidades y tomar las decisiones correctas. También tiene el objetivo de fomentar el conocimiento de problemas de ética que podríamos enfrentar en las actividades profesionales diarias. Para hacer las cosas bien hay que empezar con normas básicas. Ahora más que nunca ello depende también de nuestro propio criterio y sensibilidad respecto a la forma en que otras personas nos perciben e interpretan nuestro proceder.

Es de suma importancia señalar que para que este Código se lleve a cabo en la práctica, se deben sumar los esfuerzos de la comunidad universitaria observando que las actividades que se desarrollen serán principal y fundamentalmente en beneficio de la imagen de la Universidad.

Cada uno de nosotros somos responsables de la imagen y reputación de la Universidad Pedagógica Nacional. Tenemos confianza en que este Código nos ayudará a mantener la honestidad e integridad en las actividades que se llevan a cabo en esta, a la cual estamos orgullosos de pertenecer.

---

## OBJETIVOS

Mejorar el desempeño profesional de los servidores públicos para contribuir al mejoramiento de nuestra convivencia y ambiente laboral.

Contar con un documento que sirva para aclarar y precisar el desarrollo de nuestras actividades laborales y sociales, al tiempo que contribuye a motivar entre nosotros, actitudes y conductas con apego a la legalidad y lealtad a nuestra Universidad.

---

## ANTECEDENTES

Los códigos de ética y conducta establecen en un documento, con un lenguaje claro y preciso, el comportamiento que se espera de los integrantes de un grupo. Un código de ética y conducta establece de manera práctica la forma en que se traducen, en la vida diaria y en las relaciones humanas, los valores éticos y la misión de una organización.

Además de aclarar cuáles son aquellas conductas que se esperan de cada uno de los miembros de un grupo, un código ayuda a conseguir de manera eficiente y eficaz las metas y objetivos colectivos. Así como las leyes son esenciales para la estabilidad, la gobernabilidad y prosperidad de un país, estos códigos son una herramienta que propicia el buen desarrollo de las organizaciones.

Muchas organizaciones e instituciones han establecido códigos de ética en los que se encuentran de forma detallada los valores que el grupo asume como propios. El gobierno de



México, como ejemplo, cuenta con un código de ética para gobernar dirigido a los servidores públicos.

La diferencia entre un código de conducta y uno de ética estriba en que este último enuncia valores sin describir situaciones concretas o conductas específicas. La clasificación ética de las conductas puede abrirse a muy distintas interpretaciones, dependiendo de la noción de cada persona sobre un mismo hecho. Determinar si alguien actúa o no de conformidad con ciertos valores éticos puede dar lugar a imprecisiones, por lo que no siempre puede definirse si alguien ha cumplido o no con un código de ética.

Los códigos de conducta, en cambio, determinan claramente una serie de reglas concretas de actuación de acuerdo con las actividades que cada organización desarrolla. Los códigos de conducta definen comportamientos y, al hacerlo con base en criterios de ética e integridad, contribuyen a la interiorización de esos valores.

Los códigos de conducta también deben afianzar en los individuos su compromiso de respeto por las leyes. La ley define las líneas indispensables de comportamiento que se espera de las personas, sin las cuales la convivencia social sería imposible. En ese sentido, se dice que la ley es la "ética mínima" que debe orientar a las personas.

Los códigos de conducta complementan y refuerzan la ley, ya que regulan comportamientos que no siempre están comprendidos en la legislación. En algunos casos, la ley resulta ambigua, o bien, no alcanza a regular todas las conductas que se presentan dentro de un grupo. Por ello, un código de conducta debe cubrir en lo posible, las omisiones de la ley y esclarecer sus ambigüedades. Es importante señalar que los códigos de conducta no sustituyen a la ley; un código que

contradice a la ley o que invade ámbitos que sólo competen a lo legal es un código mal hecho. Un código bien redactado refuerza la ley y orienta las conductas de los individuos a conseguir los objetivos del grupo.

Existen tres tipos de comportamientos que los códigos de conducta tratan de evitar. En primer lugar, los comportamientos y conductas ilegales; en segundo, las conductas que no son éticas, y en tercero, aquellas conductas que resultan contrarias a los intereses y valores del grupo.

Los códigos de conducta son guías que sirven para resolver dilemas éticos o de conducta en una organización; deben ser vistos como un elemento fundamental para cumplir con la misión del grupo, y en sus preceptos debe estar presente una mística o una forma de hacer las cosas de la cual cada uno de sus miembros se sienta orgulloso. Debe entenderse también que el código es un compromiso voluntario de cada miembro de la organización para mejorar su funcionamiento, y no un documento disciplinario impuesto de manera autoritaria.

Los códigos de conducta pueden ser tan distintos entre sí como una organización lo es de otra. No existe un código de aplicación universal para todo tipo de grupo. Tampoco existen recetas únicas de elaboración de un código de conducta para todos los casos. Cada grupo debe enfrentar esta labor de acuerdo con su situación particular. Las características que debe tener un código de conducta para que funcione correctamente son: singularidad, congruencia, claridad y aplicabilidad.

---

## MISIÓN

La Universidad Pedagógica Nacional es una institución pública de educación superior con vocación nacional y plena autonomía académica; se orienta a la formación y desarrollo de profesionales de la educación y a la generación de conocimiento de acuerdo con las necesidades del país considerando la diversidad sociocultural. A partir de sus funciones sustantivas se vincula con el sector educativo, con organizaciones sociales e instituciones nacionales e internacionales, con el fin de atender la problemática educativa y el fomento a la cultura.

---

## VISIÓN

La Universidad Pedagógica Nacional es una institución pública de educación superior, autónoma y líder en el ámbito educativo, que ha ganado prestigio nacional y reconocimiento internacional debido a la calidad y pertinencia de su oferta educativa, la relevancia de su producción científica y su capacidad de intervención en esta área. Tiene un lugar estratégico en la discusión e instrumentación crítica de las políticas públicas educativas y la atención a temas y problemas emergentes. Se distingue por su vocación social y su compromiso ético con la justicia, la equidad y su especial consideración a los grupos en situación de discriminación o exclusión social.

---

## PRINCIPIOS

Las funciones de investigación, docencia y difusión de la UPN se orientan por los siguientes principios.

- Es una institución pública de educación superior abierta a todas las manifestaciones del pensamiento humanista universal.
- Es una institución democrática porque en ella predominan reglas de convivencia basadas en el dialogo, la pluralidad, el respeto y la tolerancia.
- Asume la obligación de atender las distintas dimensiones de la diversidad cultural con programas de docencia e investigación, como vía para conocer y ejercer plenamente los derechos humanos, individuales y colectivos.
- Comparte las políticas encaminadas hacia el desarrollo sustentable y a la formación de una conciencia ecológica planetaria.
- Guía sus funciones, como institución pública de educación superior, a través de políticas sectoriales que fortalecen su vocación social por la distribución equitativa de oportunidades educativas y bienes culturales.
- Está abierta a las relaciones de cooperación académica interinstitucionales en el nivel nacional e internacional.
- Procura la participación equilibrada de los miembros de la comunidad (académicos, estudiantes y administrativos) en la toma de decisiones de su competencia, la formulación de proyectos universitarios y en la relación entre organismos colegiados y unipersonales.
- Establece estrategias interdisciplinarias, multidisciplinarias y transdisciplinarias para desarrollar sus funciones de for-

mación de profesionales de la educación, de investigación e intervención y de difusión de la cultura.

- Genera investigación básica y aplicada orientada hacia la comprensión de problemas educativos, con la finalidad de influir en políticas públicas destinadas a su solución.
- Establece como componente esencial del proceso de planeación programas de innovación en docencia e investigación, de acuerdo con los procesos institucionales, las demandas sociales y el desarrollo de frontera de los campos de conocimiento.
- Evalúa de manera continua el desempeño de las funciones sustantivas y de gestión con el fin de mejorar su calidad y asegurar su pertinencia y relevancia social.

---

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los principios y cánones éticos que se establecen en el presente Código, son aplicables a todo el personal adscrito a la Universidad Pedagógica Nacional y a su alumnado.

Para los efectos de este documento, se considera como personal a todo empleado, trabajador docente, administrativo, servidor público de cualquier nivel jerárquico; sea nombrado contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones a nombre de la Universidad Pedagógica Nacional, independientemente del régimen laboral o de contratación al que se encuentre sujeto.

Asimismo, se considera alumno a cualquier persona que esté inscrita en algún programa educativo impartido por la Universidad, no importando el nivel ni grado de especialización de que se trate.

---

## VALORES PARA ORIENTAR EL DESEMPEÑO

1. **Justicia:** la justicia rige la distribución de todo tipo de bienes, exteriores y precarios, en relación con la prosperidad y la adversidad, que se anuncian como bienes a compartir y cargas a repartir. El funcionario público debe tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, tanto en sus relaciones con el Estado, como con el público, sus superiores y subordinados. En este marco, el servidor público ha de comprometerse a actuar sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna, así como a tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.
2. **Legalidad:** se debe respetar y buscar que se respete el marco jurídico. El servidor público se compromete a cumplir y promover el cumplimiento de las leyes y normas grupales, como medio sustantivo para asegurar la convivencia institucional, así como pugnar por su creación y actualización cuando éste sea el caso.
3. **Corresponsabilidad:** contrario al escepticismo que genera la pasividad y la imposibilidad de compromisos auténticos, la corresponsabilidad implica la capacidad para responder individualmente por nuestros actos, decisiones y elecciones que, con motivo del ejercicio de nuestras funciones, dañen o perjudiquen a terceros, incluso cuando se realicen de manera colectiva. Se trata de un actuar copartícipe que contribuye también al trabajo

en equipo, anteponiendo a cualquier otro los intereses de la institución y de la sociedad. Más allá de las exigencias legales, de los compromisos formales y las relaciones causa-efecto, uno es responsable de lo que hace o deja de hacer y está obligado a reparar los daños causados por el incumplimiento de los compromisos.<sup>1</sup> La corresponsabilidad debe estar acompañada de la *autocrítica*, que hace posible la toma de conciencia de los propios errores y limitaciones; y de la *crítica constructiva*, en la que se sostiene un análisis objetivo cuyo propósito único es el fortalecimiento y desarrollo del grupo de trabajo en particular y de la institución en general.<sup>2</sup>

4. **Igualdad con equidad:** los derechos y obligaciones son para todos los miembros, no caben discriminaciones por sexo, religión, ideas políticas, posición económica, antigüedad o cargo que tiendan a diferenciarnos. Se debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones. Se entiende que existe igualdad de situaciones cuando no median diferencias que, de acuerdo con las normas vigentes, deben considerarse para establecer una prelación. Este principio se aplica también a las relaciones que el funcionario mantenga con sus subordinados. Implica asimismo que todos los miembros de la comunidad universitaria asuman el compromiso de tratar a sus compañeros, subalternos y superiores de una

---

<sup>1</sup> Camps, Victoria, *Virtudes públicas*, Colección Austral, Espasa-Calpe, Madrid, 1990, pp. 51-72.

<sup>2</sup> Cervantes Loredó, María Teresa, *Una estrategia educativa para la solución de conflictos en las organizaciones políticas*, Kasa de la Luna, Monterrey, N. L., México, 2001, p. 107.

manera respetuosa, amable y cordial, a fin de propiciar relaciones interpersonales sanas y que incrementen la calidad de la vida institucional.

5. **Honestidad:** es un principio formativo que garantiza la integridad. Las Instituciones de Educación Superior combatirán toda forma de corrupción, fomentando la rectitud en el ánimo y el proceder.<sup>3</sup> La honestidad supone la abstención del uso del cargo público para obtener beneficios o ventajas para sí o para terceros distintas a la retribución salarial correspondiente, de intervenir en la atención o resolución de asuntos en los que se tenga interés personal o de negocios.<sup>4</sup> La honestidad implica la *confidencialidad*, no haciendo uso indebido de los datos que se disponga sobre el alumno o su familia. El servidor público debe abstenerse de difundir toda información que hubiera sido calificada como reservada conforme a las disposiciones vigentes. No debe utilizar, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no esté destinada para su difusión. Debe custodiar y cuidar los valores, documentación e información que por razón de su cargo se encuentren bajo su cuidado, impidiendo o evitando el uso abusivo, mal uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización, de los mismos.

---

<sup>3</sup> *Construcción de la ética en las Instituciones de Educación Superior.*

<sup>4</sup> *Código de Conducta de la Procuraduría General de la República.*



6. **La transparencia y rendición de cuentas:** el funcionario público está obligado a expresarse con veracidad en sus relaciones funcionales, tanto con los particulares como con sus superiores y subordinados, y a contribuir al esclarecimiento de la verdad. La transparencia exige la ejecución diáfana de los actos del servicio, e implica que éstos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto. Este principio pretende garantizar el acceso a la información institucional, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de particulares, establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación. La rendición de cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia, calidad y profesionalidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos, así como a reconocer el derecho que tiene la sociedad de estar informada sobre nuestra actuación institucional.

7. **Solidaridad:** profundamente vinculada a la idea de res-peto activo, la solidaridad se expresa en la actitud de una persona que pone su interés en otras y se esfuerza por las empresas o asuntos de esas otras personas. Es un valor indispen-

sable para la propia subsistencia y la de todo grupo, ya que cualquier colectivo requiere para su sobrevivencia del esfuerzo de todos sus miembros. Frente a esta necesidad han de evitarse los actos de endogamia que sólo benefician a los miembros de un grupo en detrimento de otros, por ello, la solidaridad debe también contemplar el interés de todos los afectados por las acciones que realiza un grupo.<sup>5</sup>

8. **Desarrollo sustentable:** las funciones que desempeña la Universidad deben realizarse en un contexto de respeto y cuidado a los recursos naturales renovables y no renovables, y establecer las condiciones óptimas para el sano desarrollo social y cultural, que se refleje en una mejor calidad de vida. Al realizar sus actividades, el servidor público debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos. Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación. *El servidor público debe proteger y conservar los bienes que se le asignen.* Utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento; utilizarlos exclusivamente para

---

<sup>5</sup> Cortina, Adela, *El mundo de los valores*, Editorial Buho, Bogotá, 1998, pp. 83-84.

los fines a que estén afectos, sin que pueda emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Código de Ética del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal.

**DIARIO OFICIAL  
DE LA FEDERACION**

Tomo DLXXXVI No. 23

México, D. F., Miércoles 31 de julio de 2002

**SECRETARIA DE CONTRALORIA Y DESARROLLO  
ADMINISTRATIVO****OFICIO-Circular por el que se da a conocer el Código de Etica de los Servidores Públicos de la  
Administración Pública Federal.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.- Secretaría Particular.

**OFICIO CIRCULAR No. SP/100/0762/02**

CC. Titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de la Procuraduría General de la República y de las unidades administrativas de la Presidencia de la República  
Presentes.

Dentro de las acciones que prevé la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos para garantizar el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, se encuentra la de elaborar un Código de Etica que contenga reglas claras para que, en la actuación de los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, con lo cual se pretende propiciar una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad.

El artículo 49 de la referida ley encomienda a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo la obligación de emitir el Código de Etica, precisándose en el artículo octavo transitorio de dicho ordenamiento, que su expedición se dará en un plazo no mayor a ciento veinte días hábiles, contados a partir de la entrada en vigor de la propia ley.

A efecto de dar cabal cumplimiento a los preceptos legales señalados, la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo ha elaborado el Código de Etica de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, partiendo de una de las estrategias establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, consistente en prevenir y abatir las prácticas de corrupción e impunidad e impulsar la mejora de la calidad en la gestión pública, con el propósito de asegurar a la ciudadanía certidumbre en cuanto a las actividades de las instituciones de gobierno, la calidad de sus servicios y un cambio de actitud del servidor público, garantizando su profesionalización y honestidad.

El reto de construir un buen gobierno, como se reconoce y asume en el Plan, implica también contar con servidores públicos con una sólida cultura ética y de servicio a la sociedad, que estén absolutamente convencidos de la dignidad e importancia de su tarea. De ahí que el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006, recoge el propósito y el compromiso de formar servidores públicos con principios y valores éticos en su desempeño cotidiano.

Al asumir su cargo, el servidor público manifiesta su compromiso y vocación para atender los asuntos que interesan y afectan a la sociedad, adquiriendo al mismo tiempo una responsabilidad por sus actos que se refleja en la satisfacción de las necesidades colectivas. El servicio público implica responsabilidades que derivan de las funciones inherentes al cargo que se desempeña.

Cada uno de ellos se enfrenta día a día con la toma de decisiones a menudo complejas, en las que está en juego el bienestar de la sociedad. Los servidores públicos, como individuos libres, tienen la capacidad para elegir y optar en el ejercicio de sus funciones, entre lo que es deseable para la colectividad y aquello que puede resultar dañino para la misma.

Por ello, la ética del servidor público se convierte en un elemento indispensable para atender de mejor manera las demandas sociales en un régimen democrático y, en consecuencia, resulta trascendente que la Administración Pública Federal cuente con un Código de Ética que oriente el desempeño de los servidores públicos hacia lo que es benéfico para la sociedad.

De esta manera, en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 49 y octavo transitorio de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, me permito darles a conocer el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, el cual contiene reglas generales de conducta sustentadas en los principios rectores del servicio público, que orientarán las acciones individuales de aquéllos en el ejercicio de sus funciones para atender, bajo la dirección y coordinación de las instituciones de gobierno, las demandas de la sociedad.

Asimismo, conforme a los preceptos legales mencionados, es indispensable que el Código de Ética sea hecho del conocimiento de todos los servidores públicos adscritos a su institución, propiciando por parte de éstos su comprensión y aplicación en el desempeño cotidiano de sus funciones públicas.

Por último, de acuerdo a las líneas estratégicas que prevé el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006, cada una de las instituciones públicas a su cargo deberá, con base en el Código de Ética, elaborar y emitir un Código de Conducta específico, que delimite la actuación que deben observar sus servidores públicos en situaciones concretas que se les presenten, atendiendo a las funciones y actividades propias de cada institución.

Con apoyo en estas consideraciones y con fundamento en los artículos 37 fracción XXV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 49 y octavo transitorio de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, y 5 fracción I del Reglamento Interior de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, hago de su conocimiento el siguiente:

## **CODIGO DE ETICA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL**

### **BIEN COMUN**

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

### **INTEGRIDAD**

El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad.

Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

### **HONRADEZ**

El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros.

Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

### **IMPARCIALIDAD**

El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

### **JUSTICIA**

El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público.

Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

#### **TRANSPARENCIA**

El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.

La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

#### **RENDICION DE CUENTAS**

Para el servidor público rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.

Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

#### **ENTORNO CULTURAL Y ECOLOGICO**

Al realizar sus actividades, el servidor público debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos.

Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

#### **GENEROSIDAD**

El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa.

Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

#### **IGUALDAD**

El servidor público debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

#### **RESPECTO**

El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.

Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

#### **LIDERAZGO**

El servidor público debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito.

El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeñe, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. El

servidor público tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección.

México, D.F., a 25 de julio de 2002.- El Secretario de Contraloría y Desarrollo Administrativo,  
**Francisco Javier Barrio Terrazas**.- Rúbrica.

---

Esta edición de *Código de Ética y Conducta*,  
estuvo a cargo de la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria  
de la Universidad Pedagógica Nacional,

Agosto 2012.

---





# 4

**DISEÑO DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD, APLICABLE A LA HISTORIA DE VIDA.**

## HISTORIA DE VIDA (GUIA DE ENTREVISTA)

### Información del entrevistado

Nombre de la institución: Universidad Pedagógica Nacional Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistador: Diana Romero Guzmán

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_ Número de teléfono del entrevistado: ( )

Puesto que ocupa en la institución. \_\_\_\_\_

Labores que realiza \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

F ( ) M ( ) \_\_\_\_\_

### Preguntas del entrevistador

#### Temática: INFANCIA

Pregunta: ¿Cuál es su primer recuerdo?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿De dónde es originaria?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Cuántas personas vivían en su casa cuando usted era niño (a)?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Su familia era propietaria de una tierra en el campo? ¿Vivían en casa propia? ¿Vivían en la ciudad?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Cuántos hermanos tiene? ¿Qué lugar de hijo ocupa entre los hermanos?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **Oficio de la madre y el padre**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Cuáles son sus recuerdos más gratos de la infancia?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Cuáles son sus recuerdos menos gratos de la infancia?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Convivió con sus abuelos?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **Describa su casa donde vivió de niño, ¿es la misma que hoy habita? ¿Qué diferencias existen con la casa que el día de hoy habita?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿A qué edad comenzó la escuela?, tipo de escuela (privada, pública, religiosa etc.)**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **Juegos, recuerdos de maestros, castigos.**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Qué hacía después del colegio?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **Personas importantes en la escuela.**

Notas: \_\_\_\_\_

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Lugares importantes en la escuela.

Notas: \_\_\_\_\_

---

**Temática: JUVETUD**

---

Pregunta: Escuela, trabajos, juegos, amistades,

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Relación con sus padres.

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Relaciones de noviazgo

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Conflictos personales

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿A qué edad comenzó a salir solo?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Qué hacía los fines de semana?.

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Cuándo comenzó a ganar dinero y cómo?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Cuáles eran las tareas cotidianas en su hogar?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Alguna vez consumió drogas, alcohol, fumaba?

Notas: \_\_\_\_\_

---

**Temática: REFERENTE A LO PERSONAL**

---

Pregunta: ¿Es usted casado (a)? ¿Cuándo conoció a su esposa (o)?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Tiempo de noviazgo?.

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿A quién le pidió permiso para casarse?.

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Sus padres estaban de acuerdo?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Tiene hijos? ¿Cuántos hijos tiene? descripción

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Relación con ellos.

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Qué es lo más importante para usted que cree que debe de transmitirle a sus hijos?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Cuál es la percepción que tienes de ti mismo?

Notas: \_\_\_\_\_

---

---

Pregunta: ¿Existe alguna otra persona significativa en su vida además de sus padres?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Cuáles son las pérdidas más significativas que ha tenido?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Profesa alguna religión?Cuál y por que

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Le interesa la vida política del país? (partidos)

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Ha participado?. de qué manera.

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Qué piensa de las luchas sociales?.

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Cuál es la condición de los ancianos en su familia? ¿De qué se ocupaban?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Qué actividades culturales y deportivas realiza?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Qué piensa usted de la muerte?

Notas: \_\_\_\_\_

---

**Temática: LABORAL**

---

Pregunta: **Su condición de trabajo. ¿Tiene uno o varios trabajos?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **Describa un día de trabajo**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **Tareas cotidianas**

Pregunta: **¿Qué significa para usted laborar?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Qué importancia tiene en su vida el trabajar?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Qué opinión tiene usted de la labor que lleva a cabo el sindicato?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Cómo es que usted ingreso a trabajar a la UPN?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Cuántos años lleva trabajando en la universidad?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **¿Usted sabe la historia de la UPN? ¿Cuál es?**

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: **En los años que lleva laborando ¿ha tenido algún problema laboral con compañeros, jefes inmediatos, sindicato?**

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿En qué áreas a trabajado dentro de la universidad?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Qué otros trabajos a desempeñado y en donde?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Cuál es su objetivo a alcanzar dentro de la institución, en el ámbito laboral y en el ámbito personal?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Cuáles son sus obligaciones como trabajador de la UPN?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Cuáles son sus beneficios como trabajador de la UPN?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Conoce usted el código de ética y conducta de la UPN?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Crees que existen diferencias y similitudes entre la generación de trabajadores de base pasada y la nueva? ¿Cuáles?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Crees que tu trabajo es bien reconocido y remunerado?

Notas: \_\_\_\_\_

Pregunta: ¿Antes de ingresar a trabajar a la UPN, alguna vez te planteaste la posibilidad de trabajar aquí? ¿Fue una elección propia, necesidad, o fuiste obligado por alguien?

Notas: \_\_\_\_\_



---

Pregunta: ¿Si pudieses elegir un trabajo ideal para ti cual sería?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Generalmente el trabajo del personal administrativo en la UPN es el de prestar un servicio a la comunidad universitaria como profesores, alumnos o demás compañeros administrativos, ¿Cómo describirías el trabajo de tus compañeros al respecto?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Qué significado tiene en tu vida trabajar en la UPN?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Si pudieras volver a elegir ¿volverías a escoger este trabajo?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Te consideras una persona capaz de servir a otros?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: ¿Qué es lo que consideras más importante de tu trabajo y que es lo que más te gusta?

Notas: \_\_\_\_\_

---

Pregunta: Si tuvieras la oportunidad de hablar con una persona que esta indecisa en trabajar en la UPN como administrativo de base ¿Qué le dirías?

Notas: \_\_\_\_\_

**Notas adicionales**



5

**DISEÑO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (ESL)**

**Anexo 4: Escala de Satisfacción Laboral (ESL)**

