

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
FACULTAD DE ESTUDIOS INTERNACIONALES Y POLÍTICAS PÚBLICAS
DOCTORADO EN ESTUDIOS REGIONALES CON ÉNFASIS
EN AMÉRICA DEL NORTE



TESIS

**CULTURA POLÍTICA SINDICAL Y GOBERNANZA DEL TRABAJO:
IMPACTO EN LAS CONDICIONES LABORALES UNIVERSITARIAS.
ESTUDIO DE CASO SUNTUAS ACADÉMICOS, PERIODO 2002-2023.**

QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTOR EN ESTUDIOS REGIONALES

PRESENTA

MC. JOSÉ CARLOS ACEVES TAMAYO

DIRECTOR DE TESIS:

DR. ERNESTO SÁNCHEZ SÁNCHEZ

CO DIRECTOR:

DR. ROBERTO ZEPEDA MARTÍNEZ

CULIACÁN ROSALES, SINALOA, NOVIEMBRE DE 2024.



Dirección General de Bibliotecas
Ciudad Universitaria
Av. de las Américas y Blvd. Universitarios
C. P. 80010 Culiacán, Sinaloa, México.
Tel. (667) 713 78 32 y 712 50 57
dgbuas@uas.edu.mx

UAS-Dirección General de Bibliotecas

Repositorio Institucional Buelna

Restricciones de uso

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

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial
Compartir Igual, 4.0 Internacional



AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), por seguir apoyando programas educativos y generar las oportunidades para el fortalecimiento de la academia.

A la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), por mantener programas de estudio pertinentes y ser un ejemplo nacional como institución de acuerdo con sus indicadores educativos, primordialmente de oferta, cobertura y calidad académica.

A la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas (FEIYPP), por abrirme las puertas, primero como alumno y después como docente. Pero, sobre todo, por el honor de ser un referente para las generaciones de licenciaturas, maestrías y doctorados, formando el capital humano que requiere el país para su desarrollo y crecimiento con sentido igualitario.

Al Dr. Yasser Orlando Espinoza, Director de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas (FEIYPP), por su apoyo irrestricto, siempre empático y solidario con las y los alumnos de esta unidad académica.

Al Dr. Ernesto Sánchez Sánchez, Dr. Roberto Zepeda Martínez, Dr. Renato Pintor Sandoval, Dr. Francisco Álvarez Castro y Dra. Nancy Guadalupe Domínguez Lizárraga, por darme la oportunidad de colaborar en este proyecto de crecimiento y consolidación académica.

A todas y todos mis amigos que han sido parte de esta aventura, que inició en tiempos inciertos, donde las plataformas digitales fueron indispensables para este propósito debido a la pandemia de la COVID-19 y que, curiosamente, culmina en tiempos de incertidumbre por las dificultades que atraviesa la Universidad en la defensa de su autonomía.

DEDICATORIAS

A Dios, por estar siempre en mi mente y corazón. Por no soltarme, aun en los momentos más difíciles. Gracias a Dios he encontrado el camino correcto y, sobre todo, la luz que me guía para seguir mejorando, siempre pensando en ser una buena persona. Todo lo que soy, se lo debo a Dios.

A mi esposa, quien, de distintas formas, ha sido mi principal apoyo en mi vida laboral y personal; quien, desde su visión, me ha sabido orientar y en quien puedo confiar siempre. Al escucharla me llena de orgullo saber hasta dónde se puede llegar si tan solo hacemos lo que nos corresponde. Por hacerme sentir una persona importante pese a las carencias y miedos que tengo, al igual que todos en esta vida.

A mis hijos, quienes, en las buenas y malas, han confiado en mí, y sin importar los sacrificios han sabido entenderme, pero, sobre todo, apoyarme. Son ellos quienes me motivan y me impulsan para ser alguien en la vida.

A mi madre, es ella encontré el ejemplo a seguir y, al observar su trabajo, aprendí que no hay mejor recompensa que la de estar en paz con uno mismo, sabedor de que hacer lo correcto es la única manera de alcanzar tus metas y estar tranquilo.

A mi familia entera: hermanos, abuelos, cuñados, suegros, tíos, primos, compadres y todos los que han sido parte de mi vida desde joven. Con ellos crecí y también aprendí que los proyectos personales son posibles si compartes con los demás.

A todos mis amigos que son parte del equipo de trabajo en la Universidad, con los que siempre he colaborado y juntos hemos realizado grandes cosas en beneficio del SUTUAS.

Y por supuesto, al Maestro Héctor Melesio Cuén Ojeda y a su familia, por darme la oportunidad de demostrar lo que somos capaces si seguimos su filosofía de vida. Fue él quien me permitió crecer con esfuerzo. Claro que se puede. **¡Gracias por todo!**

«La llave de la felicidad y el antídoto contra la amargura consiste en mantener viva la esperanza de llegar a ser felices».

Zygmunt Bauman

RESUMEN

El conocimiento no es vertical, sino que se debe entender como un conjunto de factores con características horizontales que permiten tener una visión holística de los fenómenos que buscamos explicar a partir de la revisión de diversas aristas que deberán ser estudiadas para una mejor respuesta. Así visto, la presente investigación tiene el objetivo de comprobar cómo es que la cultura política sindical ha permitido trascender en la correcta aplicación de la gobernanza universitaria alcanzando un efectopositivo en las condiciones laborales del personal docente adherido al Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa en su sección Académicos.

Hemos planteado la necesidad de hacer un recorrido histórico para estar en la posibilidad de conocer, analizar, reflexionar y explicar el papel del sindicalismo universitario en el desarrollo de la educación en el nivel superior, pero de manera particular, valorar los beneficios que se han generado en el derecho colectivo de los sindicalistas. Asimismo, se contempla exponer la evolución de los diversos contextos jurídicos, políticos, económicos y sociales en México, al igual que las reformas en materia laboral, los cuales nos permiten problematizar y, así, poder definir los retos y desafíos del sindicalismo universitario para el presente y el futuro.

El paradigma de las teorías de la *cultura política, gobernanza universitaria y relaciones laborales* serán el referente a lo largo del documento, el cual utiliza una metodología cuantitativa y cualitativa, haciendo uso de instrumentos como la encuesta, entrevista semiestructurada, revisión bibliográfica y comparación documental, que nos habilita para correlacionar variables en la lógica de aprobar o rechazar la hipótesis.

Finalmente, se advierten comportamientos del personal sindicalizado universitario: *el apático, el intermedio racional y el dinámico proactivo*.

Palabras clave: Cultura política, gobernanza universitaria, relaciones laborales.

ABSTRACT

Knowledge is not vertical, but rather it must be understood as a set of factors with horizontal characteristics that allow us to have a holistic vision of the phenomena that we seek to explain from the review of various aspects that should be studied for a better answer. Seen in this way, the present investigation has the objective of verifying how the union political culture has allowed it to transcend the correct application of university governance, achieving a positive effect on the working conditions of the teaching staff attached to the Single Union of Workers of the Autonomous University of Sinaloa in its academic section.

We have raised the need to take a historical tour to be able to know, analyze, reflect and explain the role of university unionism in the development of education at the higher level, but in a particular way, value the benefits that have been generated. in the collective right of union members. Likewise, the challenges of the various legal, political, economic and social contexts in Mexico are contemplated, as well as the labor reforms that have been used to problematize, and thus, be able to define the challenges of university unionism.

The paradigm of political culture theories; university governance; and labor relations, will be the reference throughout the document, which uses a quantitative and qualitative methodology, making use of instruments such as the survey, semi-structured interview, bibliographic review and documentary comparison, which enables us to correlate variables in the logic of approve or reject the hypothesis.

Finally, the behaviors of the university unionized staff are noted: the apathetic; the rational intermediate; and the proactive dynamic.

Keywords: Political culture, university governance, labor relations.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO Y SUS APORTES A LAS CONDICIONES LABORALES. | |
| 1.1 Antecedentes | 5 |
| 1.1.1 Sindicato y universidad en México | 8 |
| 1.2 Planteamiento del problema | 26 |
| 1.2.1 Educación en la Universidad Autónoma de Sinaloa | 32 |
| 1.3 Generalidades de la investigación | 36 |
| 1.4 Justificación | 37 |
| CAPÍTULO II. SINDICALISMO UNIVERSITARIO: DE LO INDIVIDUAL A LO COLECTIVO DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA | |
| 2.1 Estado del arte | 39 |
| 2.1.1 Financiamiento a la educación superior en México | 49 |
| 2.2 Marco teórico | 52 |
| 2.2.1 Teoría de la cultura | 52 |
| - Cultura cívica | |
| - Cultura política | |
| - Cultura política y cultura cívica en sistemas democráticos | |
| - Cultura organizacional | |
| 2.2.2 Teoría de la gobernanza | 62 |
| 2.3.3 Teoría de la gobernanza universitaria | 65 |
| 2.3.4 Teoría de la gobernanza laboral | 67 |
| 2.4.4 Teoría de las relaciones laborales | 71 |
| CAPÍTULO III. APROXIMACIÓN CIENTÍFICA DE LOS COMPONENTES Y REALIDADES DE LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS | 82 |

| | |
|---|-----|
| CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PARADIGMAS DE ACTORES EN LA ESFERA UNIVERSITARIA | 99 |
| 4.1. Comparación de contratos colectivos de trabajo | 101 |
| 4.2. Análisis de los resultados de la encuesta | 111 |
| 4.3. Resultados y análisis de entrevistas | 148 |
| CAPÍTULO V. PRESENTE Y FUTURO INCIERTO PARA EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO EN MÉXICO | 167 |
| a) Política educativa del nivel superior en México | 171 |
| b) Política laboral en México | 178 |
| c) Precariedad laboral en México | 183 |
| | |
| Aportes a la definición conceptual de la clasificación del personal sindicalizado de acuerdo con sus niveles de cultura política sindical | 187 |
| | |
| CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES | 191 |
| | |
| Referencias hemerográficas y bibliográficas | |
| | |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICAS Y TABLAS

CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO Y SUS APORTES A LAS CONDICIONES LABORALES

| | |
|---|----|
| Tabla 1.1 Cronología del movimiento obrero, 1826–1938 | 9 |
| Tabla 1.2 Origen de los sindicatos universitarios en México | 13 |
| Gráfica 1.1 Evolución del PIB en México | 18 |
| Tabla 1.3 Personal universitario beneficiario del SNI | 19 |
| Tabla 1. 4. Crecimiento y expansión en la UAS, 1976-1990 | 23 |
| Imagen 1.1 Principales causas del déficit de 9 universidades en crisis (2018) | 30 |
| Imagen 1.2 Evolución del número de universidades en crisis | 31 |
| Gráfica 1.2 Nivel de cobertura escolar del nivel medio superior en la UAS | 33 |
| Gráfica 1.3 Nivel de cobertura escolar del nivel medio superior en la UAS | 33 |

CAPÍTULO II. SINDICALISMO UNIVERSITARIO: DE LO INDIVIDUAL A LO COLECTIVO DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA

| | |
|--|----|
| Imagen 2.1 Aportaciones de recursos públicos destinados a las universidades en México | 51 |
| Tabla 2.1 Conceptualizaciones de gobernanza | 63 |
| Tabla 2.2 Fenómenos que están influyendo de manera decisiva en la transformación del trabajo | 69 |
| Tabla 2.3 Teoría sociológica de las relaciones laborales | 71 |
| Figura 2.1 Ejes del debate teórico de las relaciones laborales | 80 |

CAPÍTULO III. APROXIMACIÓN CIENTÍFICA DE LOS COMPONENTES Y REALIDADES DE LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS

| | |
|--|----|
| Tabla 3.1 Características de la investigación | 92 |
| Tabla 3.2 Categorías de análisis | 92 |
| Esquema 3.1 Sujetos de análisis | 94 |
| Tabla 3.3 Muestra poblacional para el personal académico de la UAS | 97 |

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PARADIGMAS DE ACTORES EN LA ESFERA UNIVERSITARIA

| | |
|--|-----|
| Tabla 4.1 Derechos contractuales de sindicatos universitarios (STAUdeG, FAAPAUAEEM, FESAPAUUV) | 102 |
| Tabla 4.2 Derechos contractuales de sindicatos universitarios (ASPAAUG, SPAUAZ, SPAUJED) | 104 |
| Tabla 4.3 Derechos contractuales de sindicatos universitarios (STUANL, SPAUAH, SPAUAN) | 106 |
| Gráfica 4.1 Porcentaje de mujeres y hombres encuestados por rango de edad | 113 |
| Gráfica 4.2 Cantidad de encuestados según su nivel de estudios | 114 |
| Gráfica 4.3 Porcentaje de encuestados según su nivel de estudios y rango de edad | 114 |
| Gráfica 4.4 Cantidad de mujeres según su nivel de estudios y rango de edad | 115 |
| Gráfica 4.5 Cantidad de hombres según su nivel de estudios y rango de edad | 115 |
| Gráfica 4.6 Cantidad de mujeres y hombres según el nivel en el que se desempeñan | 117 |
| Gráfica 4.7 Porcentaje de sindicalizados según la antigüedad laboral | 118 |
| Gráfica 4.8 Cantidad de sindicalizados según la antigüedad laboral y nivel de estudios | 118 |
| Gráfica 4.9 Porcentaje de sindicalizados por área a la que pertenece | 119 |
| Gráfica 4.10 Cantidad de sindicalizados según el nombramiento y el nivel de escolaridad | 120 |
| Gráfica 4.11 Porcentaje de sindicalizados según su participación en ciertos eventos | 121 |
| Tabla 4.4 Porcentaje de sindicalizados que estarían dispuestos a participar en marchas en beneficio cada actividad | 122 |
| Gráfica 4.12 Porcentaje de elección de acciones para un nuevo sindicalismo | 124 |
| Gráfica 4.13 Porcentaje de opinión respecto al desempeño administrativo, docente y de investigación | 125 |
| Gráfica 4.14 Porcentaje de opinión respecto al desempeño de ciertas figuras universitarias | 127 |

| | |
|---|-----|
| Esquema 4.1 Principales respuestas en el desempeño laboral | 128 |
| Gráfica 4.15 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre sus derechos y obligaciones | 130 |
| Tabla 4.5 Porcentaje de sindicalizados por nivel de satisfacción, SUNTUAS | 131 |
| Esquema 4.2 Porcentaje de trabajadores según la opinión sobre su salario | 132 |
| Gráfica 4.16 Porcentaje de trabajadores según el nivel de satisfacción para determinadas afirmaciones | 134 |
| Esquema 4.3 Porcentaje de trabajadores según la opinión sobre las prestaciones | 135 |
| Tabla 4.6 Representación de opiniones relacionadas con el nivel de confianza y satisfacción del Sindicato | 136 |
| Tabla 4.7 Representación de opiniones relacionadas con la influencia y necesidad de pertenencia del Sindicato | 137 |
| Esquema 4.4. Porcentaje de respuesta por parte del Sindicato ante la solicitud de ciertas problemáticas | 139 |
| Tabla 4.8 Porcentaje y cantidad de respuestas relacionadas con el conocimiento de ciertas características del SUNTUAS | 140 |
| Gráfica 4.17 Porcentaje de opciones que consideran deben ser parte de la agenda sindical | 142 |
| Gráfica 4.18. Cantidad de observaciones por problemática | 143 |
| Tabla 4.9 Principales respuestas sobre los principales desafíos que enfrentan los dirigentes sindicales | 144 |
| Gráfica 4.19 Porcentaje de opiniones respecto al tema de la gobernanza del trabajo | 145 |
| Red 4.1 FODA de los sindicatos universitarios | 151 |
| Red 4.2 Fortalezas de los sindicatos universitarios | 152 |
| Red 4.3 Oportunidades de los sindicatos universitarios | 153 |
| Red 4.4 Debilidades de los sindicatos universitarios | 155 |
| Red 4.5 Amenazas de los sindicatos universitarios | 156 |
| Figura 4.1 Nube de palabras | 157 |

INTRODUCCIÓN

La gobernanza del trabajo, desde la óptica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), implica las relaciones entre todos los actores involucrados dentro de la norma jurídica vigente, a fin de encontrar el equilibrio adecuado para mejorar las prestaciones laborales que permitan gozar de seguridad, igualdad y prosperidad. Para ello, es necesario tener una correcta visión del elemento de cultura política de quienes integran la gobernanza para comprender su impacto en los resultados esperados. Para el caso de las universidades y sus trabajadores adheridos a sindicatos, resulta imperante analizar el rol de cada una de las partes en ese escenario, destacando los niveles de conocimiento, participación y evaluación de los trabajadores para con la Universidad y, de manera particular, el sindicato al que pertenecen, y así poder definir el efecto de este fenómeno en sus prestaciones laborales.

Abordaremos de forma deductiva el origen y evolución del trabajo y las distintas estrategias de lucha organizada por los propios trabajadores para lograr comprender cómo se ha venido transformando, cómo han adquirido nuevas formas de actuación al interior de una organización, cómo se ha legislado en materia laboral, precisando para el tema la acción colectiva a partir de los sindicatos.

En ese tenor, nuestra investigación intenta explicar cuál ha sido el tránsito del sindicalismo universitario, así como su impacto en la educación de calidad, pero principalmente las prestaciones sociales, la estabilidad laboral del personal docente adherido al sindicato y, finalmente, la opinión de los miembros sindicalizados con respecto a su satisfacción en las relaciones laborales y en sus trayectorias profesionales, particularmente quienes forman parte del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS) Académicos en el periodo 2002-2023.

Diversos factores pueden motivar o inhibir la mejora de las condiciones laborales de trabajadores de la educación superior como las políticas implementadas por los gobiernos en turno, las medidas de austeridad, los lineamientos dictados por las instituciones gubernamentales, los cambios producto de la globalización, los recursos

financieros recibidos, así como la actitud de quienes integran un sindicato, desde el líder hasta la base trabajadora, por citar algunos elementos posibles de mencionar como hipótesis; empero, nos ocupa lo relativo al papel del SUTUAS Académicos en dicho escenario, partiendo de la idea que ha sido trascendente su adaptación a las nuevas formas de hacer política sindical del siglo XXI y, desde luego, la cultura política sindical mostrada por sus miembros, misma que se irá definiendo en los siguientes capítulos.

En el orden universitario, como factor protagónico se puede destacar la relación que se presenta entre los trabajadores, sus organizaciones sindicales y quienes administran los destinos de las casas de estudio, ya que se considera que un buen clima laboral, la estabilidad, certeza y certidumbre laboral, traducida en cargas de trabajo adecuadas, materias asignadas, horarios y pago de prestaciones sociales, económicas y laborales son parte de la gobernanza universitaria derivada de una apropiada cultura política sindical. Este conjunto abona a obtener como resultado una educación de calidad para los estudiantes de dichas instituciones educativas.

En esta investigación, será indispensable analizar el contexto de las universidades en cuestión, sus presupuestos ordinarios y las bolsas extraordinarias otorgadas por parte del Gobierno federal y estatal a las instituciones de educación superior vía fondos concursables o recientemente los convenios de apoyo financiero, para solventar compromisos con estudiantes y trabajadores universitarios y así poder explicar de mejor manera el fenómeno que nos ocupa, es decir, cómo se han enfrentado y cuáles han sido los resultados ante los retos y dificultades de las instituciones educativas desde el punto de vista de la gobernanza, la cultura político-sindical y el rol que han jugado los sindicatos para generar mejores condiciones laborales.

Los sindicatos son vistos dentro de una sociedad como agentes de regulación del trabajo. De inicio, acatando lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su apartado "A", los artículos 354, 355, 356, 360 y el título sexto de la Ley Federal de Trabajo (LFT) relativo a los trabajadores universitarios, los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los tratados internacionales y la propia Ley General de Educación Superior en México

(LGES) han sido trascendentes para sentar las bases para la creación de los Contratos Colectivos de Trabajo, en busca de mejores prestaciones y derechos laborales, pero con el paso de los años las transformaciones económicas e institucionales, así como múltiples factores, entre ellos la pérdida de pertenencia sindical en el sentido de identidad, motivada por liderazgos que no han mantenido la esencia de los objetivos primordiales de dichas organizaciones, ha provocado un debilitamiento general que no excluye a los universitarios. Por ello es viable considerar el estudio de la cultura político-sindical de los gremios para conocer su relación con la gobernanza y correlacionar su efecto con las condiciones laborales del personal adherido a esas organizaciones.

De origen, creemos que es fundamental abrir un espacio a la reflexión para hacer un replanteamiento general, organizativo y estratégico que permita a los sindicatos universitarios mantener lo alcanzado y seguir buscando mejores condiciones laborales. La ruta que se considera para efectos del presente documento es una adecuada cultura político-sindical, así como una eficiente gobernanza universitaria y gobernanza del trabajo, teorías que, junto con las relaciones laborales, serán la perspectiva que intenta abonar a la ciencia desde la visión planteada en estos párrafos.

Se ha considerado también, desde el paradigma interpretativo, un enfoque de carácter cualitativo y cuantitativo para explicar el impacto de los alcances de la gobernanza universitaria y del trabajo, al igual que elementos culturales y sindicales en las prestaciones laborales y el estudio de las nuevas responsabilidades. Se destaca que hoy en día se mantiene la coordinación entre sindicatos y administraciones centrales para la defensa de presupuestos justos y calidad académica en las universidades públicas autónomas, de forma particular en la Universidad Autónoma de Sinaloa, por lo cual la comprensión de la perspectiva teórica con datos empíricos será de suma importancia en la idea de comprobar o rechazar las hipótesis.

Esta investigación se integra por cinco capítulos. El primero incluye los antecedentes del sindicalismo y el planteamiento del problema, el cual busca explicar el funcionamiento y las deficiencias que presenta el SUNTUAS Académicos. Posteriormente, el capítulo dos contempla el estado del arte y el marco teórico donde

se esbozan estudios que se han realizado a nivel nacional e internacional desde la perspectiva cultural y sindical, así como las propuestas teóricas que permitan explicar la problemática planteada. El capítulo tres corresponde al marco metodológico y la aplicación de instrumentos. El análisis de resultados y paradigmas de autores de la esfera universitaria lo encontramos en el capítulo cuatro, mientras que en el siguiente capítulo se observa el presente y futuro incierto para el sindicalismo universitario en México. Finalmente, en las conclusiones y reflexiones retornaremos al planteamiento de origen con el objeto de sintetizar cada etapa del estudio realizado para explicar el fenómeno desde una aportación científica. Sin duda alguna, el fortalecimiento de la cultura sindical, las mejoras en las condiciones laborales, la creación de mecanismos de gobernanza con el involucramiento de todos los actores, el desarrollo de estrategias a largo plazo y el fortalecimiento de los contratos colectivos de trabajo acorde a las necesidades actuales serán puntos primordiales que permitirán entender y transformar la vida sindical al interior de las instituciones de educación superior.

CAPÍTULO I. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO

1.1. Antecedentes

A lo largo de la historia han existido transformaciones que han sido afrontadas por los sindicatos, en muchos casos con éxito y otros más con fracaso. Son precisamente ejemplos de ello las reformas laborales, la presión ejercida en las últimas décadas por parte del Gobierno para debilitar a los sindicatos vía segmentación, la falta de recursos en las universidades públicas que dificulta el cumplimiento de prestaciones a sus trabajadores, el respeto a la norma estatutaria que regula la vida interna de los sindicatos. Para ello es importante definir la cultura política; para diversos autores se basa en los recursos, identidades o visiones de la sociedad; contempla un conjunto de ideas, conocimientos, tradiciones y valores que definen un proceso político y se expresan a través del discurso; asimismo, comprende un conjunto de rituales que preservan la legitimidad (Lichterman, 2012; Emil, 2019).

Nikonova (2019) indica que el concepto de cultura política fue introducido por Herder en el año de 1784 donde argumenta sobre la formación de la sociedad y cómo se traducía. En dicha definición se ahonda de manera más profunda en el capítulo teórico, y sirve de base para el desarrollo del término *cultura político-sindical*, misma que se está desarrollando, de los miembros de un sindicato, para explicar las estrategias de participación en la gobernanza del trabajo desde los propios sindicatos que permitan defender y alcanzar mejores condiciones para sus agremiados.

Los movimientos sociales organizados, así como la cultura política mostrada mediante la acción colectiva, han sido documentados en los estudios de Charles Tilly, científico social que vivió de 1929 a 2008, en los cuales ha plasmado una serie de ideas que son retomadas por Calleja (2012).

Tilly definía a dichas conductas como «aquella llevada a cabo por un grupo de personas que comparten intereses comunes, que se organizan en estructuras más o menos formales y que ponen en marcha acciones movilizadoras, todo ello bajo una

determinada estructura política que facilitará o dificultará su influencia en el poder en función de sus características» (García, 2013).

El génesis de la cultura política que da origen a la organización de masas surge en el viejo continente durante la segunda mitad del siglo XVIII donde ya era posible observar bríos del despertar de una cultura de lucha por parte de la clase trabajadora. Entre 1760-1770 diversos historiadores establecen el desarrollo de la Revolución industrial, dando origen a la clase obrera industrial, es decir, el proletariado moderno, siendo su cuna las fábricas de Inglaterra (Jiménez, 2009).

La explotación en las fábricas de niños, mujeres y hombres provocó una serie de luchas obreras, pese a que de origen no estuvieran organizadas. En un primer momento, iniciaron los robos en las fábricas, luego el incendio de estas, las rebeliones espontáneas y más tarde la organización de uniones (Trade-Unions), sociedades mutuales y sindicatos (Jiménez, 2009).

Los derechos laborales no se conciben sin antes hacer referencia a los ideales que forjaron la cultura política de personajes que entregaron su dedicación y esfuerzo para otorgar a los trabajadores condiciones más dignas de vida. Robert Owen, pionero del sindicalismo a nivel internacional, señalaba que para mejorar al hombre no hay más remedio que modificar las condiciones en que vive.

Un estudio realizado por Stromquist (2018) indica que los sindicatos no tienen acceso a datos nacionales sobre aspectos como condiciones o cualificaciones; para los sindicatos europeos representa un 44 %, mientras que América Latina y Asia/Pacífico se encuentra en el 75 %, lo cual representa una desventaja al momento de establecer diálogos y negociaciones con el gobierno. En Argentina se presenta un caso de éxito, que consiste en que un sindicato consiguió un convenio nacional donde todos los sindicatos acordaban normalizar las condiciones de trabajo de sus agremiados.

En el tema que nos ocupa, que consiste en el área sindical universitaria, para aterrizar un poco la idea es necesario contextualizar y hacer alusión, así como referencia a los cambios que ha tenido la universalización de la educación y la oferta institucional,

las actividades de investigación y desarrollo, los cuales son importantes en los sistemas nacionales de educación superior. Así lo indican organismos internacionales como el Foro Económico Mundial, OCDE y Banco Mundial, donde se busca generar innovaciones, aumentar productividad y competitividad. Cifra preocupante es lo señalado por Brunner y Contreras (2016), muestran que el total de investigadores por millón de habitantes a nivel mundial es de 1.083,3; siendo en Latinoamérica de apenas 487,7, es decir, en torno a un 12 % de la cifra, respecto de Norteamérica y un poco más del 16 % con relación a Europa.

La OCDE sugiere que las instituciones de educación superior (IES) deben identificar áreas prioritarias y destinar recursos a ellas, es decir, determinar estrategias y prioridades en cuanto a los objetivos docentes y de investigación para adaptarse a un entorno cambiante (Brunner, 2011). En este contexto la gestión se vuelve más compleja; es necesario entender que la universidad moderna forma parte de la esfera pública. Brunner (2011) manifiesta que es un instrumento del Estado como proyecto moderno, desarrollado hacia dentro, con autonomía, donde se goza de libertad de cátedra. No obstante, las nuevas formas de gobernanza implican fijar prioridades y metas, autoevaluar indicadores de desempeño, prestar atención a las demandas ajenas a la universidad tanto en un contexto interno como externo y multinivel.

Los sindicatos representan una organización compleja, donde no solo tiene que fijar valores al interior del gremio, sino también influir en las decisiones de gobernanza multinivel; a nivel internacional se presenta una situación similar a la de México en cuanto a los apoyos gubernamentales, donde la educación primaria recibe el monto más alto de apoyo, quedando la educación superior con menores retribuciones. Por lo que, los estudios de carácter cualitativo son fundamentales al explicar las causas del actuar de los sindicatos de docentes a nivel local y nacional, que permitan comprender los factores que originan mejores relaciones laborales entre sindicatos, universidad y gobierno (Stromquist, 2018).

En la educación superior, garantizar los derechos de los trabajadores en condición de agremiados a un sindicato se traduce en mayor protección de sus

prestaciones laborales, por lo cual se busca que tengan un mejor desempeño en sus actividades cotidianas, lo cual impacta en la comunidad universitaria.

1.1.1 Sindicato y universidad en México

En México, de acuerdo con Saúl Escobar Toledo (2021), los movimientos sociales en las etapas conocidas como Independencia, Guerra de Reforma, Porfiriato, Revolución, Constitucionalismo, Maximato, Cardenismo, Milagro Mexicano, Neoliberalismo, Alternancia política, Reformas estructurales y la recién autonombraada Cuarta Transformación, han motivado o inhibido, según sea el caso, la intención de organizar a los trabajadores por medio de conocer, analizar, reflexionar, valorar, participar, evaluar y crear a los sindicatos.

En el México independiente existieron muchos escenarios que presenciaron la lucha de clases, unos más intensos que otros, pero todos con un fin preciso: la constante búsqueda de igualdad. El movimiento de independencia invitaba a la población de la Nueva España a unificarse en defensa de lo que correspondía para beneficio del pueblo, por ello, una de tantas consignas dirigidas a los habitantes de esa época, y que generaba interés general, era la siguiente:

¡Pueblo honrado, frugal, laborioso, conocido en todo el resto del globo por tu amor a la humanidad y la justicia, enemigo irreconocible de todos los tiranos, apóstol perpetuo de la fraternidad y de la unión! Tú, tú eres el amigo más seguro, el aliado más fiel que nos has destinado la naturaleza, estableciéndonos en un mismo continente. Tú eres nuestro modelo y nuestro recurso, tus intereses son los nuestros, de ti esperamos los más pronto y abundantes socorros para acabar de aniquilar el despotismo atroz. Ambos unidos, seremos capaces de pacificar la tierra y de hacerla feliz con nuestros tesoros, nuestra moderación y nuestra filantropía [...] (Moreno, 2016).

Desde luego, para lograr la cohesión de un pueblo o sector determinado es imperativo el representar la búsqueda de mejores expectativas de vida, requisito inalienable para generar una cultura de lucha colectiva por la conquista de un mismo fin.

En el caso de México, como señala Olvera (2020), el primer movimiento obrero registrado fue hasta el año de 1841 cuando estalló un motín en la fábrica de puros y cigarros de la capital del país en exigencia al pago de su plata. La misma autora en su obra *Cronología del movimiento obrero*, hace referencia a los siguientes acontecimientos que marcaron el destino de los trabajadores y sus organizaciones:

Tabla 1.1 Cronología del movimiento obrero, 1826–1938

| Fecha | Acontecimiento |
|-------|---|
| 1843 | Se crea la junta de fomento de artesanos, primera organización con el objeto de fomentar sus productos y crear fondos de beneficencia para sus miembros. |
| 1844 | Nace la sociedad artística–industrial. |
| 1850 | Surge la primera sociedad de trabajadores artesanos en Guadalajara. |
| 1853 | Se constituye la sociedad particular de socorros mutuos, integrada por obreros del ramo de la sombrería. El mismo año se crea la sociedad mutua de sastrería en México. |
| 1861 | Da origen la Sociedad Gran Familia Artística. Asimismo, se escribe la primera obra anarquista en México denominada <i>Cartilla Socialista</i> . |
| 1865 | Se crea la sociedad mutua del ramo de hilados y tejidos del valle de México. En el mismo año sucede la primer huelga organizada y registrada en nuestro país. |
| 1868 | Se organiza la sociedad mutua de tejedores del distrito de Tlalpan, y la sociedad de carpinteros. Los empresarios textiles rebajan los salarios y los trabajadores paralizan las fábricas de Tizapán. |
| 1869 | Primer intento por organizar a toda la clase trabajadora por medio del círculo proletario, con resultados poco positivos. |
| 1870 | Un grupo de trabajadores intenta constituir el Centro General de Trabajadores Organizados y un centro capaz de defender con más eficacia los derechos de los trabajadores. |
| 1872 | El Gran Circulo de Obreros de México (GCOM), después de varios intentos, al fin lograr unificarse. |
| 1873 | Los trabajadores de la fama montañesa se declaran en huelga, siendo en el mismo año cuando, por uso de la fuerza pública, retornan a sus funciones. |
| 1874 | Nace la unión mutualista ferrocarrilera denominada «Unión y Concordia». En el mismo año se funda el Obrero Internacional. |

| | |
|-------------|---|
| 1875 | El gobierno de Lerdo de Tejada aplasta la huelga de los trabajadores textiles de San Idelfonso. |
| 1883 | Es clausurado de forma definitiva el Gran Círculo de Obreros. |
| 1884 | Como consecuencia de varias huelgas y manifestaciones, se considera otorgar tiempo a los trabajadores para ingerir alimentos en horarios laborales. |
| 1896 | Primer conflicto en la fábrica textil de Río Blanco, donde se aumentó la jornada laboral de 16 a 18 horas dos días a la semana sin previo aviso ni aumento salarial. Poco después, los obreros se irían a huelga obteniendo una momentánea victoria. |
| 1899 | Círculo Laboral Ponciano Arriaga. |
| 1903 | Círculo Laboral de la Ciudad de México. |
| 1906 | Los obreros del mineral de Cananea se van a huelga. Exigen trato igual al de los trabajadores estadounidenses, salario de cinco pesos diarios y jornadas de trabajo de ocho horas. El movimiento termina con el asesinato de 19 mineros. |
| 1907 | Huelga de textileros en Río Blanco, la cual terminaría de igual forma con la matanza de varios trabajadores. |
| 1910 | Levantamiento armado de campesinos encabezados por Francisco I. Madero contra la dictadura de Porfirio Díaz. |
| 1911 - 1912 | Tras la victoria revolucionaria, surge una ola democrática que genera movimientos intensos de huelgas, creación de confederaciones, clubs, círculos, partidos, casas del obrero, que no abonan a la estabilidad del país. |
| 1913 | Por primera ocasión, en México se conmemora el Día del Trabajo en honor a los mártires de Chicago. El mismo año, tras el golpe de Estado y con Huerta en el poder, se clausura la Casa del Obrero Mundial. De igual manera, se funda el primer sindicato en México, siendo del sector de sastres. |
| 1914 | Se funda la Confederación de Sindicatos del Distrito Federal. Con el triunfo del ejército constitucionalista, la Casa del Obrero vuelve a abrir sus puertas y surgen numerosos sindicatos de electricistas, cigarreras, costureras, tranviarios, plomeros, mecánicos, entre otros. |
| 1916 | Primer Congreso Nacional Obrero en Veracruz, convocado por la Federación de Sindicatos. Se crea la Confederación de Sindicatos de la Región Mexicana. |
| 1918 | Se funda la Confederación Regional Obrera de México (CROM) de la mano de Luis Napoleón Morones, acompañado y fortalecido por líderes como Celestino Gasca. |

| | |
|------|--|
| 1921 | Surgen organizaciones cristianas y católicas como movimientos sociales. El mismo año surge la Confederación General de Trabajadores, quien disputaría a la CROM el poder político de la clase obrera. |
| 1925 | La CROM establece la Federación Nacional de Ferrocarrileros. |
| 1933 | Después de varios hechos políticos propios del Maximato, donde Morones no decide apoyar la creación del PNR, se debilita la CROM y es sustituida por la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), dirigida por Vicente Lombardo Toledano. |
| 1936 | Se disuelve la CGOCM y se convierte en Confederación de Trabajadores de México (CTM) siendo su secretario general y líder máximo de 1950 a 1997 Fidel Velázquez. |

Fuente: elaboración propia con datos de Olvera (2020).

Las principales agrupaciones gestadas durante el siglo XIX fueron de carácter mutual «modalidad asociativa» como se observa en la Tabla 1. Se trata de una forma colectiva de organización social para conseguir, en común, fines que no se pueden de manera individual, sino mediante esfuerzos y recursos de muchos (Pere Sola, 2003).

En temas universitarios, en 1929 se le concedió la autonomía a la Universidad Nacional de México. Sin embargo, en 1917 a la Universidad de San Nicolás de Hidalgo; en 1918 a la Universidad Autónoma de Sinaloa, y en 1923 a la Universidad de San Luis Potosí. En 1929, la Universidad Nacional de México impulsó y reconoció a la primera organización gremial de trabajadores denominada «Unión de Empleados de la Universidad Nacional de México Autónoma». Estos firmaron su primer Contrato Colectivo de Trabajo en el año de 1932. Dando continuidad a la materia sindical universitaria, existen elementos para afirmar que el primer antecedente como tal en México, es el registro legal del Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Autónoma de México en 1933.

La etapa del Cardenismo, gestada entre 1934-1940, poseía una visión socialista; no obstante, los movimientos sociales de trabajadores no cesaron y en 1935 surgieron los Comités de Defensa Proletaria. Pese a la constitución de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el establecimiento de las bases del movimiento obrero, iniciaba también la era del corporativismo burocrático sindical, donde los beneficios políticos eran en torno a la cúpula en el poder (Godio y Wachendofer, 1986).

La faceta conocida como «el milagro mexicano» está marcada por grandes acontecimientos internacionales que, indudablemente, influían en la ideología de los movimientos obreros como fueron la Revolución Nacionalista de Puerto Rico en 1950, la Revolución Cubana en 1953, el Movimiento Chicano en 1960 y las Panteras Negras en 1966, los cuales fueron seguidos en México por la movilización de telegrafistas, petroleros, ferrocarrileros, magisterio, médicos y estudiantes a finales de los cincuenta (Carrillo, Ibarra y Martínez, 1996).

Los intentos por consolidar al sindicalismo universitario no fueron exitosos en el plano nacional en ese momento. El pacto entre Estado y sindicalismo corporativo fue logrando conquistas obreras y sindicales que marcarían precedentes en la evolución de la lucha mediante acción colectiva, como la creación de la Ley del Seguro Social en 1943, contemplando temas laborales como el riesgo de trabajo, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Otro elemento importante es la conquista del aguinaldo de 15 días reconocido por la Ley Federal de trabajo (LFT) y alcanzado en 1949. Para 1952, con Adolfo Ruiz Cortines como presidente de la República, los trabajadores de la UNAM fueron incorporados al régimen de pensiones civiles, significando una victoria sindical para los universitarios. No podemos dejar pasar lo relevante del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, signado en 1948 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En 1956 surgió la Asociación de Empleados de la Universidad Autónoma de Puebla y así se fue gestando el movimiento laboral universitario. Mientras, el panorama nacional, si bien presentaba un crecimiento económico, también padecía agitación política por múltiples sectores obreros que reclamaban mejores condiciones de trabajo. Hacia 1964 nació el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Nuevo León.

La lucha de los trabajadores y, de manera particular, la de los universitarios, contrastaba por su lento crecimiento. No obstante, fue a partir del activismo estudiantil de 1968 cuando se empezó a visualizar movimientos con gran presencia de jóvenes estudiantes en la lucha por demandas colectivas en busca de mejores condiciones de vida. Esto fue el inicio, pero sería también el origen de un nuevo frente para lograr, por

fin, la consolidación del sindicalismo universitario. Es decir, estos actos gestaron una nueva forma de ver los fenómenos por parte de los trabajadores universitarios a partir del conocimiento, la participación y la necesidad de agruparse en organizaciones sindicales; en concreto, podemos señalar que se daba paso a una nueva cultura político-sindical.

Durante los setenta, cuando todavía existía la llamada «bonanza petrolera», y antes del declive financiero de la época, las demandas de los sindicatos universitarios fueron escuchadas, logrando cristalizar sus anhelos por ser reconocidos, después de una lucha legítima que al fin alcanzaría su legalidad, sin dejar de lado que la acción colectiva giraba en torno a eliminar el corporativismo sindical, y la ideología sindical versaba en defender el poder adquisitivo, mejores salarios, defensa de derechos laborales, exclusividad de contratación para el sindicato y, sobre manera, la seguridad social de los agremiados, incluyendo la jubilación.

Para 1971 existieron agrupaciones de trabajadores en las universidades de Guerrero, Morelos, Tlaxcala, Puebla, Michoacán, Veracruz, Nuevo León, entre otras. Acontecimiento notorio resulta la primera Federación de Asociaciones y Sindicatos de Trabajadores al Servicio de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana, que realizó su primer congreso en 1974.

En 1976 surgió el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), avanzando los gremios universitarios en la creación de sindicatos en su organización, estructura, cultura y obtención de sus registros ante los tribunales laborales (véase tabla 1.2).

Tabla 1.2 Origen de los sindicatos universitarios en México

| Nombre | Siglas | Fecha de creación |
|--|---------|-------------------|
| Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora | STAUS | 09-Dic-1976 |
| Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara | SUTUdeG | 8-Jun-1978 |

| | | |
|--|--------------|-------------|
| Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México | AAPAUNAM | Dic-1979 |
| Federación de Asociaciones Autónomas de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México | FAAPAUAEEM | 9-May-1979 |
| Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes | ACIUAA | 22-Nov-1979 |
| Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | SPAUAEH | 4-Dic-1979 |
| Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche | SUPAUAC | 6-Dic-1979 |
| Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato | ASPAAUG | 6-Dic-1979 |
| Sindicato Único de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | SUTEUAEH | 7-Dic-1979 |
| Asociación Gremial de Personal Académico del Instituto de Ciencias Biomédicas | AGREPEAC-ICB | 26-Sep-1980 |
| Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Baja California Sur | SUTAUABCS | 4-Nov-1980 |
| Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Baja California | SPAUABCS | 12-Dic-1980 |
| Asociación Sindical de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla | ASPABUAP | 5-Nov-1993 |
| Sindicato de Empleados, Trabajadores y Docentes del Instituto Tecnológico Superior de Tlaxcala | SETDITSX | 17-Oct-2000 |

Fuente: elaboración propia con datos de la CONTU, 2020.

Con la aprobación de la autonomía universitaria, en el marco constitucional y dentro de lo citado por el artículo tercero en su fracción número VII del mismo precepto jurídico, se observa que las relaciones laborales del personal académico como del administrativo universitario, se regularan por el apartado “A” del 123 constitucional y demás relativos a la LFT, permitiendo gozar de seguridad social y el derecho legítimo a huelga, entre otras prerrogativas, lo que representó un triunfo histórico por su

importancia y trascendencia para el futuro del sindicalismo universitario y la cultura política de sus miembros.

Desde la llamada «crisis de la deuda» en 1982 y la subsecuente implantación del modelo neoliberal, se trastocó todo el panorama. Los problemas nacionales se centraban en la disminución del precio del petróleo, la inflación y los problemas financieros, por lo que la preocupación de los sindicatos universitarios dejó de ser obtener más conquistas, para centrar la lucha en la defensa por mantener las ya alcanzadas hasta ese momento (Puyana, 2000).

Los cambios en la estructura socioeconómica vienen desde el ámbito internacional: Argentina y Chile son países que retomaron las recomendaciones de la Escuela de Chicago. Se han analizado desde sus sistemas políticos y el rol que juegan los sindicatos ante los cambios históricos. Tienen similitudes en cuanto al contexto estructural de las condiciones que inciden en la relación capital–Estados y que, a su vez, condicionen a los trabajadores. Adoptar el modelo neoliberal en el mundo del trabajo significó una reorganización en los procesos de trabajo, incremento en la heterogeneidad ocupacional, disminución de la importancia de los sindicatos en la industria ante la clase trabajadora, aumento de las mujeres en el mercado laboral, precariedad y formas de flexibilización en las relaciones laborales, propuestas en la legislación laboral privatizando los conflictos. Esto constituyó una reorganización del sistema económico y social (Guzmán, 2002). Esto ha sido replicado en México, donde son palpables los cambios generados a raíz de las medidas adoptadas.

Ante esto, los sindicatos modificaron sus prácticas y viraron sus luchas hacia otras demandas. Guzmán (2002) indica que en los noventa los temas primordiales versaban en torno al empleo informal y subempleo; habían cambiado las condiciones debido a la globalización y a la introducción del modelo neoliberal, por lo cual el actuar de los sindicatos, como organización, debía adaptarse a la nueva realidad.

Los procesos de liberalización económica y democratización política alteraron radicalmente el contexto en el que operaron las organizaciones obreras mexicanas desde principios de la década de 1980. Los sindicatos enfrentaban un gran reto para

mantener la cohesión, toda vez que en este periodo surgió también la figura de becas al desempeño académico, así como los apoyos vía Sistema Nacional de Investigación (SNI) (DOF 26-07-1984), provocando, de momento, disgregación por la forma individual y no colectiva de alcanzar el estímulo y, con el paso de los años, uno de los principales retos y desafíos del sindicalismo universitario.

En la década de los noventa, el comportamiento del país cambió debido a las aperturas de mercado. La política liberal se imponía en México librando el modelo estatista; sin embargo, con la llegada del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), los gobiernos no contaban con la misma posibilidad de actuar como lo habían estado haciendo, es decir, el *status quo* se iría modificando de acuerdo con las necesidades que se presentaran, afectando con ello prestaciones laborales y la cultura política de los miembros de sindicatos.

En ese orden de ideas, las reformas orientadas a la apertura de mercado han cambiado drásticamente el contexto en que venían operando los sindicatos. Uno de los cambios más significativos fue el menor margen de maniobra de los gobiernos para definir sus políticas internas y mantener los viejos compromisos con los trabajadores, característicos de los sistemas de relaciones laborales de corte corporativo, dominantes en algunos países de la región. La consecuencia fue el creciente desequilibrio en el poder de negociación del capital y el trabajo, lo que se tradujo en un reparto inequitativo de los costos y beneficios del cambio económico. Al respecto, existen evidencias que muestran que después de varios lustros de políticas *neoliberales* se observa un crecimiento económico menor al esperado y una acentuación de la desigualdad entre y dentro de los países, lo que, entre otros factores, se relaciona con la ausencia o la fragilidad de las instituciones y organizaciones —como es el caso de los sindicatos— capaces de promover una mejor distribución de los resultados (UNCTAD, 1997; OCDE 1996; Middlebrook, 2013).

En México, el derecho al trabajo como protector de la clase trabajadora se da en los años ochenta, derivado del modelo neoliberal, cuyas reglas cuestionan que las relaciones laborales estén reglamentadas en el orden jurídico, al señalar que las leyes

del mercado, donde se ubica el trabajo, se rigen por las leyes de la oferta y la demanda, por lo cual se visualizan como un obstáculo para el progreso económico. El Diccionario de Economía define al neoliberalismo como una corriente de pensamiento heredada del liberalismo tradicional y partidaria de la mínima intervención del Estado y gran libertad para los demás agentes económicos (Macías, et al., 2003).

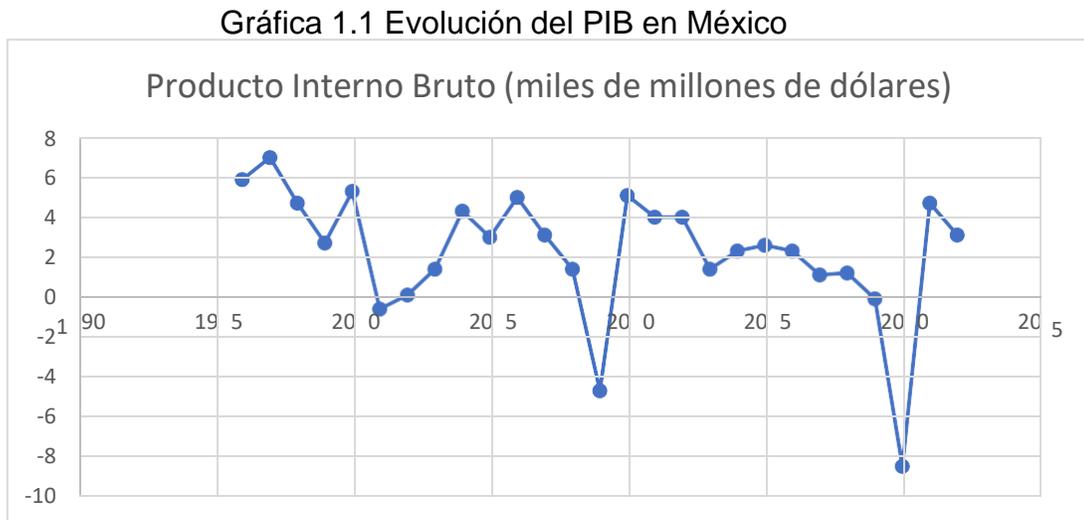
Para Macías et al. (2003), los efectos del neoliberalismo en México, como política económica, ha tenido graves consecuencias y retrocesos para la sociedad al imponer las recomendaciones establecidas por organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y que ha reconfigurado nuevas formas de relaciones y profundas transformaciones en el actuar de los agentes económicos, incluso el Estado, donde la organización sindical no ha sido la excepción.

Con la llegada de la alternancia política en México, la falta de consenso y habilidades para sacar adelante reformas importantes para el país limitaron el actuar de los sindicatos y se produjeron nuevos retos, sobre todo, por la pérdida del poder adquisitivo que empeoraba en detrimento de la clase trabajadora y la continuidad de una correcta cultura sindical que pudiera abonar a la lucha colectiva en defensa de prestaciones laborales alcanzadas décadas anteriores.

Sergio Blanke (2007) expresa que el poder adquisitivo del salario se redujo entre 1993 y 2005, cayendo el salario mínimo un 33.3 %, mientras que el Producto Interno Bruto (PIB) creció únicamente el 3 %, el cual no alcanza para generar empleo para los millones de mexicanos que lo requieren. Asimismo, el autor en cuestión manifiesta que, según expertos en economía y finanzas, se necesita un crecimiento sostenido del PIB del 5 % para generar empleo, impactando evidentemente a los sindicatos.

Ante el poco crecimiento del PIB (véase gráfica 1.1) y los altos niveles de inflación, es claro que se pierde la capacidad adquisitiva, el valor de los salarios se queda muy por debajo de las necesidades de la población y las organizaciones sindicales entre ellas, lo que lleva a un estancamiento de la economía.

Los bajos niveles de crecimiento del país en los últimos años han traído propuestas de acciones gubernamentales para incentivar la economía. Algunos ejemplos de ello son las reformas que se han aplicado durante los sexenios de la alternancia. Las políticas laborales adoptadas por los dos gobiernos panistas que ocuparon la presidencia entre 2000 y 2012 cambiaron significativamente con el tiempo (Middlebrook, 2013), pero no las condiciones de los sindicatos.



Fuente: elaboración propia con datos del INEGI (INEGI, 2023).

En 2012, con el retorno del Partido Revolucionario Institucional (PRI) a la Presidencia de la República, se puso en marcha el Pacto por México (Weisbrot et al., 2018), el cual prometía el crecimiento económico necesario para generar empleos de calidad que demandaban los mexicanos, disminuir la pobreza y la desigualdad ampliando los derechos y las libertades de la población, garantizando la aplicación de la ley y así generar bienestar, situación que al paso de los años no se logró consolidar y, por ende, afectó a las organizaciones sindicales, quienes, por su parte, retomaron la lucha llamando a la unidad, no solo de los trabajadores sino de la Comunidad Universitaria en su conjunto (estudiantes, directivos, funcionarios y, por supuesto, trabajadores), algo que venían realizando desde inicios del siglo XX, pero que requería mayor esfuerzo por ser el sector educativo uno de los que se vería afectados.

Es ahí donde se considera ha sido clave entender la importancia de la cultura política desde una perspectiva sindical. Por ello, una de las principales contribuciones de esta investigación radica en conceptualizar la *cultura político-sindical*, término que hemos desarrollado y explicaremos más adelante para ampliar nuestra visión del fenómeno del sindicalismo universitario. Enrique Levet Gorozpe (s.f.), líder de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), argumenta que la acción colectiva de los sindicatos debía ser cada vez mayor, en otras palabras, no limitar su defensa a los derechos laborales, sino que también debía ser en defensa de la fuente de trabajo que es la Universidad Pública y su autonomía, sus presupuestos y la educación de calidad, recordando que para una acción colectiva es requisito inalienable el interés colectivo, lo que permitiría el éxito o fracaso de la misma. Es por esto que analizar la evolución de los comportamientos de los individuos es fundamental para entender las luchas y logros alcanzados.

Pese a consagrar las consignas más importantes en el párrafo anterior, que deben defenderse por los universitarios, no ha sido una labor sencilla, máxime cuando las conductas individuales imperan en todos los sectores para obtener ciertos beneficios personales; así visto, la cultura político-sindical disminuye. Las herramientas utilizadas para la división sindical, aparentemente, estimulan el esfuerzo personal por medio de incentivos, persuadiendo la lucha colectiva. Ejemplo de ello, el recurso a los miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (véase Tabla 1.3).

Tabla 1.3 Personal universitario beneficiario del SNI

| INSTITUCIONES | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|------|------|
| | SNI | SNI | SNI | SNI | SNI |
| Universidad Autónoma de Chihuahua | 79 | 87 | 104 | 127 | 152 |
| Universidad Autónoma de Coahuila | 81 | 103 | 119 | 146 | 176 |
| Universidad Autónoma de Aguascalientes | 89 | 104 | 117 | 124 | 130 |
| Universidad Autónoma de Sinaloa | 206 | 219 | 243 | 268 | 285 |

| | | | | | |
|---|-----|-----|-----|------|------|
| Universidad Autónoma de Querétaro | 236 | 262 | 279 | 300 | 299 |
| Universidad de Guanajuato | 349 | 368 | 462 | 506 | 552 |
| Universidad Autónoma de San Luis Potosí | 376 | 429 | 461 | 497 | 517 |
| Benemérita Universidad Autónoma de Puebla | 499 | 541 | 577 | 639 | 671 |
| Universidad Autónoma de Nuevo León | 591 | 652 | 699 | 762 | 804 |
| Universidad de Guadalajara | 770 | 853 | 931 | 1060 | 1162 |

Fuente: elaboración propia con datos de Execum, UNAM (UNAM, 2020).

Se aprecia que, en el caso de las universidades, se mantiene y, en algunos casos, va en aumento el incentivo individual, de la misma manera como sucede con las becas al desempeño académico, que si bien es cierto benefician individualmente, no representan propiamente un resultado de la acción colectiva sindical, incluso de fondo se debilita, añadiendo que, en algunos casos, el corporativismo en los gremios se intensifica, sus liderazgos no muestran el rendimiento idóneo ante las bases, hay falta de conocimiento y pertenencia sindical, lo que genera opacidad y falta de resultados.

Cierto es que el sindicalismo universitario, en la actualidad, tiene obstáculos que debe resolver. Los indicadores han variado y con la llegada del nuevo Gobierno federal en dos mil dieciocho, de la mano de Andrés Manuel López Obrador (AMLO), ha puesto en duda el funcionamiento de las Universidades Públicas, pese a no existir actualmente institución pública más auditada, federal y estatalmente, como son las instituciones de educación superior (IES). AMLO inició su sexenio con una política de austeridad, lo cual implica retomar la optimización de los recursos como elemento primordial e incorporarse a la disciplina financiera, hacer eficiente el gasto y dar mejores resultados.

En materia laboral, desde una perspectiva positiva se puede señalar que la reforma aprobada por el gobierno de AMLO tiene por objeto brindar democracia, libertad, transparencia y equidad a través de modificaciones a la norma estatutaria que regula internamente a las organizaciones sindicales y tribunales dependientes del Poder

Judicial para garantía de imparcialidad en futuros litigios (DOF 01-05-2019). Estos elementos vendrán a nutrir al sindicalismo y, con ello, generar confianza, credibilidad y simpatías por parte de la sociedad y de manera preponderante a sus bases, para así estar en condiciones óptimas de mantener la lucha por las conquistas laborales alcanzadas, la estabilidad laboral de los sindicalizados y el bienestar de sus familias, así como la lucha por la permanencia de la propia Universidad, contribuyendo a adquirir una mayor cultura político-sindical. Sin embargo, es fácil describirlo, pero muy complejo realizarlo en virtud de existir diversos contextos (sobre todo financieros) en cada sindicato, siendo nuestro interés los universitarios. Advertimos que nos referimos con agrado a las reformas implementadas en el presente Gobierno federal, no así a las condiciones reales (deficitarias) que se viven en las casas de estudio de nivel superior para satisfacer las necesidades de la base y dar cumplimiento a los contratos colectivos de trabajo.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y los distintos frentes sindicales universitarios han ratificado en distintos foros su compromiso con la excelencia académica, su crecimiento en los indicadores de calidad y su contribución al desarrollo del país mediante la educación, pero también haciendo causa común. Han hecho de conocimiento público que los recursos ordinarios que reciben las IES son insuficientes para tales propósitos, poniendo en predicamento el cumplimiento de sus objetivos, entre ellos el pago de prestaciones a los trabajadores de nueve universidades públicas declaradas en quiebra financiera entre 2015 y 2020; aunado a ello, la desaparición de recursos extraordinarios durante el sexenio de AMLO, los cuales se obtenían mediante la medición de indicadores, o bien, por citar un ejemplo, el U-081 relativo al apoyo financiero que se otorgaba para apoyar a sostener el sistema de jubilaciones y pensiones de las universidades públicas, y que del 2018 a la fecha cuenta con presupuesto del 0 % (cero por ciento).

Ahora bien, desde una perspectiva macro, los estudios sindicales, dentro del campo del trabajo, han retomado una serie de variables desde las condiciones laborales, institucionales y profesionales. A partir de esto y de los elementos teóricos de la gobernanza, las relaciones laborales y la cultura política, se retoma como unidad de

análisis de esta investigación el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa en su sección Académicos, motivo por el cual debemos destacar datos históricos puntuales de esta organización y de la casa de estudios que representa la fuente de trabajo de dicho gremio, a efectos de ubicar los contextos que se han venido transformando con el paso de los años.

La Universidad Autónoma de Sinaloa tiene una historia que data del año 1873 (05 de mayo), siendo su primer antecedente el llamado Liceo Rosales, fundado en la ciudad de Mazatlán. Unos años después, con el cambio de los poderes estatales a Culiacán, también se dio el traslado de la institución y su nombre a Colegio Rosales. Para 1918, concluida la Revolución, cambia a Universidad de Occidente y en esa fecha alcanza su primera autonomía. En 1922, nuevamente, se modificó su nomenclatura para conocerla como Colegio Civil Rosales. En 1937 se transformó a Universidad del Noroeste, y en 1941 a Universidad de Sinaloa. Finalmente, en 1965 se le otorgó nuevamente la autonomía y adquirió el nombre con el que se le conoce hasta el día de hoy: Universidad Autónoma de Sinaloa (Olea, 2009).

Posteriormente, tras años de cambios y luchas, surgió el primer antecedente del sindicalismo en esa institución educativa con la creación de la sociedad general de profesores de la Universidad de Sinaloa en 1957. Las décadas de los sesenta y setenta se caracterizaron por una movilización y activismo político intenso por parte de la comunidad universitaria (Félix, 2010; UAS, s.f.), quienes demandaban la implementación de reformas académicas, el cogobierno estudiantil y la extensión universitaria (Sánchez y Gil, 2021), así como el surgimiento de diferentes proyectos respaldados en fuerzas democráticas, progresistas y de izquierda (González, 2007).

Dicha reforma universitaria brindó la pauta de cambios institucionales y una serie de acciones en atención a las demandas realizadas (entre estos se encontraron cambios y transformaciones a los planes y programas de estudio, reglamentación del servicio social, apertura de nuevos programas y la expansión de matrícula estudiantil) que permitieron restablecer la tranquilidad institucional y el mejoramiento de la Universidad (Sánchez y Gil, 2021).

Por su parte, en los sesenta, los trabajadores administrativos de la UAS formalizaron asociaciones que permitieron constituir el 14 de febrero de 1973 el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Sinaloa (STEUAS), mientras que el 15 de mayo de 1975 nació el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SPIUAS).

Ambas organizaciones sindicales, derivado de los conflictos entre la Universidad y el Gobierno estatal, provocaron inestabilidad al interior de la institución, consecuencia de ello se decidió fusionarlos a principios de los ochenta para formar así el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa dividido en dos secciones: Administrativos y Académicos.

Como resultado de la conducción de la UAS y el papel del SUNTUAS para enfrentar los retos y desafíos en materia educativa, en 1990 se contaba con 150 centros de trabajo distribuidos en cuatro zonas: Centro, Centro-Norte, Norte y Sur, y experimentó un crecimiento tanto en estudiantado como en trabajadores (véase Tabla 1.4), lo que propició el incremento de las necesidades de ampliación de la infraestructura y de la planta laboral de la institución (González, 2007).

Tabla 1. 4. Crecimiento y expansión en la UAS, 1976-1990

| Año/Sector | 1976 | 1980 | 1990 |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| Estudiantes | 28 292 | 53 036 | 70 720 |
| T. Admvos. E Int. | 2239 | 3493 | 1912 |
| T. Académicos | 1564 | 2752 | 4617 |
| Totales: | 32 095 | 59 281 | 77 292 |

Fuente: González (2007).

A efectos de explicar un poco más el fenómeno de la tabla anterior, de acuerdo con el portal de Transparencia UAS, encontramos los siguientes datos de crecimiento docente: en 2012, 4975; en 2015, 5186; en 2018, 5490; en 2020, 5375; y en 2023, 5636. Es decir, el aumento de 1976 con respecto a 2023 es de 4072 maestros. El problema se complica aún más debido a que la cantidad señalada como diferencia no es la única

que representa un crecimiento en la nómina, en virtud de que hace falta agregar los más de 3000 empleados que siguen recibiendo salario por ser su derecho contractual la jubilación dinámica, que representa se les haga entrega de prestaciones como si estuvieran en activo.

A través de este recorrido general de su historia, la Universidad Autónoma de Sinaloa, a pesar de los cambios y reestructuraciones experimentadas, de los momentos de crisis y desestabilizaciones provocadas por factores internos (grupos políticos, intereses diversos, conflictos estudiantes, demandas sindicales, exigencias de prestaciones, etcétera), así como externos (intento por usar a la institución como capital político, falta de recursos financieros), ha salido adelante de las dificultades presentadas. Esos resultados no pueden considerarse sin el actuar de los trabajadores organizados en su sindicato y su cultura político-sindical.

El periodo que comprende la presente investigación abarca del año 2002 al 2023. La principal justificación radica en que en este periodo se comprende una evolución en el contrato colectivo de trabajo. 2002 es el año en que se definen las condiciones laborales y más de veinte años después, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, este debe ser actualizado y legitimado como fecha límite el 01 de mayo de 2023 por los adheridos al gremio sindical.

En el planteamiento del problema se analizarán los datos que permitan conocer los aportes de la cultura político-sindical del SUNTUAS Académicos, así como su rol en la gobernanza universitaria y del trabajo para reflexionar en torno a su impacto en las condiciones laborales de esa organización. Anticipadamente, se debe destacar que, en la actualidad, el contrato colectivo de trabajo que regula las relaciones laborales entre los miembros del SUNTUAS Académicos y la administración de la UAS, goza de mayores prestaciones laborales comparado con las establecidas en la Ley Federal de Trabajo, y se considera que esa situación suma para que la UAS pueda contar con indicadores como los siguientes en 2023: 97 facultades y 189 carreras universitarias, más de 100 posgrados y 67 de ellos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad, 43 preparatorias con 63 extensiones en todo el estado de Sinaloa, sumando entre toda

su comunidad estudiantil a más de 163 000 jóvenes entre sus filas (Transparencia UAS, 2023).

Como se ha señalado durante el desarrollo del documento, el trabajo es una actividad digna que permite alcanzar las necesidades básicas de las personas que lo desarrollan, y una forma de lograrlo es a través de la organización de sindicatos. Estos, a su vez, tienen el reto de ser el actor principal de la gobernanza del trabajo, así como de la gobernanza universitaria. Dentro de este marco analítico, se explica la toma de decisiones en el caso de las IES, por ello estos conceptos se desarrollan a profundidad en el capítulo siguiente. Por lo que se considera que la eficiencia de sus acciones puede, o no, alcanzar mejores prestaciones para sus miembros, las cuales deberán estar establecidas en la norma jurídica vigente en materia laboral, que sirva para regular las relaciones obrero-patronales.

Es menester de los sindicatos sumar esfuerzos para que todas las partes involucradas en las relaciones laborales señaladas con anterioridad logren alcanzar los objetivos compartidos. Para alcanzarlo, se considera pertinente fomentar una correcta cultura político-sindical, concepto que pretende categorizar el actuar de los agremiados a esta organización y constituir uno de los principales aportes en esta investigación, por ello está en proceso de construcción. En ese tenor, los sindicatos universitarios en México no han sido la excepción, sino todo lo contrario: en la inmensa mayoría de los casos, han rebasado sus atribuciones para ser parte importante en la gobernabilidad y consolidación de las IES, la calidad académica, oferta educativa y, desde luego, la estabilidad laboral de sus agremiados, coadyuvando con las administraciones universitarias, empero, no siempre ha sido así, por tal razón habremos de analizar el recorrido histórico y con método científico definir los hechos que han marcado esa ruta.

Es necesario, para los trabajadores adheridos a sindicatos, conocer más de su cultura político-sindical, concepto que, repetimos, hemos tratado de construir. Asimismo, su trayectoria para obtener una motivación por participar en asuntos relacionados al gremio para así mantener y generar condiciones laborales mayormente óptimas y la evaluación por sus resultados sea con estándares previamente

establecidos, acorde al contexto que prevalece en la actualidad, mismo que, adelantamos, no es óptimo producto de la globalización. La afirmación anterior prevalece porque, hoy en día, factores económicos, políticos y sociales han provocado situaciones desfavorables para los trabajadores y sobre manera los sindicatos, donde prevalece el clima de la subcontratación, contratos de protección, falta de interés por otorgar seguridad social a los obreros, así como la falta de salarios dignos, los cuales han quedado rezagados y se mantienen por debajo de la inflación en sus incrementos anuales. En resumen, se ha puesto en riesgo, y hasta cierto punto se ha perdido, una correcta cultura político-sindical entre los universitarios.

1.2 Planteamiento del problema

En la actualidad, una gran cantidad de países con sistemas políticos plurales presentan diversas formas de organización que se caracterizan por la intervención de grupos de mediadores entre intereses y necesidades de los individuos. Esto ha sido producto de acontecimientos históricos de lucha colectiva, mismos que han forjado una cultura en las personas.

La evolución de los sistemas políticos, económicos y sociales a nivel internacional, nacional y regional han provocado un impacto en todos los sectores, incluyendo la organización de los trabajadores, siendo la más popular los sindicatos. Frente a la globalización neoliberal que vivimos en pleno siglo XXI, las conductas de los entes sindicales han tenido que moldear su estructura, modo de operación, plan de acción e, incluso, la lucha lineal de exigencia a los patrones por el cumplimiento de prestaciones, transformándola a una visión más horizontal y de coordinación con las fuentes de trabajo para ser más viable alcanzar metas y objetivos relacionados a obtener mejores condiciones de trabajo para sus agremiados. Es posible decir que se ha transformado la cultura político-sindical. Esta investigación contribuirá a analizar si los cambios han sido positivos o negativos al interior de los sindicatos universitarios desde la perspectiva individual, y también desde lo colectivo desde una visión comparada.

Los cambios han mostrado momentos históricos con impacto en los sindicatos, los cuales hemos enunciado en términos generales en el apartado de antecedentes; sin embargo, se deben retomar con mayor precisión para conocer y entender una realidad que nos ha alcanzado. Como señala Stiglitz (2002, como se citó en Avendaño, William, Guacaneme y Pineda, 2016), la globalización ha reducido la sensación de aislamiento experimentada en buena parte del mundo en desarrollo; no obstante, no ha conseguido reducir la pobreza ni garantizar la estabilidad.

En este escenario se está configurando un nuevo sistema laboral global, resultado de la interacción entre empresas multinacionales, organismos internacionales, gobiernos, sindicatos y otros grupos de interés. Beneyto (2016) manifiesta cómo en las nuevas circunstancias de la globalización, el sindicalismo democrático intenta transformar el discurso retórico del viejo internacionalismo en la defensa de los derechos de los trabajadores. El sistema laboral global impulsa un sindicalismo con presencia y cobertura desde los primeros niveles que permitan negociar sectorialmente, para lograr una efectiva coordinación con autoridades y trabajadores. Desde el punto de vista de la globalización, se vislumbra como un proceso de renovación, dejando atrás el discurso de la lucha de clases y articulando, a su vez, nuevos recursos en la defensa de los trabajadores a través de una cultura política distinta.

En cuanto a las transformaciones, y sin perder la línea de esta investigación, también se deben observar los mecanismos cambiantes en busca del desarrollo, concepto que se ha transformado conforme a la evolución de la población, pasando el foco de interés de cuestiones tangibles a aspectos intangibles que garanticen el bienestar de los individuos en las diferentes esferas donde se desenvuelven, destacando el papel que juega la educación para lograr tal fin.

Los aportes del sindicalismo universitario en la educación de calidad es garantizar el empleo digno y condiciones laborales favorables para sus agremiados. El empleo es un elemento importante dentro de una de las dimensiones establecidas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021), a través de su secretario general Boutros-Gali (1995), denominada «la economía como motor», ya que es necesaria la

mano de obra para poder activar el ámbito económico de un territorio. No obstante, para poder garantizar la satisfacción de las necesidades inmateriales de la base trabajadora son necesarias organizaciones que velen por sus intereses, siendo en este escenario donde toman relevancia los sindicatos, a su vez, la gobernanza universitaria y laboral, lo cual sirve también para adquirir argumentos que permitan tener mejores condiciones laborales. Esto se fortalece con lo redactado en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) que a la letra dice:

México, establecerá en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.

En un nivel macro, los sindicatos se congregan con otras agrupaciones de su misma área, quienes, en conjunto, se agrupan en confederaciones, permitiéndose trabajar de manera coordinada para defender los intereses a nivel nacional y fungen como entes de diálogo y negociación con las autoridades para la salvaguarda de la educación superior pública y autónoma, pero, principalmente, para defender los derechos contractuales de los trabajadores, de acuerdo con estrategias integrales, formuladas e implementadas para el respeto cabal y satisfactorio de los contratos colectivos.

Particularmente, en las IES, los sindicatos universitarios, como organizaciones gremiales, se conforman por una estructura orgánica integrada por representantes del propio gremio para el logro de sus objetivos. Dentro de su estructura interna, se encuentran compuestos por diferentes secretarías de un comité ejecutivo que atienden cuestiones de interés para la defensa de los derechos de la base trabajadora, así como por diversos comisionados y delegados representantes del colectivo docente, que en conjunto gestionan ante las administraciones universitarias: mejores condiciones de

trabajo, el cumplimiento de los contratos colectivos y toman las decisiones que guiarán las acciones a un bienestar general. En la actualidad, los estatutos deben contemplar, por ley, la libertad, democracia, transparencia y equidad sindical, lo que es clave cumplir y hacer cumplir para mantener la credibilidad, empatía y apoyo de todos los agremiados, y su correcta participación.

En el caso de los universitarios, han sido las coyunturas políticas las que han permitido sus avances, siendo el frente nacional de los gremios los que reivindican los derechos laborales en torno a las prestaciones económicas y sociales alcanzadas. Sin embargo, hoy es más complejo debido a los escenarios que se presentan en un contexto cambiante, donde los trabajadores son conscientes de que sus expectativas de continuidad laboral se reducen y las tasas de rotación laboral son altas, por lo que su implicación con los procesos participativos colectivos en el seno de la asociación se resiente.

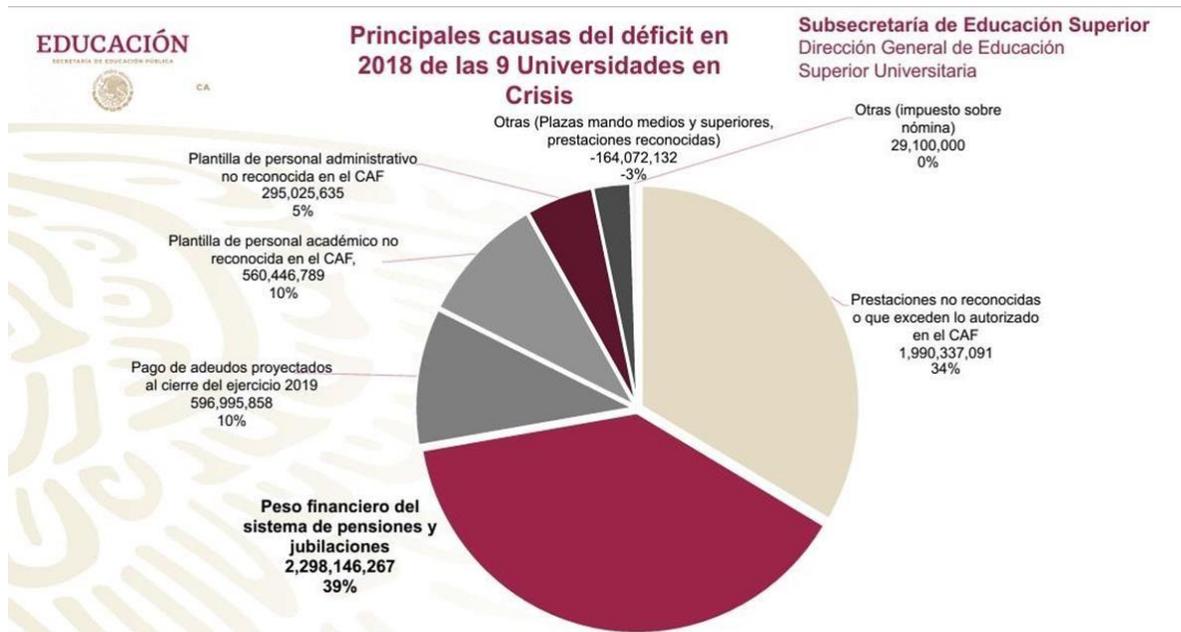
El respeto a la normatividad por todas las partes involucradas en materia del trabajo, sean organismos internacionales, autoridades públicas de los tres órdenes de Gobierno, organizaciones nacionales, estatales y locales de trabajo, y, sobre todo, la actividad al interior de los sindicatos basados en unidad, democracia, independencia, lucha sistemática y solidaridad, representan elementos imprescindibles dentro de la gobernanza del trabajo, teoría que se aborda en el capítulo dos para explicar esta problemática en conjunto con la teoría de las relaciones laborales y la teoría de la cultura política.

El estudio de los sindicatos universitarios lleva a distinguir las relaciones sociales laborales de los trabajadores y, en consecuencia, de las administraciones, ya que estas últimas no son vistas como patrones en general, pero sí quienes tienen la obligación de responder a los beneficios signados por las partes y depositados en los contratos colectivos de trabajo. Entre los principales derechos con los que cuentan los trabajadores adheridos a estos sindicatos en México se encuentran: salarios dignos, sistema de jubilaciones y pensiones (jubilación dinámica), becas al desempeño académico, prestaciones sociales (lentes, dentales, ortopédicos), seguro de vida,

colegiaturas, exoneraciones, aguinaldos, prima vacacional, días de descanso, jornadas laborales, apoyos canasta alimenticia, bonos de productividad, préstamos, vivienda, gastos médicos, apoyo académico, cultural y deportivo, bonos de antigüedad, entre otros.

No obstante, es posible manifestar que existe una gran alerta en estas organizaciones, ya que a palabras de las autoridades educativas de orden federal y expuestas por ANUIES, el mayor problema de financiamiento (véase imagen 1.1) de las universidades públicas en México (9 principalmente al 2018) son las prestaciones laborales, situación que no ha sido bien vista por los gremios interesados al no ser suficiente el recurso ordinario destinado a las casas de estudio para todas las necesidades existentes, peor aún, para otorgar financiamiento extraordinario a fin de año para que las administraciones universitarias puedan cumplir con el pago de aguinaldos y quincenas a los trabajadores. Se ha solicitado signar por parte de los rectores el compromiso por eliminar cláusulas de los contratos colectivos de trabajo en detrimento del personal docente y administrativo de las almas máter.

Imagen 1.1 Principales causas del déficit de 9 universidades en crisis (2018)

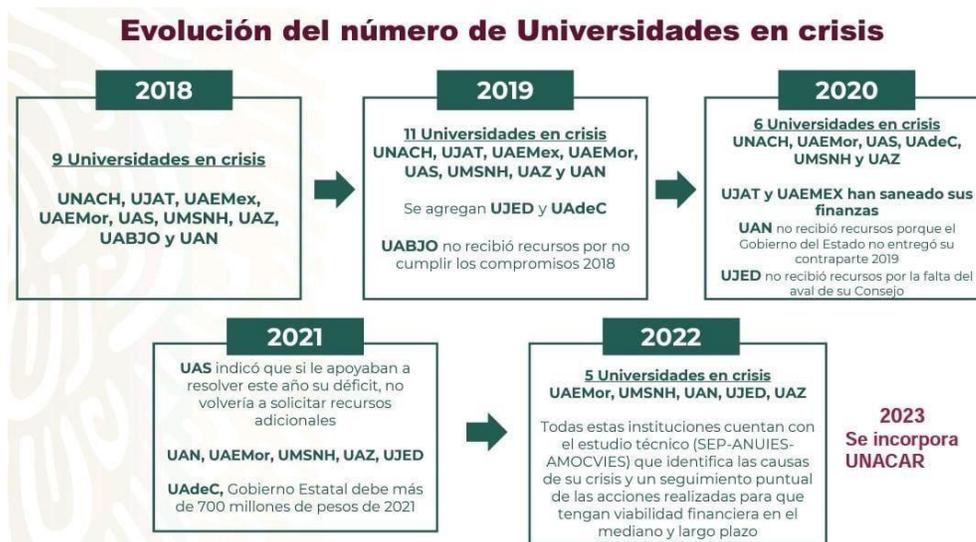


Fuente: SEP y ANUIES (2018)

En la imagen anterior se puede observar el análisis y visión de quienes representan la autoridad en la Secretaría de Educación Pública Federal como muestra de lo expuesto.

En los años recientes, se debe señalar que las causas destacadas en la imagen anterior, en cuanto a prestaciones no reconocidas o excesivas, adeudos, sistema de pensiones y jubilaciones, entre otras, mismas que se presentaban también en Sinaloa, constituían un problema del déficit de la Universidad Autónoma de Sinaloa en 2018; sin embargo, de acuerdo con los datos de la Subsecretaría de Educación Pública en una reunión de trabajo con la CONTU (2023), indicó que en 2021 la UAS dejó de ser una de las universidades en crisis, solamente solicitando apoyo para cerrar el ejercicio presupuestal de ese año.

Imagen 1.2 Evolución del número de universidades en crisis



Fuente: datos obtenidos del documento de reunión de trabajo de la Subsecretaría de Educación Superior – Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (2023).

El sindicalismo universitario, como se describió en los antecedentes, ha logrado obtener calidad jurídica y moral, ya que en la actualidad es parte del liderazgo colectivo que se ha construido en las universidades. El mismo permite a las organizaciones de trabajadores no limitarse a exigir el cumplimiento de los contratos colectivos, sino que

también gestiona recurso para su fuente de trabajo (la propia universidad), defiende su autonomía y abona para mantener la gobernabilidad al interior de las casas de estudio.

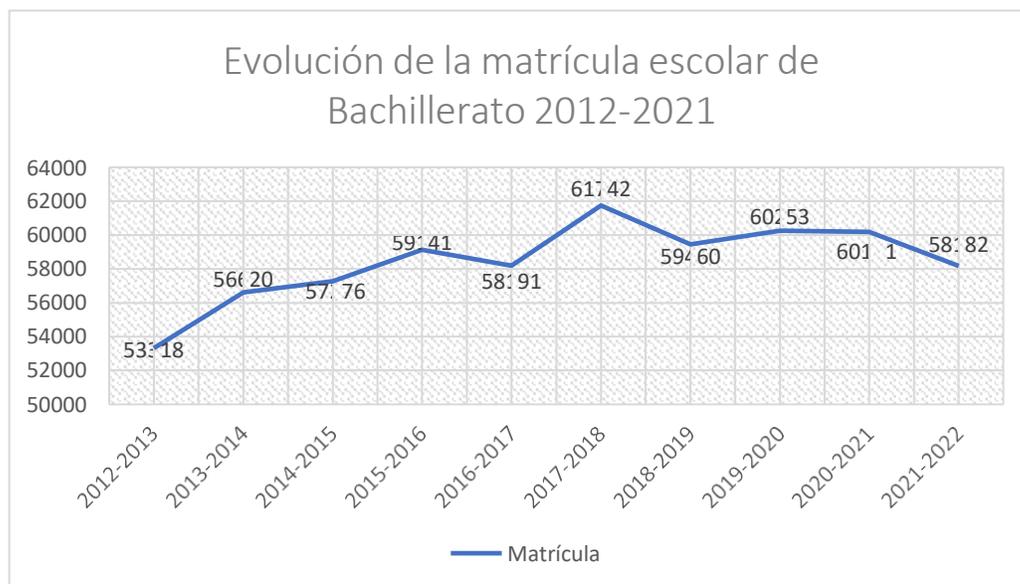
El papel de la gobernanza universitaria y del trabajo cobra mayor relevancia frente al escenario de la globalización, pero es indispensable una adecuada cultura política sindical. Precisamos que el Estado como tal, sus gobiernos, los patrones y trabajadores, o bien quienes los representan, han sido parte de la transformación que enfrenta la relación laboral, el marco jurídico y su objetivo final que es el equilibrio adecuado para que pueda prevalecer la justicia social y la estabilidad gubernamental.

Los sindicatos, a nivel internacional, se han gestado producto de luchas, demandas por ganar más derechos, pero también por una acción de individuos en conjunto con ideas claras y objetivos específicos, por lo que el estudio del sindicalismo implica ampliar la óptica a elementos como las relaciones laborales y las condiciones que se presentan actualmente, realizando un análisis de su evolución desde una perspectiva macro a un contexto local. Por lo tanto, en esta investigación, luego de una revisión teórica epistemológica profunda, se retoma el caso del SUNTUAS Académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con ello se comparará en retrospectiva las conquistas obtenidas y los retos para alcanzar mejores condiciones laborales.

1.2.1 Educación en la Universidad Autónoma de Sinaloa

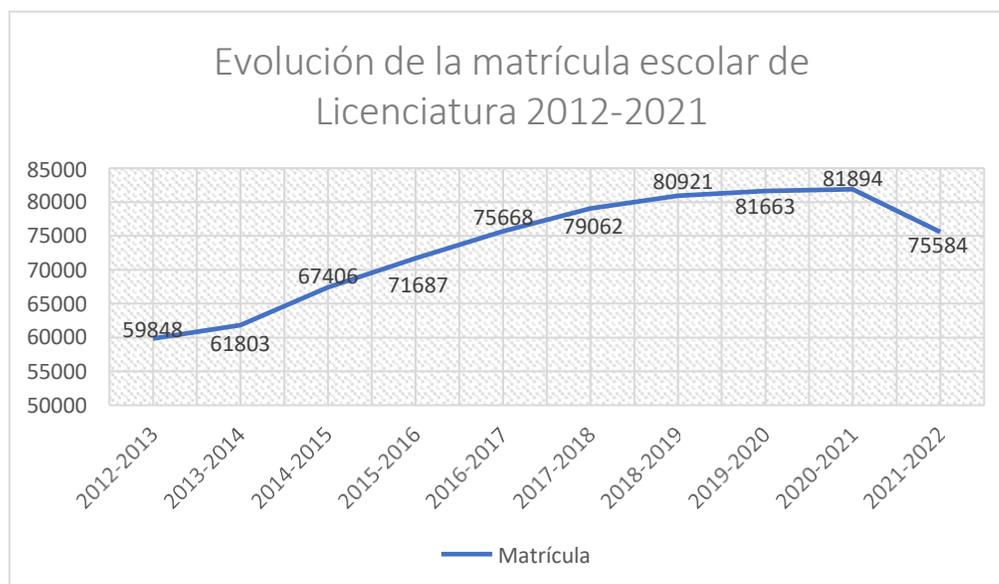
Desde los años noventa, a nivel internacional y nacional el sistema de educación superior se ha expandido y diversificado, resultado de los cambios que impone la actualidad, más en la llamada «sociedad del conocimiento». Tal como se muestra en las gráficas 1.2 y 1.3, la matrícula de estudiantes en nivel medio superior y superior en la UAS durante los ciclos escolares comprendidos del 2012 al 2020, ha presentado un incremento considerable; no obstante, se visualiza una reducción de 60 191 en 2020 a 58 182 en 2021 en el nivel medio superior, y de 81 894 en 2020 a 75 584 en 2021 en el nivel superior. Estas consecuencias se pueden atribuir a la falta de incentivos en la asignación de presupuestos ordinarios para las universidades, o bien a la falta de recursos extraordinarios, como se ha mencionado.

Gráfica 1.2 Nivel de cobertura escolar del nivel medio superior en la UAS



Fuente: Transparencia UAS.

Gráfica 1.3 Nivel de cobertura escolar del nivel medio superior en la UAS



Fuente: Transparencia UAS.

En términos reales, la UAS disminuyó en un 3.34 % la matrícula de bachillerato y la de licenciatura en un 7.71 % para el 2021 con respecto al 2020. Estos números están por debajo de la media internacional de deserción escolar en un escenario de

pandemia como la denominada Covid-19, situada en promedio en un 20 %, escenario que indica que la UAS está realizando un gran esfuerzo por mantener buena cobertura y por continuar con los estándares de calidad. Asimismo, resulta imperante resaltar que en el ciclo escolar 2022-2023 la cobertura de nivel medio superior llegó a 61 326 y de licenciatura a 75 067. En el 2023-2024 las cifras aumentaron a 64 052 y 76 922, respectivamente, lo que permite afirmar que se recuperó la matrícula con respecto a los ciclos escolares previos a la pandemia.

En el terreno de calidad, de acuerdo con información del portal de transparencia UAS, y pese a la desaparecida fórmula CUPIA, se mantiene la evaluación constante a diversos programas educativos. Recientemente, en plena pandemia se ratificaron a las facultades de Administración de Empresas, Arquitectura, Ingeniería y Ciencias Químicas Biológicas como licenciaturas acreditadas por su nivel y calidad, así como maestrías y doctorados que han revalidado su pertenencia al PNPC del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), recientemente modificado con el agregado de humanidades para ser llamado CONAHCYT.

Al logro de los programas educativos acreditados se suma el aspecto de la planta docente, la cual busca alcanzar una estabilidad laboral y mejores condiciones de trabajo, traducido en prestaciones sociales, salarios dignos, así como aspectos que fortalezcan su calidad de vida como lo establece la Carta Magna.

En el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa se han signado Convenios de Apoyo Financiero en 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, mismos que no han implicado modificaciones a sus ordenamientos jurídicos internos, salvo en casos positivos como aspectos de vacaciones, gravidez y paternidad que reformas a la Ley Federal de Trabajo obligan por no poder tener prestaciones inferiores a la misma. Dicho esto, no porque no se haya solicitado por las autoridades federales, más bien porque se han encontrado puntos medios entre el sindicato y la administración central universitaria de la UAS. A su vez, con acciones que se interpretan como gobernanza universitaria y laboral, además de una cultura política suficiente por parte del sindicato, se ha optado por diseñar juntos (administración–sindicato) una estrategia de optimización de los

recursos, realizar esquemas para las contrataciones de personal de nueva creación y no afectar prestaciones que impactan en el salario de los trabajadores.

Por lo detallado, es posible afirmar que en la UAS se ha logrado incrementar significativamente su matrícula estudiantil, pasando de 53 036 en 1980 a 70 720 en 1990, 113 166 en 2012 y 142 085 en 2020, aunado a las especialidades, posgrados, enseñanzas especiales y técnico superior universitario, lo que se visualiza como mantener positivamente una matrícula estable sin deserciones significativas, a pesar de tener una de las coberturas a nivel superior más altas en el noroeste del país. Por tal motivo, los retos y desafíos de una educación de calidad y las relaciones dentro de esa institución educativa como parte de la gobernanza universitaria, lo cual se configura como una problemática que se debe atender, donde el sindicalismo universitario constituye el foco de atención de esta investigación para alcanzar a explicarlo.

1. 3 Generalidades de la investigación

Pregunta de investigación

¿Qué efectos en las condiciones laborales ha tenido la gobernanza universitaria y la cultura política sindical de los trabajadores docentes adheridos al gremio del SUNTUAS Académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa?

Objetivo general

Analizar las formas de gobernanza universitaria implementadas y la configuración de una cultura política sindical para explicar los efectos en las condiciones laborales de los agremiados al SUNTUAS Académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa durante el periodo 2002–2023.

Hipótesis

Los sindicatos universitarios en México, y de forma particular el SUNTUAS Académicos, se han adaptado a los contextos del siglo XXI, donde no solo es la lucha por exigir derechos, sino impulsar estrategias de mayor participación y sentido de pertenencia de los gremios para cuidar las garantías de empleo, generar educación de calidad elevando indicadores que han permitido obtener mayor financiamiento y mejores prestaciones laborales para el gremio, partiendo de una cultura político-sindical caracterizada por el valor, actuar y decisión de los agremiados que ha facilitado, evidentemente, el rol de la gobernanza universitaria y del trabajo, necesaria para enfrentar los retos de la política actual del Gobierno federal en materia educativa.

| Preguntas específicas | Objetivos específicos | Hipótesis específicas |
|---|---|---|
| ¿Qué mecanismos se han implementado en el SUNTUAS Académicos en materia de gestión por subsidio ordinario y recursos extraordinarios que se | Analizar los elementos teórico-conceptuales de la gobernanza universitaria, gobernanza del trabajo, así como de una cultura política y su relación con el | La difusión, activismo y concientización a la planta docente adherida al SUNTUAS Académicos ha permitido mantener, al menos por etapas, la cultura política |

| | | |
|--|---|--|
| <p>asignan a la Universidad Autónoma de Sinaloa para alcanzar mejores prestaciones laborales?</p> | <p>sindicalismo desde una perspectiva crítica que permita explicar las estrategias implementadas por el Suntuas Académicos en la búsqueda de mayor estabilidad laboral.</p> | <p>sindical, traducida en un impulso de formación, participación e involucramiento con sectores y al interior de la Universidad para generar indicadores de calidad educativa, así como jurídica y moral para exigir el pago de prestaciones, atención y servicios en beneficio de los sindicalizados.</p> |
| <p>¿Cuál es el nivel de conocimiento y participación de los miembros del Suntuas Académicos en torno a sus derechos y obligaciones, así como su evaluación en torno a su relación laboral como sindicalizados en la UAS?</p> | <p>Evaluar la cultura político-sindical del personal sindicalizado del Suntuas (sección Académicos) en la actualidad, derivado de las transformaciones sociales como observa la representación del sindicato y sus condiciones laborales.</p> | <p>El personal sindicalizado del Suntuas Académicos carece de una conciencia histórica que lo motive a involucrarse en la vida activa del gremio sindical; sin embargo, muestra altos niveles de satisfacción de pertenecer a una institución educativa como la UAS y por las prestaciones que contiene su contrato colectivo de trabajo signado entre sindicato y administración, lo que permite la gobernanza universitaria y laboral.</p> |

1.4 Justificación

La Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa se ha enfocado, desde su surgimiento, en realizar estudios de migración, políticos-sociales, educativos, de desarrollo regional, telecomunicaciones y

evaluación de políticas públicas. El presente trabajo se enfoca en fortalecer líneas de investigación y aplicación de conocimiento, abarcando objetos y campos de estudio como en reiteradas ocasiones hemos señalado. Se considera que el Doctorado en Estudios Regionales con Énfasis en América del Norte es el programa educativo idóneo para este tipo de investigaciones, previo conocimiento de la viabilidad para la obtención de recursos diversos (científicos, documentales, humanos, financieros) para cumplir con el objetivo.

El sindicalismo ha cambiado a lo largo de los años, derivado de transformaciones sociales, cuyo impacto se ha dado en el ámbito educativo y ha repercutido en los indicadores de desempeño, calidad y aumento de matrícula estudiantil. Esto no es en el vacío, sino que las personas como docentes, autoridades educativas y agentes que pertenecen a un gremio sindical pugnan por obtener mayores beneficios, generando relaciones laborales de causa-efecto.

Adicionalmente, la propuesta pretende, una vez comparados contratos colectivos, estatutos, reglamentos, funcionalidad y condiciones de trabajo, realizar una evaluación del SUNTUAS Académicos a través de una línea del tiempo y recomendar las acciones a realizar para gozar de mejores beneficios, así como el impacto de la cultura político-sindical de sus miembros y los retos que se representan en la actualidad para mantener las prestaciones laborales.

Se buscará en un capítulo adicional que se consideren diversos sindicatos, de naturaleza similar, pero con perspectiva comparada, con la finalidad de ahondar en el debate teórico-epistemológico desde una visión crítica que permita aterrizar en el estudio de caso del SUNTUAS Académicos. Asimismo, se busca realizar una aportación al conocimiento en la construcción de un concepto que explique la situación que presentan los sindicatos universitarios en la actualidad.

CAPÍTULO II. SINDICALISMO UNIVERSITARIO: DE LO INDIVIDUAL A LO COLECTIVO DESDE UNA PERSPECTIVA TEÓRICA

2.1 Estado del Arte

El presente trabajo tiene como ideal alcanzar una visión acorde a una realidad en las organizaciones sindicales del personal académico universitario. Existen elementos para reconocer que los gremios gozan de Contratos Colectivos de Trabajo superiores a lo que establece la Ley Federal de Trabajo como parte de su lucha, convicción y logros alcanzados. Todo ello se fue otorgando en sus inicios, donde el ambiente político, económico y social en el país así lo exigía y era viable por las condiciones mismas. Actualmente, han existido factores internos y externos que no han permitido una correcta evolución para mejorar las condiciones de trabajo, o bien, en algunos casos, mantener lo conquistado contractualmente hablando.

Haciendo referencia a una perspectiva de seguridad social contra la visión real sobre una sociedad que vive en constante incertidumbre y en donde la prevalencia de una ausencia de contratos reales y poca estabilidad laboral permite referenciar a Ulrich Beck, quien establece la tesis de la sociedad del riesgo, la cual consiste en una forma de depauperación de las masas. Como bien lo señala este autor, las personas no están en la miseria, pero en general viven en una sociedad de consumo masivo, en su mayoría están bien informadas y educadas, pero tienen miedo, se sienten amenazadas y para no dar entrada a la única comprobación posible de sus condiciones reales, se comprometen a impedir ser los destinatarios (Beck, 1998).

Este mismo autor también indica que existe una pluralidad de intereses en la sociedad, que amenaza y genera que crezca la realidad del riesgo; esta misma realidad no respeta fronteras sociales y nacionales, en palabras de Beck, «aun tras los muros de la indiferencia prolifera el peligro» (Beck, 1998). Ante ello, la sociedad del riesgo lleva a un desempleo masivo bajo condiciones de individualización, según lo indica el autor.

La sociedad del riesgo se caracteriza, esencialmente, por una imposibilidad de prever externamente las situaciones de peligro, donde los riesgos son el producto

histórico de las fuerzas productivas. Así, la crisis de la modernidad ha dado lugar a que se entienda de una forma distinta la realidad social, se ha cambiado ya de una modernidad sólida a una modernidad líquida, del paso de una sociedad de la producción a una sociedad del consumo y el paso de una sociedad del control a una sociedad del riesgo, también llamada la segunda modernidad (Beck, Lipovetsky y Bauman, como se citó en Rojas, 2011).

Esto constituye una explicación de lo que viven distintos países en materia de cultura político-sindical y el sindicalismo en general, desde el ámbito laboral internacional. Por ello, en la revisión del estado del arte se analizan algunos estudios, sus enfoques metodológicos, así como las teorías que pretenden explicar esta investigación. En primera instancia, se referencia a Túnez, donde ocurrió un estallido impredecible e inesperado que contribuye a dar sentido a dinámicas internas de la organización sindical como espacio de acción colectiva, su contribución a la transformación del campo político y su interacción con diferentes organizaciones más o menos estructuradas. Ante este escenario, los sindicatos pensaron la situación política y social, apoderándose de los problemas y deduciendo estrategias organizativas para la movilización.

En este país, la cultura organizacional permitió a los sindicalistas aplicar estrategias de presión y negociación para cambiar la posición de la junta directiva, lograr sus objetivos y disipar crisis que podrían haber causado una ruptura dentro de la organización. Yousfi (2021) señala que esta cultura organizacional permitió mantener vínculos estrechos con la clase trabajadora sin cortar relaciones con el estado de partido único. Así, la acción de los sindicalistas y su resistencia colectiva parecían ser el resultado del conocimiento de la organización como de las acciones en el curso de los acontecimientos y en los demás actores del movimiento.

Comprender las interrelaciones entre movimientos y organizaciones, así como sus respectivas dinámicas organizacionales internas, contribuye a explicar cómo los desafíos de los movimientos de protesta dan forma a las organizaciones y las respuestas a las demandas externas e internas de cambio.

El Ghaziri et al. (2020) señalan que la interacción de factores individuales, organizacionales y situaciones contribuye a proteger a los integrantes de un gremio, es decir, factores como un clima organizacional deficiente caracterizado por la falta de flexibilidad en las estructuras de trabajo, la falta de apoyo y participación en la toma de decisiones, junto con el conflicto de roles, el bajo empoderamiento y motivación laboral del personal, la resolución de conflictos, deficiente prácticas y la falta de políticas institucionales dentro del entorno laboral son elementos que determinan el desempeño de un sindicato en un tema muy particular, la prevención de acoso laboral.

En el ámbito público, la estabilidad y seguridad laboral en ocasiones se visualiza como algo excesivo en comparación con el sector privado; de esta forma, los trabajadores del sector público tienen cinco veces más probabilidades de estar representados por convenios colectivos, teniendo numerosos impactos en los trabajadores y sus condiciones de trabajo, de aquí que los sindicatos desempeñen un papel importante sobre la exposición a peligros en el lugar de trabajo, incluida la intimidación. Sin embargo, la renuencia de los trabajadores a denunciar incidentes de intimidación se ha atribuido a temores de represalias y victimización, falta de confianza en la organización para tomar las medidas apropiadas para resolver el conflicto, así como falta de claridad sobre el proceso de reporte (Ghaziri et al., 2020). A pesar de ello, los sindicatos y las entidades de negociación colectiva tienen un papel importante en la prevención y manejo de problemáticas; sin embargo, deben ser palpables en los acuerdos contractuales y hacerse realidad.

El sindicalismo es un tema controvertido en la actualidad. No se puede dudar de los avances obtenidos y los beneficios palpables para una gran colectividad que pertenece a estos gremios. Sus conquistas han sido el resultado de luchas, consensos y, sobre todo, de un agrupamiento social que merece ser estudiado. Esta investigación se enfoca al sindicalismo de carácter universitario, la historia de los sindicatos se ha expuesto de manera puntual a lo largo del capítulo 1.

El poder de los sindicatos se asocia con aspectos como el salario y la pérdida o aumento del diálogo entre trabajadores y empresas. Addison (2020) realiza una

comparativa entre las ventajas y contradicciones en los que se encuentran en este momento estas organizaciones. Entre las ventajas, el autor señala que los sindicatos con base en sus estructuras de negociación pueden tener consecuencias favorables en la negociación salarial, pueden lograr micro resultados favorables al impulsar la voz de los trabajadores; asimismo, de existir una relación a largo plazo entre empresa y trabajador, los sindicatos facilitan la contratación. Sin embargo, la reducción de la desigualdad salarial es el sello histórico de estas agrupaciones.

Entre las contradicciones que presentan los sindicatos, Addison (2020) expone que, por lo general, concentran un poder monopolizado que provoca un inadecuado manejo de recursos. Los procedimientos de gobierno no son exclusivos de los mecanismos sindicalistas y, por diseño, pueden reducir la búsqueda de rentas que perjudican el rendimiento de una empresa, por lo que se pone en duda la funcionalidad histórica donde se cuestiona si realmente puede ayudar a reducir la desigualdad salarial y apoyar las políticas redistributivas.

Cuando se hace referencia a los sindicatos universitarios, uno de los estudios a considerar es el impacto organizativo que tienen en las universidades estadounidenses, donde desde los años de 1970 y 1980 el movimiento obrero estuvo conformado por gran parte de profesionistas, tal fue así que en 1995 el 40 % de los profesores de tiempo completo estaban representados por sindicatos, según expone Wickens (2008). La influencia de los sindicatos en Estados Unidos se encuentra en las instituciones públicas y recientemente han trastocado las privadas. No obstante, los sindicatos de graduados se han acrecentado en los últimos años.

En los años noventa, los conflictos laborales en las universidades terminaban en huelgas. Annunziato (1994, como se citó en Wickens, 2008) reseña una estadística publicada en 1994 por el Centro Nacional para el Estudio de la Negociación Colectiva en la Educación Superior y Profesionales, que indica un registro de 163 huelgas de docentes entre 1966 y 1994.

Ante esto, se han retomado una serie de variables que permiten explicar el funcionamiento del sindicato; a partir de ello, el estudio expuesto por Wickens (2008) señala lo siguiente:

- Condiciones de trabajo. La negociación colectiva implica una mejora en esta variable, considerando el poder del profesorado, así como la gobernanza universitaria, la seguridad laboral, procedimientos de promoción y libertad de cátedra.
- Satisfacción laboral. Ormsby y Ormsby (como se citó en Wickens, 2008) descubrió que los profesores de una universidad en el sureste de los Estados Unidos no reportaron niveles más altos de trabajo y satisfacción aproximadamente tres años después de la sindicalización. Los profesores estaban más satisfechos con la paga, pero insatisfechos con los aspectos no monetarios de sus trabajos; no obstante, datos de profesores canadienses sindicalizados señalan que se encontraban bastante satisfechos, independientemente de su estado de sindicalización. La disminución de la satisfacción laboral de profesores deriva en graves relaciones laborales y esta variable se asocia a simpatías sindicales.
- Gobernanza universitaria. Los avances en la educación han tenido un impacto en la gobernabilidad de las instituciones. En ocasiones, limitar el poder del profesorado y aumenta la probabilidad de una disputa laboral; por ello, Wickens (2008) expone que la gobernanza mejora la sindicalización, referenciando la adopción de la fórmula Rand por Canadá, donde la Suprema Corte mandata a todos los empleados al pago de una cuota, pertenezcan o no al sindicato, lo que obliga a los dirigentes a negociar y representar a todos los empleados sean o no agremiados.
- El consenso es cuestionable sobre el papel que ha jugado la sindicalización en el gobierno universitario. Algunas revisiones de la literatura han concluido que la sindicalización resulta en la disminución de la participación y la comunicación,

mientras que otras revisiones han concluido exactamente lo opuesto (Camerón, 1984, como se citó en Wickens, 2008). De hecho, algunos investigadores han señalado que la sindicalización no ha tenido efecto sobre cuestiones de gobernabilidad. Para que los sindicatos mantengan y amplíen el apoyo de sus afiliados deben ampliar el alcance de su negociación.

- Seguridad laboral. Pertenecer a un sindicato se asocia con obtener mejoras en la seguridad, permanencia y procedimientos de promoción. Elmuti y Kathawala (1991) realizaron una encuesta en una universidad de Illinois, encontrando que más de un tercio de los encuestados creían que la sindicalización había influido positivamente en la promoción; mientras que, en Ohio, un estudio reveló que la sindicalización tiene un efecto positivo débilmente significativo sobre la probabilidad de que un profesor esté en un rango más alto (Wickens, 2008).
- Libertad académica. Se considera uno de los objetivos primordiales de la negociación colectiva.
- Relaciones de campus. Estas relaciones se consideran indispensables en la satisfacción del trabajo, vida y productividad de la negociación colectiva entre individuos y grupos.
- Relación facultad–administración. Este tipo de relación es la que provoca la existencia de los sindicatos, por lo cual la mejora de la comunicación es primordial.
- Relaciones entre facultades. En el contexto organizacional, este tipo de relaciones es de suma importancia. McClendon y Klass (como se citó en Wickens, 2008) descubrieron que contar con el apoyo social de los compañeros de trabajo a favor de la huelga aumentó la probabilidad de que participen en actividades relacionadas a ella. Además, se mejora la relación al reducir la tensión en el trabajo y se fortalecen las relaciones de confianza, aumentando la percepción de apoyo y compromiso con la organización.

- Relaciones facultad–organización. El compromiso de los docentes con sus universidades y sindicatos será primordial para el sentido de identidad y participación.

Las variables antes señaladas indican, en palabras de Wickens (2008), que el compromiso sindical es una multiconstrucción, porque además de lo antes señalado, cuestiones como lealtad, deseo y voluntad para mantener la unión serán indispensables, aunque, como manifiesta el autor, los estudios han demostrado que el compromiso sindical esté asociado con la militancia y la propensión a la huelga.

Uno de los análisis recientes que han realizado en las universidades en relación con ciertas variables que señala Wickens (2008) es el estudio planteado por Patrick (2003) sobre la satisfacción laboral de las universidades nigerianas; con ello, aunque el contexto de estas universidades es distinto al de México o Norteamérica, es indispensable retomar otras perspectivas con la finalidad de realizar una comparativa de las divergencias y similitudes en la problemática planteada.

Asimismo, aunque en Nigeria las universidades son un fenómeno más reciente, aspectos relacionados con salarios, la autonomía universitaria, la financiación, la libertad académica, la contratación, el desarrollo, la retención y los diversos temas de bienestar son coincidentes sobre los que hemos pasado en México y muchos países del mundo. Por lo cual, señala Patrick (2003) que la pérdida de libertad académica, el financiamiento insuficiente, los fondos de investigación, las oficinas del personal y la jubilación prematura son problemas latentes. Aún en nuestro país no se han subsanado del todo, por lo cual reexaminar los factores de satisfacción laboral de los docentes universitarios se considera primordial, el autor señala que la satisfacción laboral es de suma importancia en cuanto a la variedad de necesidades y valores de una persona en un lugar de trabajo, por lo cual la define como un proceso dinámico que ocurre dentro del individuo para satisfacer necesidades con impactos en el crecimiento social.

Como señalan Campbell y Kleen (como se citó en Patrick, 2003) existe un fuerte vínculo entre la satisfacción laboral, el interés, la remuneración y el reconocimiento social entre las diversas profesiones. Parecen estar de acuerdo en que para que un

trabajador se mantenga en un trabajo y se sienta satisfecho debe ser debidamente recompensado en términos de beneficios y salarios. Esto es un factor por el cual hay una creciente fuga de cerebros en Nigeria.

En este estudio se identificó que el pago y promoción son factores muy importantes en la satisfacción laboral de los docentes en Nigeria. Se consideró al personal académico de todas las universidades de este país, donde se obtuvo una muestra de nueve universidades. El instrumento constaba de 196 ítems agrupados en 12 categorías: paga/salario, seguridad laboral, logro/reconocimiento, oportunidades de promoción, jefe estilo/actitud de liderazgo, ambiente de trabajo (físico) y desarrollo del personal. Los resultados mostraron que los profesores de Nigeria de las universidades estatales están insatisfechos con la infraestructura del trabajo y la autonomía universitaria, mientras que los profesores del ámbito privado no están satisfechos con la paga/salario, la seguridad laboral y el desarrollo del personal.

Los sindicatos son actores que participan de manera activa en el aumento de la competitividad universitaria. Tal es así que, a medida que las universidades juegan un papel importante en la innovación regional, se da lugar a un aumento del compromiso de aprendizaje mediante una red de actores que interactúan dentro de un marco institucional.

Para efectos de abundar en los estudios que se han realizado desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas que fortalezcan nuestra investigación, encontramos en el caso de México lo descrito por Morales y McGinn (1982), quienes en su artículo *Faculty Development in Mexican Universities* detectan la dificultad de generar un cambio en el diseño de una educación que ayude a desarrollar a la sociedad en lugar de limitarla, esto debido al estrechamiento en el rol del maestro, actor que posee un impacto directo en las personas y su aprendizaje y, en consecuencia, en la sociedad. Para ello, consideran necesario un involucramiento mayor del docente en el entorno social y político que rodea al proceso de enseñanza. De este modo, su publicación es una búsqueda que permita encontrar un programa que brinde la pauta a los profesores

de modificar su escenario a través de la revisión de la educación superior y la docencia universitaria en México.

Con la intención de lograr su objetivo, Morales y McGinn (1982) describen los problemas y perspectivas que enfrenta México, las características de las universidades mexicanas y su profesorado, así como una descripción de las instituciones educativas que operan en el país. De dicho escenario surge su planteamiento del problema mediante el cuestionamiento de cómo los centros educativos no responden a las circunstancias reales de los profesores y las universidades.

Para su investigación de campo, la metodología utilizada fue la visita a 34 centros educativos, en los cuales entrevistaron a los directores mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento, el cual fue diseñado para describir objetivos, métodos y resultados. Dentro de los hallazgos se obtuvo que los centros pueden dividirse en tres grupos según el grado en que han influido en la práctica del desarrollo docente en México:

- Centros que, además de servir a sus respectivas instituciones, también han tenido efectos de difusión, difundiendo materiales y capacitando personal de otras instituciones.
- Centros que han desarrollado un modelo alternativo de desarrollo de la facultad; sin embargo, han tenido poco impacto en las prácticas de otras universidades.
- Centros que han tendido a imitar el modelo tecnológico educativo exportado por los centros de la Capital y Monterrey y hacen que sus prácticas reproduzcan la estructura y el proceso actual de la educación superior.

Asimismo, en la mayoría de los centros se identificó, por un lado, que no existe una planificación en respuesta a los problemas de la universidad, la comunidad local o la región, situación que se vislumbró al solicitarle a los directores que describieran su filosofía de funcionamiento y no tener claridad de objetivos que trascendieran el propio plantel; por el otro, que existe una estandarización en los métodos apropiados para la enseñanza-aprendizaje independientemente de las disciplinas. Por lo anterior, los autores sugieren un modelo de cómo debe organizarse y operar un programa de

desarrollo docente, con la finalidad de fomentar circunstancias donde las IES y sus académicos puedan contribuir en el desarrollo nacional.

En nuestro país, una de las características que ha modificado la forma en la que el personal percibe el trabajo es el tránsito a la flexibilidad laboral. Enrique de la Garza (como se citó en Covarrubias y Ramírez, 1993) ha estudiado el comportamiento de los sujetos obreros mexicanos, y si las señales observadas en la investigación de campo son correctas, podría decirse que los mineros de Cananea son uno de los pocos sujetos obreros que no han sido desarticulados por los cambios laborales en curso, este es uno de los referentes del sindicalismo en México. Se debe reconocer que la fuente última de las conductas improproductivas es el proteccionista de los sindicatos que fomenta una cultura de la ineficiencia. Sin embargo, un 76 % de los trabajadores reconoce la importancia de participar en el sindicato y recurrir a las instancias gremiales para resolver los conflictos.

Covarrubias y Ramírez (1993) argumentan que la percepción de los mineros sobre su propio sindicato está relacionada con el dominio que estos tengan del contrato colectivo. A medida que los mineros conocen el contrato colectivo, más positiva es la forma en que perciben al sindicato, y manifiestan que la percepción del sindicato no está relacionada con el salario, el departamento, la categoría ni la antigüedad. La adhesión al sindicato proviene de su eficacia en la resolución de los problemas laborales, por lo cual ha logrado producir entre sus agremiados, incluso los más recientes, prácticas y la percepción sobre el trabajo y la organización.

Con lo anterior, se tiene una visión amplia de cómo se ha abordado el tema planteado desde diversas ópticas, siendo de nuestro interés enfocarnos a las teorías de la cultura, gobernanza y relaciones laborales, en las que se ahonda en el apartado siguiente.

En el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, algunos autores se han enfocado a estudiar la evolución que ha tenido la institución, los cuales están siendo revisados a detalle.

2.1.1 Financiamiento a la educación superior en México

Los recursos económicos aprobados y destinados a la educación son claves para las condiciones laborales de los trabajadores universitarios. Ahora bien, en materia de calidad educativa, si se pretende obtener efectos en el desarrollo económico, como es el caso de los países que han decidido invertir en educación, hoy enarbolan como ejemplos y modelos a seguir ya que su crecimiento ha tenido repercusiones en una mayor calidad de vida para su población, motivo por el cual también se tiene que replicar por los otros países como México.

Es viable expresar que se debe invertir en la educación, ya que, sin lugar a dudas, es un elemento indispensable para poder alcanzar y mantener el desarrollo en una nación. Diversos estudios, teorías e investigaciones así lo han confirmado. No obstante, en México el presupuesto a la educación es menos que el de países desarrollados. De acuerdo con el informe *Education at a Glance* de 2018 de la OCDE, en el caso de América Latina el gasto per cápita en instituciones educativas en el promedio de países de la propia OCDE es de US \$34 297.00, mientras que en México es de US \$14 173.00, lo cual equivale a decir que en México el gasto per cápita es del 41% respecto al promedio de la OCDE.

La razón de ello es que no se tiene voluntad por apostarle a la educación, prueba de ello es que los mecanismos para asignar partidas presupuestales consideran únicamente la proyección de la inflación y no una verdadera política educativa que garantice una educación integral y de calidad con una visión de largo plazo.

Esa es una tarea pendiente que las nuevas generaciones en México tendrán que realizar a través de la acción colectiva para que sea posible generar conciencia entre los gobernantes y hagan viable una correcta asignación de recursos, suficientes para la educación para avanzar en mejores indicadores.

México no es considerado como un país que haga lo necesario para que sea la ruta de la educación lo que les permita alcanzar el desarrollo. Al interior del país, es aún

más complicado para las universidades públicas, pues para la entrega de recursos económicos el gobierno federal en los últimos años ha utilizado únicamente como base el presupuesto anual asignado, más la proyección de la inflación, para dejar un incremento real de cero. Es decir, en pesos y centavos existe un aumento cada año, empero, la cantidad aprobada en la práctica se queda por debajo de la inflación, la cual crece más que la proyectada, lo que dificulta la operatividad de las universidades.

En México, de acuerdo con información de la Secretaría de Educación Pública, el recurso destinado a las universidades por alumno en 2023 fue de 58 769.96 pesos. Esto no significa que sea homogéneo para todas las universidades; debido al número de estudiantes de cada una de las casas de estudio esta cifra puede aumentar o disminuir. Un ejemplo, la Universidad Autónoma de Yucatán recibe por alumno 86 803.58 pesos; la Universidad de Colima recibe 67 405.26 pesos por estudiante; por su parte, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí recibe 62 761.21 pesos y la Autónoma de Tamaulipas 59 904.68 pesos por alumno. En el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, recibe tan solo 35 117.54 pesos por estudiante, lo que agrava su situación para alcanzar los objetivos de la institución.

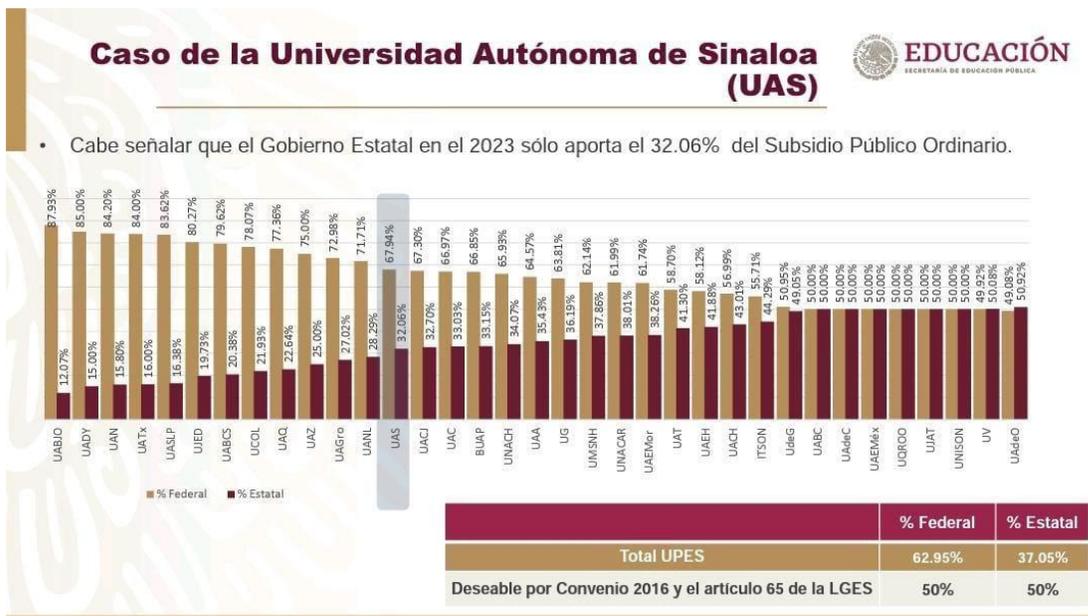
Para encontrar una solución a dicha problemática, en el año 2000 se constituyó una fórmula denominada CUPIA, que permitía a las universidades en crisis participar por recurso extraordinario, elevando sus indicadores de calidad, los cuales eran evaluados por organismos externos y permitían observar cualitativa y cuantitativamente el crecimiento de estas. Programas educativos acreditados, procesos administrativos certificados, aumento de matrícula, oferta educativa más amplia, ejercicios de transparencia y rendición de cuentas eran contemplados en la fórmula mencionada y era la estrategia por seguir por parte de las universidades para salir adelante con sus compromisos.

Con la llegada del nuevo milenio, y las formas implementadas para alcanzar recursos extraordinarios por parte de las universidades a efecto de poder responder a las necesidades de estas, los sindicatos universitarios tuvieron que adaptarse y transformarse. La inteligencia y nuevas formas de hacer política se impusieron a la

cerrazón, siendo el trabajo colectivo lo que permitió alcanzar los recursos mencionados y poder así responder favorablemente a las demandas de los trabajadores.

En el sexenio de 2018-2024, el Ejecutivo federal desapareció la fórmula CUPIA y fueron declarados abolidos los rescates financieros vía concursos de recursos extraordinarios. Se implementó un estudio minucioso de cada universidad y se realizó, en la práctica, a partir de 2018 la entrega de recursos vía Convenios de Apoyo Financiero (CAF), los cuales son signados por los titulares de cada universidad en crisis, la autoridad de la SEP y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), donde básicamente los rectores se comprometen a realizar ajustes en sus Contratos Colectivos de Trabajo, por ser esa la razón, que a palabras de la SEP, mantiene en declive financiero a las universidades.

Imagen 2.1 Aportaciones de recursos públicos destinados a las universidades en México



Fuente: Documento de trabajo, Perspectivas y Expectativas de la Educación Superior (SEP, 2023).

El caso particular de la Universidad Autónoma de Sinaloa en cuanto a financiamiento se ubica con una mayor aportación federal, la cual oscila en el 67 %, mientras que el resto es subsidio estatal. Como se muestra en la gráfica anterior, no es

de las universidades que reciben más recursos; sin embargo, se continúa trabajando para aumentar el presupuesto, necesarios para actividades vitales.

En este escenario, los sindicatos, a través del aglutinamiento con asociaciones de carácter nacional, donde se representan las universidades públicas autónomas en México, han pugnado por establecer acuerdos con las autoridades universitarias, velando por los intereses del gremio, pero siempre a favor de aspectos como la autonomía, calidad educativa y prestaciones laborales, cuidando, ante todo, la fuente de trabajo de los agremiados.

Lo señalado representa un verdadero desafío para las comunidades universitarias. Por un lado, se requiere mantener la cobertura y calidad para generar egresados competitivos, pero, por otro, no se reciben los recursos requeridos para tal efecto. Todo lo señalado en este apartado, sin duda alguna tiene un resultado sumamente complicado para mantener las prestaciones laborales de quienes prestan sus servicios en las casas de estudio.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Teoría de la cultura

La cultura es un conjunto de patrones simbólicos compartidos públicamente que permiten y restringen lo que las personas pueden decir y hacer juntas. Con frecuencia, los sociólogos lo relacionan con los patrones de discursos, vocabularios, códigos, prácticas, estilos y otros términos. La cultura está compuesta por una serie de elementos que configuran una estructura social, esta es la capacidad de las personas para comunicarse y se encuentra en la interacción entre individuos. Parte de ello es que la cultura otorga vocabularios, imágenes, códigos o estilos de interacción que organizan las ideas y la experiencia (Lichterman, 2012).

Cultura cívica

Luego de esta definición general, Lichterman (2012) señala un aspecto cívico como enfoque pragmático en la línea de cultura, esto hace referencia a las personas que participan en acciones voluntarias y colectivas para definir y resolver problemas que los participantes imaginan que son importantes para alguna identidad colectiva, no necesariamente la propia, ya sea local, nacional o global. Definir el aspecto cívico depende no solo de un sector de la sociedad, sino en el espacio donde las personas trabajen y resuelvan problemas en nombre de la colectividad.

Alexis de Tocqueville, desde los años sesenta, fue pionero en los estudios de cultura cívica. A través de observaciones del voluntarismo en los EE. UU. mostró cómo en este país se formaban asociaciones: los grupos promovían intereses privados de forma efectiva más que si actuaban de forma individual. Posterior a esto, en la misma década, el estudio de Almond y Verba se refrendaba como un elemento de la cultura cívica, donde comparan encuestas sobre valores, actitudes, opiniones y creencias de los Estados Unidos, Inglaterra, Alemania, Italia y México, viendo sus aportaciones como orientaciones psicológicas hacia el sistema político, distinto a lo que observa Tocqueville, quien se orientó más a las costumbres, por lo cual desarrollaron una tipología de culturas cívicas y encontraron tipos «parroquial», «sujeto» y «participación» (Lichterman, 2012).

Podemos denominar *cultura cívica* a los patrones culturales que configuran los medios o fines de la acción cívica. No existe una cultura que sea fundamental, absoluta o necesariamente cívica o no cívica. La cultura cívica se refiere a las formas culturales que las personas usan para resolver problemas juntos. Eliasoph y Lichterman (como se citó en Lichterman, 2012), manifiestan que la sociedad civil se crea y se recrea, configurando grupos y formas rutinarias que dan un significado de pertenencia y han identificado tres elementos de grupo: trazan límites alrededor de sí mismos en un mapa social más amplio; sostienen lazos que definen las obligaciones de un buen miembro con el grupo; y observan normas que definen el significado de hablar en el grupo. Pertenecer a un grupo los identifica, comparten valores e intereses, por lo cual la cultura

cívica está impregnada de una serie de significados que no parte desde cero, esto es algo más complejo que los movimientos sociales, donde solo se extraen consignas, identidades y pasiones.

Lichterman (2012) destaca dos enfoques de cultura cívica, uno de ellos descrito por Alexander en una investigación de integración social y cultura en la esfera civil, y un enfoque pragmático orientado a los estilos culturales y prácticas cotidianas; desde este enfoque se pretende estudiar la investigación propuesta. Siguiendo con el autor, indica que los académicos suelen ver la cultura como algo colectivo, una suma de creencias y actitudes individuales, mientras que la perspectiva clásica de cultura cívica la define como una suma de actitudes y hábitos individuales.

De importancia es señalar que el concepto de cultura cívica ha venido evolucionando y se ha argumentado desde diversas perspectivas; con frecuencia, el concepto es interpretado desde una parte normativa, mientras que otros autores lo han equiparado con estudios empíricos y comportamientos sociales. Para Lichterman (2012), el concepto se comprende desde la acción colectiva, por lo cual «cívico» significa un espacio social para la resolución colectiva de problemas por parte de actores que persiguen un bien que definen como relevante para una colectividad más grande.

Por su parte, Handayani et al. (2020) presentan una teoría de la cultura cívica más acabada, descrita como un sistema de normas que integra los principales enfoques para medir la cultura cívica y lo hace de una manera que conduce a un enfoque basado en principios para comprender la variación de grupos dentro del país. Putnam añade cuatro elementos para una mayor comprensión, que son: compromiso cívico, igualdad y desigualdad, confianza y tolerancia, y pertenencia a un grupo. Estos elementos determinan el funcionamiento de una organización.

Cultura política

Definir la cultura cívica implica comprender conceptos como cultura política. Ambos son formas de observar la realidad, pero con anteojos distintos. Almond y Verba (1963)

determinan la cultura cívica como civismo político, lo cual se orienta a sustentar la democracia, por lo cual, desde el punto de vista de estos autores, la cultura cívica se caracteriza por ciudadanos activos que intervienen en el proceso político, que confían en los políticos y en el sistema, destacando la confianza como un elemento imprescindible (Martin, 2021). Almond y Verba fueron quienes introdujeron el concepto de cultura política en la ciencia política, y lo definieron como un patrón particular de orientaciones para la acción política, interacción e instituciones políticas.

Para Almond y Verba (como se citó en Emil, 2019), algunas de las orientaciones individuales que también se deben tomar en consideración incluyen elementos como: a) orientación cognitiva, b) orientación efectiva, c) orientación estimada, que son juicios y opiniones sobre objetos políticos. El estudio de los trabajos de Almond se enfoca desde una perspectiva funcional estructuralista observando la política como una esfera de la sociedad con un sistema equilibrado e interconectado con otros sistemas sociales. Esta perspectiva le permite identificar la metodología de la investigación en cultura política, ya que su método de análisis comparativo de los sistemas políticos identifica las características de los tipos de cultura política. Almond, Verba, Beer, Ulam, Macridis y Bradford son partidarios del análisis de la cultura política desde un enfoque conductual.

Almond y Verba (como se citó en Nikonova, 2019) describen la cultura política en los EE. UU. durante la década de 1950 como homogénea, cuya base es la libertad. Fueron pioneros en abordar el problema de la cultura política y presentaron una clasificación. Distinguieron entre la cultura política patriarcal, subjetiva y participativa, enfatizando la cultura cívica, que se define como «cultura de participación leal». La base de esta tipología es un cambio en las orientaciones políticas del sujeto hacia las instituciones políticas y la dinámica de su actividad política (Emil, 2019).

Para los años setenta, a través de investigaciones, Elazar identifica los flujos migratorios a EE. UU y nuevas subculturas. Esto es coincidente con los análisis que realiza Martin (2021) donde, desde su perspectiva, la cultura política se relaciona con las tradiciones de la sociedad, el espíritu de las instituciones públicas, las pasiones y

razones colectivas de los ciudadanos, y el estilo y códigos de funcionamiento de sus líderes. Por lo tanto, estos factores no son solo aleatorios sino productos de la experiencia histórica.

Lichterman (2012), en cambio, argumentó que este tipo de cultura apoya la formulación de reclamos sobre recursos, identidades o visiones de la sociedad. Emil (2019) define la cultura política como el conjunto de ideas, conocimientos, tradiciones y valores políticos que representa un vínculo relativamente estable entre la conciencia política y la socialización, entre las etapas y niveles de las herramientas de comunicación y las instituciones políticas, que define el proceso político y que se expresa a través del discurso político.

En la investigación realizada por Ordukhanyan y Sukiasyan, (como se citó en Emil, 2019) se observó la cultura política en el contexto del discurso político y la sociedad de la información como nuevas categorías de la ciencia política. Sin embargo, se puede argumentar que cada nación, pueblo o civilización tiene una cultura formada histórica y tradicionalmente.

Ante esto, la cultura política del individuo es considerada en la ciencia desde diferentes perspectivas. En primer lugar, desde el punto de vista de la socialización del individuo; en segundo lugar, de su adaptación a las condiciones sociopolíticas del desarrollo de la sociedad; en tercer lugar, la inculturación, la entrada individual del individuo en la cultura de las relaciones sociopolíticas; desde la posición de incluir al individuo en la vida política de la sociedad, está asociado al desarrollo de la actividad sociopolítica. También puede comprenderse desde el acceso a la socialización del individuo (Nikonova, 2019).

En este sentido, desde un punto de vista politológico, Vyatr (como se citó en Emil, 2019) define la cultura política como la integridad de actitudes, valores y modelos de comportamiento que trastocan la relación entre autoridades y ciudadanos. Incluyendo los siguientes componentes:

- a) Conocimiento de la política, familiaridad con los hechos e interés por ellos.
- b) Valoración de los fenómenos políticos.

- c) El aspecto emocional de las posiciones políticas como el amor a la patria, el odio al enemigo.
- d) Los tipos de comportamiento político en una sociedad determinan cómo actuar en la vida política.

Entendiendo la cultura política como el conjunto de normas y valores que determinan la participación de las personas en la vida política de la sociedad, Nikonova (2019) expone, a su vez, una serie de elementos para distinguir las formas principales de formación de una cultura política:

- 1) Las actividades del Estado para determinar patrones de comportamiento político, la formación y consolidación de símbolos políticos nacionales.
- 2) Actividades políticas, ideológicas, educativas y organizativas de las organizaciones públicas y, sobre todo, de los partidos políticos, sientan las bases de la conciencia política de los ciudadanos, de su pensamiento y comportamiento.
- 3) La participación de la Iglesia en la vida política cotidiana, el pensamiento político y comportamiento de los ciudadanos.
- 4) Actividades de información y comunicación de los medios de comunicación.
- 5) El impacto de los negocios en las relaciones políticas (en países con economías de mercado).
- 6) El traslado con mayores o menores cambios en los principios, normas y modelos del ejército a la vida política.
- 7) Los principios de las relaciones familiares a la vida política.
- 8) El proceso educativo y de crianza en las instituciones educativas, en cuyo marco se da una información detallada sobre el sistema político y sus normas.

A pesar de estas características, se debe destacar que la confianza es reconocida como una cualidad de «carácter democrático» y una norma importante para el desarrollo de la civilidad política de acuerdo con Almond y Verba. Es una actitud «no política», una norma de comportamiento ciudadano que se manifiesta a través de la confianza en otros miembros de la propia organización, siendo un beneficio importante

de la acción de la sociedad civil (Martin, 2021). Incluso Denk y Bergh (2015) señalan que los estudios más recientes han examinado actitudes específicas no solo como la confianza política, la identificación partidaria y la eficacia política o tipos de subculturas políticas como ciudadanos críticos, ciudadanos sigilosos o ciudadanos desencantados. Aunque los trabajos de Gabriel Almond y Sidney Verba denominados en *The civic culture* seguirán siendo un referente en el uso de estudios comparativos en ciencia política y el uso de encuestas de investigación, es necesario tener una visión integral que permita realizar un análisis útil de la información, sin restricciones.

Cultura política y cultura cívica en sistemas democráticos

Almond y Verba (1992) realizaron grandes contribuciones a la cultura política con las cogniciones, sentimientos y evaluaciones de su población, una tipología de subculturas políticas que se ha mencionado líneas arriba, así como el vínculo entre cultura política y estabilidad democrática, la cual se logra a través de las estructuras del sistema político y la cultura política de los ciudadanos. Sin embargo, la cultura cívica, para estos autores, explica el aspecto activo de la ciudadanía y la confianza para lograr la estabilidad en los sistemas democráticos e identificar tipos de ciudadanos. El primero de ellos es un ciudadano crítico (Inglehart 1997; Norris 1999, 2011; Dalton 2004; Rosanvallon 2008), caracterizado por la negatividad en las evaluaciones a autoridades y desempeño de actores políticos; el segundo identifica a ciudadanos cívicos, los cuales no quieren involucrarse en política, mientras que el tercero es un ciudadano cívico con una visión más pesimista (como se cita en Denk y Bergh, 2015), esto se explica porque los ciudadanos han perdido la confianza de influir en las decisiones y la capacidad del sistema para dar una respuesta.

Cultura cívica y cultura política suelen acompañarse en la idea de explicar el sistema democrático; sin embargo, en el ámbito de la educación se han dado estudios que retoman estas perspectivas, donde las políticas educativas están impulsadas por la cultura política, se relacionan con la autonomía docente, así como características de docente y escuela. Gwaltney (como se citó en Li y Allen, 2021) define la autonomía docente como el grado en que la enseñanza brinda libertad, independencia, poder y

discreciones sustanciales para participar en la programación, selección y ejecución de actividades administrativas, de instrucción, de socialización y de clasificación tanto en el aula como en la escuela en la organización escolar.

Li y Allen (2021) han señalado que la autonomía docente se ve afectada por la política educativa y que la cultura política es la base donde crece la política educativa. La cultura política provoca impacto en las políticas y programas educativos, la evaluación de los estudiantes y de los docentes. A partir de un entendimiento teórico, los autores han realizado un estudio empírico sobre la autonomía de los docentes donde retoman cuatro factores: (a) el control del aula sobre la enseñanza y la evaluación de los estudiantes, (b) la influencia de toda la escuela sobre el desarrollo organizativo y del personal, (c) el control del aula sobre el desarrollo del currículo y (d) la influencia de toda la escuela sobre el modo de enseñanza de la escuela.

Este estudio trata de visualizar la asociación entre cultura política y autonomía percibida por los docentes a partir de una clasificación realizada por Elazar (como se citó en Li y Allen, 2021), donde las culturas moralistas dan una mayor participación a los maestros en la elaboración de políticas, control sobre política educativa, innovación, inversión en educación, colaboración en escuelas, por lo cual se concluye que, para aumentar la autonomía, los responsables políticos y los líderes de las instituciones de educaciones deben tener una cultura política moralista que contribuya a invertir más en educación, mayores oportunidades para que los docentes participen en la toma de decisiones, pruebas estandarizadas y las prácticas orientadas al mercado, brindar más apoyo de liderazgo, así como alentar la cooperación a nivel escolar.

Cultura organizacional

La cultura organizacional es definida por Schneider y Macey (2013) como los supuestos, valores y creencias básicos compartidos que caracterizan un entorno y que se adopta como parte de una organización en cuanto a la forma de pensar y sentir. Con frecuencia suele confundirse el concepto de clima y cultura organizacional, esta última estudiada a

través de encuestas; sin embargo, también se ha prestado más atención a capturar los detalles del entorno organizacional.

Desde una visión macro, la cultura puede estudiarse desde la perspectiva de lo que una organización debe ser y lo que en verdad es. Una de las más influyentes es el estudio que realizaron autores como Martin sobre la cultura, quien divide la visión de la cultura organizacional desde una visión integracionista, una visión fragmentada y una visión diferenciada. La visión integracionista es lo que las organizaciones son o tienen una cultura compartida por todos; el conflicto, la ambigüedad y las diferencias se ignoran, la perspectiva fragmentada se centra en la ambigüedad, mientras que la perspectiva de la diferenciación es una posición de compromiso. Señala que las personas ocupan subculturas en las organizaciones (por función, por ocupación, por género, etcétera) y, por lo tanto, pueden tener diferentes experiencias e, incluso, pueden otorgar diferentes significados a los mismos eventos (Schneider y Macey, 2013).

En otra perspectiva, Schein (como se citó en Schneider y Macey, 2013) propuso tres niveles de cultura organizacional: artefactos, creencias y valores defendidos, y suposiciones subyacentes. Los artefactos representan el exterior; los valores propugnados o el valor que son reportados por la gerencia como fundamentales a la organización, pero que puede o no reflejar la realidad en la organización para los miembros; y el tercer nivel se refiere a los supuestos subyacentes de la vida organizacional, es decir, el trabajo diario que realizan los miembros de la organización.

La cultura organizacional tiene valores implícitos que los empleados infieren en el comportamiento y las creencias producto de experiencias de socialización entre los integrantes y líderes. Cameron y Quinn (como se citó en Handayani et al., 2020) desarrollaron un instrumento de evaluación de la cultura organizacional denominadoOCAI (Instrumento de Evaluación de la Cultura Organizacional), el cual divide la cultura organizacional en cuatro tipos de cultura: Clan, Adhocracia, Jerarquía y Mercado, con el fin de interpretar el fenómeno de varios tipos de organizaciones, así como el pensamiento de los miembros de la organización sobre la cultura y desafíos que

enfrenta una organización; algunas de las variables que se retoman se señalan a continuación:

1. Características dominantes
2. Liderazgo organizacional
3. Gestión de personal
4. Enlace de organización
5. Énfasis estratégico
6. Criterios de éxito

Este conjunto de elementos pueden ser la base para analizar una serie de categorías de análisis en el marco de la educación superior y de los sindicatos que pugnan por configurar una cultura sindical en la que se expliquen las características de los agremiados y en sí de la organización. Además, la configuración de una cultura política sindical es fundamental para comprender el comportamiento de los miembros de una organización, no solo en relación con las acciones que realiza un líder, sino el impacto con el resto de los adheridos. Es por ello que establecer su conceptualización y tipología será el principal aporte de esta investigación.

Finalmente, se plantea la necesidad de incluir la teoría de Almond y Verba, quienes en diversas investigaciones señalan que la cultura cívica es una mezcla entre modernidad y tradicionalismo del lugar en la que se encuentra.

Los mismos autores mencionan que la cultura política se refiere a las orientaciones y posturas referentes al sistema y sus diferentes elementos, así como actitudes referentes al comportamiento de uno mismo dentro de dicho sistema. También identifican tres aspectos a considerar: orientación cognitiva (conocimientos y creencias acerca del sistema político); orientación afectiva (sentimientos acerca de la política, sus funciones, personal y logros); y la orientación evaluativa (juicios y opiniones sobre objetos políticos que involucran típicamente la combinación de criterios de valor con la información y los sentimientos) (Almond y Verba, 1992). Estos conceptos serán clave para realizar una propuesta de conceptualización de cultura política sindical, así como

una tipología que establezca los niveles de cultura que existen en un sindicato universitario.

2.2.2 Teoría de la gobernanza

La evolución de la sociedad ha generado necesidad de adaptarse a una realidad cada vez más compleja, que demanda nuevas formas de organización y participación en los diferentes aspectos de la vida social. Los cambios estructurales en entornos públicos y privados son de suma importancia en este trabajo, cuyo objeto de estudio busca generar una reflexión teórica de la gobernanza como espacio de colaboración compartida entre distintos actores en torno a una temática particular: la gobernanza del trabajo en los sindicatos.

El sector público, referenciando particularmente al gobierno, ha transitado por distintas etapas, las cuales han moldeado las formas, demandas, procesos, comportamientos, la toma de decisiones, el involucramiento de actores y la manera de repensar el actuar del Estado en las respectivas épocas. Lo anterior dio como resultado diversos tipos de gobierno, conocidos como absolutista, constitucionalista y democrático (Wilson, 1887).

Estas variantes de ejercer el poder versan sobre distintos paradigmas en el sector público, respondiendo a los requerimientos, necesidades y demandas presentadas en los diferentes tiempos. Esos modelos son, en primera instancia, el de la Administración Pública, posteriormente el de la Nueva Gestión Pública y el predominante hoy en día: la Nueva Gobernanza Pública (Osborne, 2010).

Tras los procesos paulatinos de democratización del sector público se gira la atención de la legitimidad del representante hacia el rendimiento y resultados de sus decisiones y acciones para la resolución de problemas colectivos de interés social. De ahí que, con las diferentes transformaciones económicas, políticas, sociales y estructurales, resaltarán la insuficiencia del gobierno y la necesidad del involucramiento de terceros (sector privado y sociedad civil) para una dirección más eficiente de la sociedad (Aguilar, 2010), escenario que demandó un proceso de formulación e

implementación de políticas públicas más horizontal y plural, donde los intereses, conocimientos y experiencia de todos los involucrados sean tomados en consideración para el logro de objetivos comunes.

El concepto de gobernanza tiene antecedentes históricos que datan de la Edad Media (Solórzano y Arízaga, 2011). La popularización de su uso se da a partir de la década de los noventa, luego del reporte del Banco Mundial sobre *El África Subsahariana: de la crisis al desarrollo sustentable*. Es aquí donde aparecen autores como Kooiman (1999) en el ámbito académico, cuyos planteamientos son clave para la aportación, debate y discusión de aspectos teóricos.

De acuerdo con Aguilar (2010), el concepto ha pasado por diferentes etapas, caracterizándose al momento de su aparición por su predominancia descriptiva. Posteriormente se trasladó hacia un enfoque normativo, hasta considerarse un concepto teórico que sustenta la debilidad en la capacidad de acción de los gobiernos frente a los retos planteados por la globalización en las diferentes esferas de la vida social.

Entre las conceptualizaciones que se tienen de gobernanza, se encuentran las siguientes:

Tabla 2.1 Conceptualizaciones de gobernanza

| Autor | Definición |
|-----------------------|--|
| Kooiman (1999) | Arreglos interactivos en los que participan actores públicos y privados con el objetivo de resolver problemas sociales, o crear oportunidades sociales, y atender a las instituciones dentro de las cuales tienen lugar estas actividades de gobierno. |
| Rhodes (1996) | Se refiere a redes interorganizacionales y auto organizadas que comparten características entre sí. |

| | |
|-----------------------|---|
| Aguilar (2006) | Proceso mediante el cual los actores de una sociedad deciden sus objetivos de convivencia —fundamentales y coyunturales— y las formas de coordinarse para realizarlos: su sentido de dirección y su capacidad de dirección. |
|-----------------------|---|

Fuente: elaboración propia con base en Kooiman (1999); Rhodes (1996) y Aguilar (2006).

De las múltiples definiciones del término *gobernanza*, de acuerdo con Pierre y Peters (2020) pueden considerarse como un concepto «paraguas», pues surgen diferentes clasificaciones de su uso en la literatura (Rhodes, 1996, Kooiman, 1999); entre los tipos resultantes se encuentran: gobernanza como estado mínimo, gobierno corporativo, nueva gestión pública, buen gobierno, redes auto-organizadas, orden internacional, sistema socio-cibernética, denominada por Kooiman (1999) como sociopolítica o interactiva, entre otras.

La gobernanza se diferencia del gobierno al centrarse menos en el Estado y sus instituciones y más en las prácticas y actividades sociales; sin embargo, el debate en torno al concepto es constante; la posibilidad de que los actores tengan una mayor participación es desarrollada dentro de marcos institucionales, donde los límites y oportunidades son establecidos por el Estado, salvaguardando la gobernabilidad. En términos técnicos, la gobernanza es el proceso de gobernar y tiene como fin la estabilidad del bien común, satisfacción de los sectores y desarrollo económico sostenido.

Estudiar la gobernanza implica una referencia obligada a la teoría de las organizaciones y la forma en que operan las instituciones. Mark Bevir señala las tipologías que describen y explican diferentes tipos de coordinación, centrándose en tres tipos ideales: jerarquía, mercado y red; teorías abstractas inherentes al entendimiento sobre la forma de gobernar. Existen también distintas formas de gobernanza, como la metagobernanza, gobernanza multinivel, gobernanza global, gobernanza colaborativa e, incluso, formas de gobernanza más particulares orientadas a temas específicos, como la gobernanza universitaria o la propia gobernanza del trabajo (Bevir, 2012).

Independientemente de su denominación, área o utilidad, según Rhodes (1996), compartirán características y elementos en común: interdependencia entre organizaciones, interacciones continuas entre los miembros de la red, interacciones de juego y grado significativo de autonomía del Estado. La naturaleza de este análisis de investigación va orientado a la gobernanza del trabajo para comprender, analizar y descubrir su eficacia y eficiencia, así como su impacto en las condiciones laborales de los sindicatos universitarios del noroeste de México.

2.2.3 Gobernanza universitaria

El origen de la gobernanza universitaria, sus prácticas, estructuras, actores, tensiones y conflictos se han desarrollado con una intensidad distinta en las comunidades que buscan comprender la resolución de las problemáticas de la educación superior. Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021) exponen que la gobernanza implica cooperación y coordinación, legitimidad y estabilidad, arreglos institucionales y actores estratégicos, políticas institucionales y acción pública, colocando la búsqueda en una mayor coordinación y cooperación entre los distintos actores.

En los últimos años, los sistemas nacionales de educación superior en América Latina se han venido transformando para abordar los desafíos que la gobernanza plantea, convirtiéndose en uno de los ejes de investigación desde el campo sociológico y de administración de las instituciones, según indica Brunner y Contreras (2016). Entre los cambios, es posible señalar las modificaciones en las legislaciones, las protestas de estudiantes, la formación docente, demandas laboral y salarial, así como las políticas que han cambiado el sector.

Brunner y Ferrada (2011, como se citó en Brunner y Contreras, 2016) argumentan que los sistemas de educación iniciaron una dinámica de masificación experimentado por los sistemas nacionales, con el tránsito del acceso de élite de manera masiva y ahora, ya en varios países de la región iberoamericana, al acceso universal. Asimismo, sus relaciones con el micro y macro entorno se han vuelto cada vez más complejas, a razón de que deben adaptarse a las nuevas circunstancias.

La gobernanza universitaria se utiliza como una categoría analítica para explicar los mecanismos de coordinación de actividades entre los diferentes actores. Para Brunner y Contreras (2016), se refiere al ejercicio de autoridad política, económica y administrativa para guiar a los sistemas de educación superior; un complejo conjunto de mecanismos, procesos e instituciones a través de los cuales los actores articulan sus intereses, usan sus recursos y tratan de alcanzar sus objetivos.

Este tipo de gobernanza, centrada en la educación, retoma cuestiones básicas relativas a quién decide, cuándo y sobre qué; trata, pues, de las reglas del juego. Es decir, es entendida como un entramado que se compone por los órganos del Estado, las instituciones, los individuos interesados, instancias y mecanismos de participación, mecanismos de gestión, entre los que se pueden señalar de presupuestos, de fiscalización, de intervención, de rendición de cuentas, de obligaciones de informar, de estadísticas, de seguimiento y monitoreo, de evaluación del desempeño e incentivos.

De manera concreta, el uso del término *gobernanza universitaria*, para Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021), justifica expresiones e institucionales de calidad, eficiencia, cobertura, competitividad, equidad y evolución, aunado al desempeño y rendimiento institucional.

Brunner y Contreras (2016) argumentan que los desafíos que enfrenta la gobernanza de los sistemas nacionales de educación terciaria no se tratan de mejorar únicamente la racionalidad instrumental, efectividad y eficiencia del gobierno de esos sistemas a nivel burocrático-formal, sino de cómo introducir una nueva racionalidad sustantiva, de fines y valores, abarcando el conjunto de componentes y aspectos. Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021) abonan que, en el caso de las universidades públicas latinoamericanas, es el Gobierno federal, central o nacional, a partir del diseño e implementación de políticas públicas, quien debe construir un marco de referencia para un desempeño institucional más eficaz.

2.2.4 Gobernanza laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece la necesidad de crear potencial e instituciones nacionales capaces de promover el empleo, garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral, el diálogo social y la consulta tripartita con organizaciones sindicales y empresariales.

Kurczyn (2016) señala un rasgo distintivo de la gobernanza global cuando la normatividad y los usos internacionales incorporan mecanismos de participación social; mientras que la gobernanza laboral, según manifiesta la OIT, son las políticas públicas llevadas a la práctica para equilibrar las condiciones económicas y sociales en las relaciones de trabajo que sustenten el desarrollo social e integral entre las actuaciones del Estado y la sociedad.

Los sindicatos son parte esencial en la organización y gobierno de los sistemas de libre mercado y democráticos. Su importancia radica en que no se sujetan totalmente al Estado, sino que tienen más independencia y, con ello, mayor activismo. Por lo cual, la gobernanza es un concepto que contiene el término *gobierno* y, a pesar de su relevancia, pone a la sociedad civil en el rol de sujeto activo a la hora de hacer política y ejercer la democracia.

Moreno (2019), catedrática de la Universidad de Granada, señala que la dimensión social de la globalización supone un nuevo contrato social, que abarca: a) el compromiso al diálogo social para la formulación de políticas económicas y sociales; b) el reconocimiento de que el fomento de la mayor eficiencia y productividad debe estar equilibrado con el derecho de los trabajadores a la seguridad y a la igualdad de oportunidades; y c) el compromiso de escoger el camino de la colaboración entre empleadores y trabajadores para lograr beneficios de productividad y rechazar eliminar prestaciones, así como despidos.

La gobernanza del trabajo delimita a tres tipos de gobernanza interrelacionadas que se insertan en un modelo organizativo estableciendo compromisos de participación

de todos los actores políticos y sociopolíticos: 1) gobernanza institucional; 2) gobernanza reflexiva; y 3) gobernanza horizontal (Nieves, 2019).

Regini (2002) y Beneyto (2008) han valorado especialmente la participación de los sindicatos españoles en pactos que les otorgaron participación (y financiación) en el desarrollo de ciertas políticas (formación, igualdad de género, etcétera). Además, el sindicato logra una mayor visibilidad. Sin embargo, los cambios institucionales, políticos, económicos y tecnológicos en los últimos años comenzaron a restarles poder; la acción habitual de los sindicatos centrada en la presión-negociación-acuerdo ha perdido bastante eficiencia, motivo por el cual se considera que deben estudiarse nuevas vías de acción, nuevas estrategias y formas de cooperación y coordinación que pueden requerir nuevos modelos organizativos.

Entre los cambios expuestos en la actualidad se encuentra el apostar por un cambio consciente de organización y estrategias, el rejuvenecimiento de la afiliación como una prioridad y el fortalecimiento de las alianzas políticas y sociales mediante la cooperación que permita favorecer a otros repertorios de protesta. Los sindicatos deben generar conocimiento, pertenencia y simpatías de sus agremiados para poder tener más participación, inclinándose a una forma cada vez más horizontal, con estructuras y planes de acción que fortalezcan sus demandas, todas ellas legítimas y dentro del marco jurídico vigente (Sánchez, 2017).

En ese escenario es posible pensar que es una tarea fácil desde una perspectiva organizacional, pero no lo es, en parte por el contexto permanente de transformación del trabajo que cada día se vuelve más incierto, con poca seguridad social, menor estabilidad laboral, disminución constante de políticas gubernamentales de desarrollo económico y apoyo a sectores, entre otras, como se observa en la tabla 2.2 que se muestra a continuación.

Tabla 2.2 Fenómenos que están influyendo de manera decisiva en la transformación del trabajo

| Fenómeno | Definición |
|---|---|
| Globalización de la economía | Dificulta mantener la centralidad de la gobernanza de las relaciones laborales por medio de protagonismo de los gobiernos nacionales en la fijación de las reglas del juego en el desarrollo de las relaciones laborales y de control de su cumplimiento. |
| La extensión de las tecnologías de la información y la robotización de los procesos productivos | Provoca la desaparición de ciertas actividades laborales que da lugar a una intensa destrucción de empleo sin que haya suficiente creación de empleos alternativos. Por otro lado, están provocando importantes cambios en los trabajos que perviven o los de nueva creación, alterando su contenido, funciones y modos de ejecución. Todo ello provoca que las reglas laborales, sin alterarse en su contenido, desplieguen una funcionalidad y eficacia bien diferentes a las del pasado. |
| La descentralización productiva como forma de organización de las empresas | Lleva a la dispersión del empleo y su rotación y genera transformaciones organizativas (también gracias a las TIC y la globalización). |
| El impacto de la economía sobre el medio ambiente y la aceleración del cambio climático | Lleva a propuestas alternativas de medida del crecimiento económico y social, de la calidad de vida de la población. Aumento de la calidad de vida y de empleo ya no se relaciona solo con el incremento del PIB. |
| La intensificación de los flujos migratorios | Provocan efectos indiscutibles de presión sobre el mercado de trabajo de los países receptores de los mismos, así como un fuerte daño en el capital humano y profesional de los países que sufren la emigración. |
| Los cambios culturales en la percepción de la ciudadanía dentro del mundo de trabajo | Hay más pluralidad, pero, a la vez, una diversidad de percepciones personales y culturales poco propicia para una respuesta unitaria por parte de los protagonistas del sistema de relaciones laborales. |

Fuente: elaboración propia con datos de Cruz (2017).

En el marco de la nueva gobernanza globalizada del trabajo se debe valorar la oportunidad de consensuar entre todos los protagonistas de las relaciones laborales a nivel supranacional, donde se manifieste algún tipo de carta universal de los derechos fundamentales laborales como son la libertad sindical, participación en la empresa, negociación colectiva, medidas de conflicto y de resolución, entre otros (Cruz, 2017).

En algunos escenarios, el reconocimiento del derecho fundamental de las personas jurídicas (empleadores) genera limitaciones de los derechos fundamentales de las personas físicas (trabajadores). Es ahí donde cobra relevancia el sindicato como ente defensor de los derechos laborales, del interés común de la clase obrera y su forma de organización para garantizar que se cumplan los principios y doctrinas para los que han sido creados. Conocer la estructura de los sindicatos, sus mecanismos de defensa y la organización de sus instancias es fundamental para entender su actuar en la toma de decisiones.

Repensar las estrategias y conformar coordinadamente estructuras organizativas, dará la pauta para clarificar las funciones de cada uno de los actores, ampliar la base de afiliados, reconstruir el diálogo social, fortalecer la negociación colectiva, consolidar las alianzas políticas y acuerdos, así como la cooperación a nivel micro, macro, intra e interinstitucional.

La nueva gobernanza laboral debe orientarse a una mejora del bienestar social mediante la coordinación activa de sus dirigentes, pero el apoyo de los agremiados será fundamental para avanzar en los desafíos de forma colaborativa. El gobierno central, omnipresente y omnipotente ha quedado atrás. Lo que plantean las nuevas formas de colaboración en gobernanza desde los distintos niveles nos permite repensar el funcionamiento de los sindicatos al interior de las universidades, buscando siempre el bien común.

2.2.5 Teoría de las relaciones laborales

Las relaciones laborales han generado teorías, entre ellas, por ejemplo, destacan las aportaciones de Sidney y Beatrice Webb (Ribón, 2012), así como las de escuelas de Oxford, Wisconsin y de las Relaciones Humanas. Después de la Segunda Guerra Mundial se consolidaron a través de las perspectivas estructural-funcionalista, neomarxista, neocorporatismo e interaccionismo. En tiempos más recientes, se encuentran teorías de la acción orientada, del intercambio, de la acción colectiva, de las opciones estratégicas de los actores, la escuela de gestión de los recursos humanos, de la convergencia y la gobernanza, las cuales se desglosan a continuación para conocer la unidad de análisis en la que centran su atención:

Tabla 2.3 Teoría sociológica de las relaciones laborales

| Etapa | Autor o teoría | Aporte |
|--|---------------------|--|
| Orígenes de los sistemas de relaciones laborales, 1870-1914 | Capitalismo salvaje | Hace referencia al deterioro de las instituciones sociales tradicionales debido al poder y la lógica del mercado tras el inicio del proceso de industrialización, lo que generó desequilibrios entre las partes dominantes y las subordinadas y marcando el surgimiento del sistema de relaciones laborales. |
| | Adam Smith | Percibe la división del trabajo como fuente de productividad y papel del mercado. De este modo, hace una diferenciación entre división técnica del trabajo y división social del trabajo y, tras su razonamiento, infiere que si la primera coadyuva a la productividad de una empresa, la segunda puede ser considerada como el origen de la riqueza de las naciones. |
| | Emile Durkheim | Concibe la división del trabajo como un hecho social que señala el grado en el que las tareas y responsabilidades se han especializado en la sociedad. Para su análisis, describe dos tipos de sociedades: las sociedades primitivas y las sociedades modernas, donde las primeras tienen una escasa división del trabajo y se caracterizan por la solidaridad mecánica fundamentada en una conciencia colectiva, mientras que las segundas poseen un alto nivel de especialización, vista esta como promotora del desarrollo de talentos, capacidades y actitudes específicas, por lo que su solidaridad cambia a una del tipo orgánica basada en la interdependencia |

| | | |
|---|------------------------|---|
| | | funcional. No obstante, para Durkheim, a diferencia de Smith, considera que la principal función del trabajo es la generación de cohesión y solidaridad social, ya que genera más recursos e incita a la cooperación, llevando a la coexistencia pacífica de las personas. |
| | Karl Marx | Considera que la fabricación de bienes está condicionada por las fuerzas productivas, a las cuales les corresponde un tipo concreto de relaciones de producción. Para Marx, estas son «aquellas que se establecen entre los hombres con el objetivo de producir» (Ribón, 2012, p. 34), las cuales son desarrolladas entre los dueños de los medios de producción y los dueños de la mano de obra, es decir, entre burgueses y proletarios, respectivamente. |
| | Max Weber | Desde su visión, las relaciones laborales están determinadas tanto por la burocratización y la legalización, como por el tipo de sociedad capitalista en la que se desenvuelven. Asimismo, se apoya del concepto de racionalidad para explicar esferas de la sociedad industrial europea, de donde determina que el proceso de racionalización despersonaliza las relaciones, quita sentido a la comunicación simbólica y remite la vida humana a la lógica de los sistemas racionalizados, económicos y administrativos. |
| Emergencia de la teoría, 1920-1950 | Sidney y Beatrice Webb | Son considerados los pioneros en desarrollar una teoría de las relaciones laborales propiamente y no solo como una extensión de una teoría social como en casos anteriores. Dentro de sus principales aportaciones se encuentra la definición de sindicato, las causas de su origen y los principios sobre los que se basa. A su vez, aportan una teoría sobre democracia, Estado y transición al socialismo, de la cual se rescatan como ideas principales: la democracia industrial; la compatibilización entre socialismo y democracia; y la extensión de un estándar mínimo de vida civilizada. |
| | Escuela de Wisconsin | Surge en los años veinte y se señala como la rama del institucionalismo enfocada a las relaciones laborales e industriales. Con aportaciones de autores como Commons y Perlman, enfoca su estudio en el papel de las instituciones, particularmente en su rol y funciones dentro del ámbito de las relaciones industriales, con la intención de explicar el movimiento obrero, las estructuras sindicales, la negociación colectiva, la |

| | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| | | determinación de los salarios y los mecanismos que favorecen o dificultan la movilidad laboral. |
| | Escuela de Oxford | También conocida como perspectiva pluralista al reconocer, por un lado, la pluralidad de los intereses sociales y, por el otro, entender que el conflicto de intereses es variable debido a la característica cambiante del entorno, es decir, su estudio se centra en las formas de organizar, conducir y regular conjuntamente el conflicto, las cuales llevan a la negociación colectiva. Los pensadores de esta escuela, entre ellos Kahn-Freund, Fox, Flanders y Clegg, poseen una visión dinámica de las relaciones laborales, por lo que las definen de acuerdo con Ribón (2012) como «un proceso continuo de conflicto y desorden y, al mismo tiempo, de cooperación, orden y regulación normativa» (p. 83), puesto que, de acuerdo con Martín (2003), estas son de carácter económico y se encuentran basadas en la negociación. |
| | Escuela de las Relaciones Humanas | Los elementos característicos de este enfoque son: 1) considera el conflicto como una cuestión patológica, disfuncional y exógena a la empresa; 2) las relaciones humanas en el trabajo son una alternativa al sindicalismo; 3) fomento de la dinámica de grupos informales para contrarrestar la formalidad y jerarquización del organigrama. Considera que los objetivos de las relaciones humanas consisten en brindar una visión unitarista mediante la integración e incitar la participación en el trabajo para reducir la conflictividad y aumentar la productividad. |
| Periodo de consolidación | Estructural-Funcionalismo | Considera que las instituciones de una sociedad cumplen unas funciones orientadas al mantenimiento del orden y la reproducción de la sociedad en su conjunto (Ribón, 2012), de ahí que, para el aspecto de las relaciones laborales en el ámbito industrial, de acuerdo con los funcionalistas, el subsistema de las relaciones en dicha área, que forma parte del sistema social, se caracteriza por actores, contextos de actuación, funciones en la elaboración de reglas, sistema de valores y reglas formales e informales que definen los derechos y obligaciones de los actores. De este modo, de acuerdo con Dunlop (1978, como se citó en Ribón, 2012, p. 106), por relaciones laborales se entiende el «sistema configurado por tres actores (empresarios, trabajadores-sindicatos y gobiernos), en continua interacción dinámica, insertados en un contexto caracterizado por la |

| | | |
|--|------------------------|---|
| | | tecnología, el mercado y la distribución de poder, regulados por una red normativa que armoniza esta interacción, con un consenso en torno a una misma ideología, posibilitando el logro de un equilibrio laboral y social que sería el objetivo del sistema». |
| | Neomarxismo | Surge como crítica a las teorías funcionalista y estructural-funcionalista de las relaciones laborales, así como al marxismo tradicional por parte de sus principales exponentes, los cuales son: Richard Hyman, Harry Braverman, Stephen Marglin, Andrew Friedman, Richard Edwards y Michael Burawoy. De este modo, dicho enfoque aborda la falta de democracia en el trabajo, su deterioro, las relaciones de poder y la dialéctica entre conflicto y pacto. Para ello, analizan las relaciones laborales desde la estructura social tomando en cuenta las relaciones de clase, subordinación y dominación, aunado a tener en cuenta la propiedad del capital y su poder. Por lo tanto, de acuerdo con Martín (2003), en el abordaje de las relaciones laborales el aspecto central son las relaciones de poder y dominación, las relaciones de control sobre el trabajo y las cuestiones respecto a la subjetividad y rendimiento del mismo. |
| | Neocorporatismo | Procura explicar la interacción, intercambio e interlocución de los actores en las relaciones laborales en el denominado capitalismo avanzando. Siguiendo a Martín (2003), el corporatismo democrático o neocorporatismo se caracteriza por la libertad de asociación, la participación de organizaciones representativas en la estructura del Estado y por la existencia de una base social en la generación de consenso, de ahí que tenga como objeto de estudio las relaciones entre grupos con intereses distintos y, de manera particular, el papel, las relaciones, cooperación y maneras de concertar la acción entre actores inmersos en las relaciones laborales, como son organizaciones sindicales, empresariales y del Estado dentro de las sociedades capitalistas. |
| | Teoría interaccionista | Estudia las relaciones formales e informales para la gestión del conflicto, así como los procesos de negociación colectiva. Sus principios básicos descansan en que los seres humanos se encuentran dotados de capacidad de pensamiento modelada por la interacción social, de la cual las personas aprenden los significados y símbolos, los cuales son modificables, y representan la |

| | | |
|-------------------------------|--|--|
| | | base de la interpretación de la realidad, y brindan la pauta para la actuación e interacción de una forma particularmente humana, constituyendo de este modo las sociedades. |
| Aportaciones recientes | Teoría de la elección racional e intercambio | Surge como crítica a las teorías del conflicto y al funcionalismo y forma parte de la corriente interaccionista. Se apoya en el individualismo y la racionalización. Establece que la conducta humana, vista como acción intencionada, busca alcanzar ciertos objetivos con base en las preferencias personales, donde eligen libremente su acción con base en la lógica coste-beneficio, ya que, desde la perspectiva de Homans (como se citó en Martín, 2003), la comunidad fraternal no existe, puesto que para que haya posibilidad de que los individuos cooperen esto será sobre la salvaguarda de sus propios intereses y no de manera altruista y comunitaria. |
| | Teoría de la acción colectiva | Su unidad de análisis son los factores que inhiben o favorecen la participación de los individuos en acciones colectivas para defender intereses comunes, así como la relación entre intereses individuales y colectivos (Ribón, 2012). De acuerdo con Olson, el exponente de esta teoría, los factores principales para que las personas participen son el tamaño del grupo de interés y la presencia de incentivos selectivos. |
| | Teoría de las opciones estratégicas de los actores | Su principal objeto de estudio son las estrategias implementadas en las empresas por los actores involucrados en las relaciones laborales, mismas que se encuentran influenciadas por estructuras institucionales, mercado, contexto y sus fuerzas, interacciones entre las partes, así como la escala de valores de empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y gobierno, las cuales limitan su libertad de acción. Esta teoría interpreta las relaciones laborales como un campo de tres niveles: en el superior se encuentra el ámbito político, en el intermedio el de la negociación colectiva y en el micro la empresa y el centro de trabajo. |
| | Escuela de Gestión de Recursos Humanos | Profundiza en la satisfacción y motivación de los trabajadores; no obstante, no es una teoría propiamente de las relaciones laborales, sino que retoma aportaciones de la Teoría de Sistemas y de la Teoría de la Motivación, ya que sus objetivos implícitos consisten en mejorar la productividad y la calidad del trabajo; sin embargo, su sustento le ha ocasionado críticas |

| | | |
|--|--|---|
| | | argumentadas en la falta de soporte o profundidad teórica. |
| | Teoría de la Convergencia y Gobernanza | Sostiene que las instituciones de las relaciones laborales atienden un proceso de convergencia e integración como efecto de la industrialización y modernización económica (Martín, 2003). Dicho enfoque también resalta la importancia de las variables políticas e institucionales, donde la gobernanza juega un papel relevante al hacer referencia a un nuevo modo de gobernar, bajo una dimensión cooperativa entre los diferentes actores. Sin embargo, existen algunas críticas al respecto sustentadas en el argumento de que dichas nociones reflejan escaso poder, problemas de legitimidad y autoridad insuficiente. |
| | Teoría geometría variable | Permite la clasificación y comprensión de los diversos sistemas de relaciones laborales y orientaciones de acción. La idea de geometría variable subraya diferentes puntos de partida, orientación ideológica y procesos de convergencia, donde se identifican, de acuerdo con Hyman (como se citó en Martín, 2003), tres tipos ideales que caracterizan los estilos sindicales predominantes: 1) hacia el mercado; 2) hacia la clase; y 3) hacia la sociedad. |

Fuente: elaboración propia con base en Martín (2003) y Ribón (2012).

La teoría de las relaciones laborales posee un fuerte sustento sociológico. Su evolución teórica se ha llevado a cabo de manera paralela con su proceso de institucionalización, permitiendo su estudio y análisis para comprender las relaciones entre todos los actores involucrados.

Aspectos como los sistemas regionales de innovación, la satisfacción de los docentes, el funcionamiento de las universidades y las características de las IES, aunado a lo planteado por las teorías de la cultura, de las relaciones laborales, la gobernanza universitaria y laboral, son base para explicar la temática planteada en esta investigación.

El concepto de trabajo ha sido tema de textos filosóficos e, incluso, se remonta a bíblicos; se ha visto de distintas maneras según sea el tiempo y región. Su concepto es abordado por diversos autores y va desde connotaciones políticas, religiosas, éticas y

sociales, hasta la idea de considerar a esta actividad como sumisión, condena, servidumbre e inferioridad.

En las más antiguas civilizaciones, el trabajo fue considerado una actividad servil e indigna en contraste con otras actividades como el sacerdocio, la intelectual o militar (Ghirardi, 1976). El mismo autor expresó en su obra *Filosofía del trabajo* que en Grecia y Roma, el trabajo físico de esfuerzo fue despreciado y, en general, se consideraba oficio vil estar al servicio de otro, ya que ello implicaba una renuncia al pleno dominio de sí mismo, una enajenación, hacerse de otro.

En ese orden de ideas, el grueso de la labor necesaria para el mantenimiento de la comunidad recaía sobre los hombros de los esclavos. El número de esclavos, considerable gracias a las guerras, absorbió el mercado laboral. La condición de esclavo se adquiría, en primer lugar, por declaración de quienes conquistaban territorios militarmente y, en segundo término, por el nacimiento de padre y/o madre esclava. Adicionalmente, en tiempos antiguos, la esclavitud era un estatus que también se obtenía por condena penal, falta de pago de impuestos, incumplimiento de deuda y la desertión del ejército (Ellul, 1970).

Los hombres desde siempre trabajan. Al utilizar alguna fracción de la naturaleza, incluido el propio cuerpo humano, ha generado condiciones de producción en aras de satisfacer necesidades individuales o colectivas (Albanesi, 2015). A ello se le ha podido definir como fuerza de producción; la misma condición social del hombre ha sido utilizada a modo de organización para el intercambio de necesidades.

Desde la comunidad primitiva, esclavismo, feudalismo, mercantilismo (nuevos mercados), capitalismo (industrial), comunismo, capitalismo (financiero) y en plena globalización por medio del desarrollo tecnológico, el concepto del trabajo se ha ido moldeando para alcanzar la idea de que es la fuente de riqueza como lo afirman especialistas en Economía. El propio Engels (1993), en su obra *El papel del trabajo en la transformación del mono hombre*, señala que el trabajo, a la par de la naturaleza, provee de materiales que el hombre convierte en riqueza, empero, el trabajo es mucho

más que eso asevera el autor, ya que representa la condición básica y fundamental de toda vida humana.

El trabajo, en el siglo XIX, fue clasificado por Karl Marx como la actividad donde el individuo se crea a sí mismo; es esta actividad autocreadora la que le permite al hombre proyectar su esencia siendo parte intangible del sistema capitalista donde los medios de producción son del burgués y el trabajo es realizado por el proletariado.

En ese escenario, las condiciones de vida desfavorables para los trabajadores obligaron a organizarse en masas para alcanzar mayores prestaciones y que estas fueran reconocidas por las autoridades y, posteriormente, aplicadas por los empleadores. A inicios del siglo XX, el trabajo fue considerado como una necesidad para el desarrollo pese a los retos de la globalización, surgiendo a la par categorías del trabajo estipuladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Como ejemplo, es posible señalar el trabajo decente, el cual sustituye el carácter productivo por el trabajo de calidad. O bien, el trabajo genuino, que se basa en la legitimidad al derecho de tener trabajo sin más. Otro ejemplo es el trabajo digno, el cual debe considerar la libertad para elegir el tipo de trabajo, que sea productivo y justamente remunerado, que exista equidad, seguridad y protección social, donde se respete a los trabajadores y, finalmente, se les permita asociarse para expresar sus preocupaciones y reclamos en aras de alcanzar mejores prestaciones y, por ende, condiciones laborales dignas.

Lo anterior, en materia de trabajo, obliga a observar que para alcanzar lo señalado es necesaria la voluntad y participación de todos los actores involucrados para darle el valor legítimo a esa actividad fundamental denominada trabajo, al margen del sector al que se refiera.

Dicho lo anterior, cobra mayor relevancia lo establecido en la Declaración Internacional de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948, estableciendo en su artículo 23 lo siguiente:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En el mismo año de 1948, la OIT estableció en su convenio número 87 la libertad sindical y el derecho a la sindicalización. Un año más tarde, en su convenio número 98 estableció el derecho de negociación colectiva. En síntesis, para la OIT, el trabajo representa el conjunto de actividades humanas que producen bienes o servicios en una economía, que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen medios de sustento para los individuos. Por su parte, para la Real Academia Española (RAE), el trabajo representa la ocupación retribuida, visto como el esfuerzo humano aplicado para la riqueza.

Ahora bien, hablar estrictamente de las relaciones laborales como teoría, es remontarnos al surgimiento de estas, lo cual se suscitó de lado al proceso de industrialización de los países europeos durante la segunda mitad del siglo XVIII, de ahí que dicho término posea su precedente en la expresión *Industrial Relations*, aparecida a finales del siglo XIX. En dicha evolución histórica, la acción colectiva organizada, el reconocimiento público de los sindicatos y la creación de cuerpos de mediación en el conflicto han sido fundamentales para el desarrollo de esta área del conocimiento (Martín, 2003).

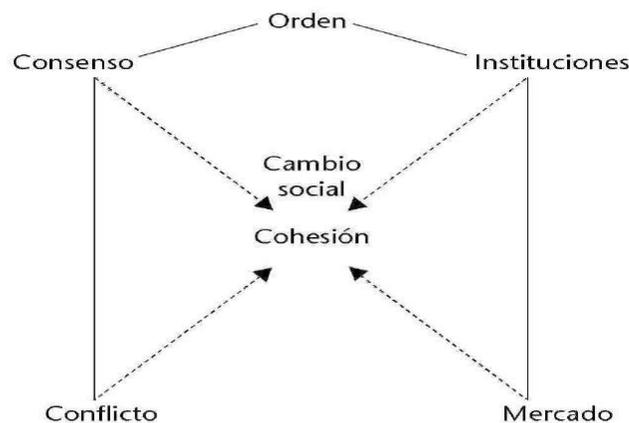
De acuerdo con Martín (2003) y Ribón (2012), las relaciones laborales son las prácticas y reglas que rigen la estructura de las relaciones entre los asalariados, la iniciativa privada y el Estado, es decir, establecen el marco del proceso productivo entre estos tres actores en distintos ámbitos o niveles como son dentro de una empresa, rama de actividad, territorio determinado o la economía en general.

Estas pueden ser individuales o colectivas, de tal forma que la relación puede darse de manera directa entre actores, o bien puede llevarse a cabo mediante sus representantes (pudiendo mencionar, entre ellos, grupos, sindicatos, organizaciones empresariales o instituciones gubernamentales). A su vez, pueden ser formales e informales a través de acuerdos, convenios, reglamentos, legislaciones, entre otros (Martín, 2003).

Su abordaje ha sido compartido desde la visión de diferentes perspectivas como son la sociología, la economía, la psicología social, el derecho y la ciencia política, hecho que ha ocasionado la generación de diversos enfoques, así como el debate en un diálogo interdisciplinario entre los campos académicos a lo largo del tiempo.

A partir de las teorías generales de la sociología se han desarrollado teorías aplicadas de manera particular a las relaciones laborales, en las cuales pueden identificarse dos líneas o ejes centrales. La primera busca explicar la cuestión del orden, las relaciones de conflicto y consenso, mientras que la segunda está determinada por el debate entre instituciones sociales, cohesión social y mercado laboral (véase figura 2.1).

Figura 2.1 Ejes del debate teórico de las relaciones laborales



Fuente: Martín (2003, p. 151).

De esta forma, los primeros antecedentes teóricos están conformados desde el denominado «capitalismo salvaje» hasta el proceso de institucionalización de las relaciones laborales con contribuciones de Smith con la división del trabajo; Durkheim, con la división del trabajo y el orden social; Marx, y su pensamiento sobre las relaciones laborales, y Weber, con la extensión del principio de racionalidad (Martín, 2003; Ribón, 2012). Estos aspectos son indispensables para analizar cómo se han construido y reconfigurado las relaciones laborales para entender el funcionamiento interior de un sindicato y, a su vez, demás instituciones e individuos.

La forma en que los trabajadores lograron entender que la acción colectiva a base de esfuerzo, tiempo y dedicación abriría las puertas para obtener condiciones dignas para vivir. No fue fácil alcanzar, en un primer momento, legitimidad y posterior legalidad para asociarse con el fin de promover y defender cuestiones relacionadas a la actividad laboral; más bien ha sido el despertar de los trabajadores, que con el tiempo tuvo un despunte, consolidación, inercia, deterioro y, en el contexto actual, una nueva oportunidad para trascender mediante la asociación laboral, dicho de otra forma, los sindicatos.

CAPÍTULO III. APROXIMACIÓN CIENTÍFICA DE LOS COMPONENTES Y REALIDADES DE LOS SINDICATOS UNIVERSITARIOS

A nivel mundial se han presentado diversos fenómenos políticos, económicos y sociales que nos obligan a analizar los contextos propios de cada momento para entender de mejor manera causas y consecuencias. El presente trabajo de investigación ha señalado de manera precisa etapas que han transformado los modelos económicos y las acciones que, de forma particular, han asumido los trabajadores aglutinados en organizaciones sindicales, así como las consecuencias en las prestaciones laborales del personal sindicalizado universitario.

Desde los años setenta del siglo pasado, se ha presenciado un giro hacia el neoliberalismo en las prácticas políticas y económicas. Es de nuestro interés hacer especial énfasis en este sistema neoliberal, ya que pese a la llegada al poder de presidentes con características socialistas en la última década, sobre todo en países latinoamericanos, a razón de la propia globalización, el modelo neoliberal sigue imperando en todos los continentes y, al ser nuestro campo de estudio las relaciones laborales, cultura política y gobernanza del trabajo, resulta indispensable reflexionar en torno a ello para explicar de mejor manera las condiciones que prevalecen en los sindicatos, esencialmente los universitarios y nuestra unidad de análisis que es el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa en su sección Académicos.

En su obra, *Brief History of Neoliberalism*, Harvey (2005) hace un análisis crítico al neoliberalismo. Él anticipa que es una teoría de prácticas político-económicas, la cual, afirma, es la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, que consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo dentro del marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada fuertes, mercados libres y libertad de comercio.

Como antecedente histórico del mencionado modelo, en párrafos anteriores encontramos que el mismo autor hace alusión a China, donde Deng Xiaoping, testigo del vertiginoso aumento de riqueza e influenciado por lo experimentado por Japón, Taiwán, Hong Kong, Singapur y Corea del Sur, resolvió implementar un sistema de mercados para sustituir la planificación central, pasando de ser un estado cerrado y atrasado en un mundo globalizado, a ser un centro de dinamismo capitalista con una tasa de crecimiento sostenido sin precedentes en la historia de la humanidad. Continúa Harvey (2005) manifestando que, por su parte, Margaret Thatcher, ya como primera ministra de Gran Bretaña, en 1979, con la idea de acabar con el estancamiento inflacionario que prevaleció durante la década anterior a su mandato, decidió realizar políticas neoliberales, incluyendo las que coadyuvaran a disminuir el poder de los sindicatos. En 1980, Ronald Reagan, como presidente de los Estados Unidos, colocó a su nación en el rumbo de la revitalización de su economía apoyando las acciones de Volcker en la reserva federal que consideraban indispensable socavar el poder de los trabajadores organizados y otros sectores (Harvey, 2005).

Para Adrián Sotelo, este tipo de políticas, si bien pueden generar crecimiento económico, también traen consigo actos de desigualdad social, explotación de la clase trabajadora y precarización de la fuerza de trabajo, causado por la oligarquización observadas en países como Estados Unidos (Sotelo, 2019). Muestra de lo dicho por el autor en cuestión es la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), donde se formalizó la homologación salarial a la baja, incrustada en un contexto de precarización generalizada con beneplácito de la clase alta de Estados Unidos y México.

Para abundar más a lo señalado, el neoliberalismo, de acuerdo con lo presentado por investigadores del *Economic Policy Institute* y Jeff Faux, no solo hizo desaparecer 700 000 empleos, sino que empoderó al empresariado en la negociación de salarios, todo ello con los acuerdos establecidos mediante la firma del TLCAN. Además, congeló prácticamente la capacidad de negociación y el subsiguiente desplome de la membresía en los sindicatos. En síntesis, el TLCAN, producto del neoliberalismo, contiene en

cientos de sus páginas un vasto conjunto de reglas y procedimientos diseñados para ofrecer a inversionistas de las grandes corporaciones, en ambos lados de las fronteras, mayores oportunidades para acceder al mercado de Estados Unidos con bienes producidos en México, donde los salarios son muy bajos y las regulaciones débiles (Sotelo, 2019).

Dando seguimiento al estudio de Adrián Sotelo Valencia, destacamos que, en tiempos más recientes, con Donald Trump se intensificó la práctica neoliberal, ya que, si bien es cierto, este tipo de políticas no inician con Trump, sí fue durante su gobierno cuando se fortaleció al empresariado, en vez de hacerlo en los derechos de los trabajadores. Desde que asumió el cargo de presidente, firmó varias leyes que afectaron directamente a salarios, beneficios, salud y seguridad de los trabajadores de Estados Unidos, lo que también generó un impacto negativo en México.

En ese orden de ideas es que pretendemos detallar y medir el impacto favorable o desfavorable que han tenido los trabajadores y argumentar las razones que han obligado a organizarse y mantenerse en sindicatos con el objeto de alcanzar mayores condiciones laborales. Asimismo, el factor de cultura política ha permitido, según la hipótesis que hemos planteado, generar, por medio de la gobernanza del trabajo y relaciones laborales, mejores prestaciones para los miembros de sindicatos universitarios como es el caso de la unidad de análisis. Esto es algo que se estará aceptando o rechazando a lo largo de este capítulo.

En ese tenor, podemos citar a Francisco Rodríguez Hernández et al. (2012) para dar seguimiento a apartados trascendentes y dar claridad a la investigación, como los son, en términos generales, la pobreza y desigualdad, que precisamente son generadores de motivar o inhibir la lucha organizada de los sindicatos.

La pobreza y la desigualdad social son fenómenos que se han tratado de explicar de diversas formas para encontrar posibles soluciones. Su estudio asocia variables de desarrollo económico, social, cultural, político que representan aspectos de vida digna

y plena (Rodríguez, 2012). Desde luego, tiene un carácter multidimensional con consecuencias desiguales para el acceso a la salud, educación, empleo y otras necesidades de la población para su desarrollo. Rodríguez (2012) nos expone que las políticas neoliberales nacen con el objeto de crear riqueza y que, una vez alcanzado cierto punto, su redistribución llegaría a todos los estratos sociales, cosa que no ha sucedido. Ante ello, surge una incógnita: ¿qué hacen los individuos para cambiar su situación?

La respuesta, de acuerdo con Adolfo Sánchez Almanza, es que las personas deben estar en busca permanente de una justicia distributiva o justicia social, la cual refiere a la forma en que una sociedad decide asignar bienes o recursos entre sus integrantes, los cuales compiten para cubrir necesidades, por un acceso igualitario a los mismos. Tiene que ver también, continúa el autor, con los objetivos de la distribución o redistribución de la riqueza para hacer frente a la desigualdad social.

Si bien es cierto, estos no son temas de fondo para la investigación que nos ocupa, también es cierto que se pueden considerar como las posibles causas por las cuales la ciudadanía se ve en la necesidad de aglutinarse de manera organizada y en el marco de la ley para mejorar sus condiciones de vida. Una de las formas es la creación y, sobre todo, permanencia de sindicatos, así como recientemente la participación en gobernanza (en sus distintos niveles), escenario ideal para ser partícipes en la toma de decisiones horizontal y, por ende, coadyuvar a la obtención de mayores beneficios para los miembros de dichos gremios. Sin embargo, no en todos los casos los sindicatos atienden las necesidades de sus bases siendo diversos los motivos. Por esa situación es que no debemos perder de vista los objetivos del presente trabajo, donde resulta indispensable matizar que se pretende identificar cómo en el periodo 2002-2022, con el sistema político que prevalece, es que la cultura política y la participación en gobernanza de los sindicatos tienen un impacto en las prestaciones laborales del personal sindicalizado. Analicemos, pues, cómo evoluciona la cultura política.

La cultura política se ha ido transformando conforme evolucionan las herramientas de información y comunicación, donde los individuos adquieren conocimientos en diferentes áreas que forman un comportamiento ante la sociedad y que se traduce en mayor o menor cultura política, generando un impacto en el ámbito público y las condiciones de vida, incluyendo todos los sectores, por supuesto el sindical universitario uno de ellos.

Los fenómenos más determinantes, como ya señalamos, son la globalización, la entrada en vigor y permanencia del modelo neoliberal y las transformaciones sobre manera en América Latina de políticas populistas que forjan visiones y actitudes que se analizan desde la óptica de la cultura política.

Por ello, recalcamos que se plantea explicar el contexto y conceptos base para la presente investigación. La cultura política constituye un eje fundamental en el terreno de la política gracias a la influencia de los sistemas políticos y, concretamente, de la estabilidad democrática por medio del comportamiento de las personas en cuanto a su participación política.

Entre los autores más representativos en esta temática se encuentran Almond y Verba, quienes son pioneros en el estudio de la cultura política. Ellos argumentan que a finales de los setenta existía una vinculación entre la cultura política y la forma expresa de la participación de los individuos en acciones políticas, siendo esta su principal expresión.

Por su parte, Inglehard, a inicios de los ochenta, señala que hay un «renacimiento» del término *cultura política*, donde los valores, conocimientos y comportamientos son los principales elementos de la cultura política, los cuales son transmitidos de generación en generación.

Mariano Torcal especifica que la cultura política debe ser vista como un instrumento que sirve para conectar la micro-política con la macro-política (persona,

sociedad, estado). En tanto, para José Valles representa el atributo de un conjunto de ciudadanos que siguen una misma pauta de orientaciones o actitudes ante la política, poniendo, por tanto, el carácter colectivo. Mientras mayor sea el consenso de pensamiento y conducta ciudadana, mayor será la estabilidad del sistema y sus instituciones.

Los mencionados apartados nos otorgan un panorama amplio para analizar el rol de los individuos y su cultura política, de manera particular en los sindicatos universitarios. Antes de iniciar a exponer las formas y aplicación de nuestra metodología, es menester citar el ejemplo descrito por Gerardo Luis Dorantes y Aguilar (2012), donde narra cómo se genera la construcción de agenda universitaria de poder con la participación de su comunidad en la toma de decisiones en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), siendo pieza fundamental el papel de sus sindicatos.

Dorantes y Aguilar (2012) afirman que la mayor concurrencia en el proceso de estructuración de agenda, mediante la participación política ciudadana, puede asegurar mejor la estabilidad del sistema, por lo que corresponde al personal académico, redacta el autor, que pese a no conocer de fondo el plan de trabajo de rectoría, los maestros se mantienen informados, en su mayoría, a través de páginas de Internet y plataformas. Eso les permite evaluar la labor universitaria y conocer las percepciones de la comunidad universitaria, donde, en el caso de académicos, la mayoría se siente excluida de la toma de decisiones. Sin embargo, el 46 % de los académicos dicen tener un tipo de participación subjetiva y un 39 % participación objetiva. Concluye el autor que para comprender la moderna democracia mediante el estudio de la construcción de agendas es necesaria la participación de múltiples actores. Para lograr avanzar positivamente en beneficios colectivos se deberá incluir a todos en la toma de decisiones para que estas puedan tener características estables, efectivas, eficientes y socialmente responsables (Dorantes y Aguilar, 2012).

Ahí radica, a nuestro juicio, la importancia de los sindicatos universitarios como lo es el que ocupa el espacio de la unidad de análisis. Empero, no debemos olvidar que hay autores que hacen críticas severas al sindicalismo. Se expresa, por citar un ejemplo, que el indicador de la tasa de densidad de afiliación, siendo la medida general más usada para evaluar la fortaleza de los sindicatos, en el caso de los Estados Unidos representa un declive, país en donde fue notable la disminución de miembros en sindicatos, pasando entre 1960 a 1980 del 32 % al 22 % la sindicalización, y de 1980 al 2000 del 22 % al 13 % (Zepeda, 2016).

No obstante, lo señalado por Roberto Zepeda (2016) nos indica que en Estados Unidos el sector que mayormente ha disminuido su militancia sindical es el privado (no agrícola), cayendo hasta el 6.7 % de sindicalización, mientras que el sector público, donde se encuentran las propias universidades, de 1984 al año 2015 solo ha disminuido 0.6 % (Zepeda, 2016). Entonces ¿cuáles son las causas determinantes de la densidad sindical? Algunas respuestas las podemos encontrar en la composición industrial, la globalización, políticas neoliberales, débil alianza política entre sindicatos y partidos políticos, movimiento laboral fragmentado, legislación, burocratización en el reconocimiento oficial de los sindicatos y la oposición de los empleadores, que son algunos motivos que expresa Roberto Zepeda (2016).

Ahora bien, entrando en nuestra materia y pretendiendo dar respuesta a las incógnitas generales y específicas, así como a los objetivos e hipótesis planteados en el capítulo uno de este trabajo, abordaremos la siguiente metodología. En las Ciencias Sociales, históricamente se han mantenido dos enfoques metodológicos: cuantitativo y cualitativo, los cuales profundizan las características de los paradigmas positivista, interpretativo y socio-crítico. En este trabajo de investigación, el paradigma interpretativo será la piedra angular para comprender, interpretar y compartir de forma holística las interrelaciones que presentan los sujetos de este estudio. Este paradigma tiene sus antecedentes históricos en la fenomenología, el interaccionismo simbólico interpretativo, la etnografía y la antropología, por mencionar algunas. Sus impulsores surgen de la escuela alemana y se considera a Husserl su fundador; entre sus autores

más representativos están Dilthey, Baden, Berger, Shutz, Mead, Blumer y Lukman (Ricoy, 2006).

El proyecto de investigación plantea la propuesta de una metodología cualitativa en mayor medida, pero también se utilizarán datos cuantitativos debido a la naturaleza de la problemática, en el cual las encuestas y el enriquecimiento de los datos mediante entrevistas semiestructuradas será fundamental para el análisis y comprensión de esta.

La investigación, al poseer un enfoque cualitativo y cuantitativo, pretende analizar datos mediante programas estadísticos que permitan establecer generalizaciones sobre el comportamiento de los agremiados a los sindicatos, con la finalidad de conocer su proceder y actuación ante determinadas situaciones que les competen por pertenecer a un colectivo. El uso de entrevista semiestructurada y encuestas da lugar a obtener información a profundidad, desde la perspectiva de los dirigentes sindicales y los trabajadores, respectivamente, sobre su accionar, el análisis de la toma de decisiones y el estado en que se encuentra el sector que representan.

En la revisión documental se profundizará en el contexto histórico del surgimiento de los sindicatos de las universidades públicas, así como sus contratos colectivos de trabajo donde se especifiquen sus prestaciones económicas, laborales y sociales que permitan hacer un comparativo a efectos de entender el alcance que poseen mediante acciones colectivas y poder determinar la eficiente o ineficiente participación del Suntuas Académicos en la gobernanza del trabajo y su impacto en las condiciones laborales para sus miembros.

Derivado de esto, se busca que el estudio vaya desde el nivel descriptivo al explicativo, permitiendo analizar causas, consecuencias e impactos. A continuación, se presentan, de manera general, las características de la investigación, mismas que constituyen la línea base del proyecto propuesto.

- **Diseño metodológico**

El sindicalismo ha cambiado a lo largo de los años, derivado de transformaciones sociales, cuyo impacto se ha dado en el ámbito educativo y ha repercutido en los indicadores de desempeño, calidad y aumento de matrícula estudiantil. Esto no es en el vacío, sino que las personas como docentes, autoridades educativas y agentes que pertenecen a un gremio sindical pugnan por obtener mayores beneficios, generando relaciones laborales de causa–efecto.

Adicionalmente, la propuesta pretende, una vez comparados contratos colectivos, estatutos, reglamentos, funcionalidad y condiciones de trabajo, realizar una evaluación del SUNTUAS Académicos a través de una línea del tiempo y recomendar las acciones a realizar para gozar de mejores beneficios, así como su impacto en la calidad educativa y los retos que se presentan en la actualidad con la finalidad de ahondar en el debate teórico-epistemológico desde una perspectiva crítica. Asimismo, se busca realizar una aportación al conocimiento en la construcción de un concepto que explique la situación que presentan los sindicatos universitarios en la actualidad.

Cabe señalar que se construirá a partir de los datos empíricos un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que, como indica Rivero y Gross (2016), este cobró relevancia desde la década de 1960, considerándose como una estrategia que se utiliza en organizaciones y empresas como parte de una herramienta de planeación estratégica; la orientación de utilizar un FODA es potenciar las fortalezas y oportunidades, aminorando las amenazas y subsanando debilidades. Las oportunidades y amenazas son consideradas de orden externo, mientras que las fortalezas y debilidades se caracterizan como componentes internos de la organización de acuerdo con lo que señala Harvard Business Essentials (como se citó en Rivero y Gross, 2016).

Rivero y Gross (2016) argumentan que las fortalezas permiten un mejor desempeño de la organización. Las oportunidades dan lugar a potenciar los beneficios y obtener mejores condiciones, aunque son categorizadas como elementos de carácter

externo, mismos que representan aspectos de mejora potencial. En tanto las amenazas se presentan como aspectos fuera del control de la organización, representando una latente preocupación y socava el cumplimiento de los objetivos, de no subsanarlas pueden afectar en gran medida a una determinada institución u organización. A esto se suma la debilidad que es definida por los autores como las competencias que impiden el desarrollo de la organización, o bien, actividades deficientes que esta realiza, argumento coincidente a lo que señala Sarli et al. (2015).

En esta investigación, el análisis FODA es relevante al analizar el sindicato como una organización gremial que presenta elementos positivos y negativos, por lo cual, mediante esta investigación, se buscan generar estrategias que potencien los aspectos positivos para contribuir a mejorar las condiciones laborales, pero, al mismo tiempo, impulsar una cultura política sindical.

Sarli et al. (2015) manifiestan que realizar un diagnóstico en las organizaciones es necesario para evaluar el funcionamiento de la misma, estimar costos y mejorar los beneficios, por lo cual analizar los elementos de fortalezas y debilidades en una organización será fundamental para valorar las oportunidades y amenazas que se presentan en el exterior. De esta forma, desde una visión integral se tiene una perspectiva adecuada sobre qué es lo que se debe cambiar, siempre buscando una mayor estabilidad laboral, mismo que constituye uno de los fines en los sindicatos. Los autores señalan que un análisis FODA es necesario en la toma de decisiones, en la propuesta de soluciones a problemáticas latentes que permitan determinar un cambio, aunado a tener un diagnóstico en dos vertientes, uno de carácter prospectivo y otro retrospectivo, destacando las variables de la gobernanza laboral para realizar un análisis profundo de los sindicatos, enfatizando el caso del SUNTUAS.

En la tabla 3.1 se pueden visualizar las características de la investigación, las cuales se explican en el desarrollo de este apartado.

Tabla 3.1 Características de la investigación

| | |
|---|--|
| Tipo de estudio | Cualitativo (inductivo) Cuantitativo (deductivo) |
| Diseño | Correlacional-explicativo |
| Enfoque | Inductivo-deductivo |
| Universo de estudio | Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Sección Académicos. |
| Sujetos de estudio | Miembros del comité ejecutivo, comisionados, delegados y trabajadores. Tiempos completos sindicalizados, asignatura base sindicalizados, asignatura interinos, asimilables, honorarios, confianza. Secretarios generales de sindicatos universitarios. |
| Instrumentos a utilizar | <ul style="list-style-type: none"> - Revisión documental - Entrevista - Encuesta |
| Programa para el análisis de los datos | SPSS – Atlas Ti |

Fuente: elaboración propia con datos de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Tabla 3.2 Categorías de análisis

| Objeto de estudio | Categorías de análisis | Variables | Sujetos de análisis |
|--|---------------------------------|--|---|
| El origen del sindicalismo universitario, su evolución y reivindicación por los derechos y las condiciones laborales alcanzadas y su impacto en la generación de una cultura sindical en | Contratos Colectivos de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Consensos - Relaciones institucionales - Derechos y obligaciones gremiales | Integrantes del Comité Ejecutivo SUNTUAS Académicos |
| | Cultura | <ul style="list-style-type: none"> - Sueldos - Prestaciones sociales - Satisfacción laboral | Docentes |
| | Gobernanza del Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Gobernabilidad de las instituciones - Financiamientos - Acuerdos | Secretarios generales |

| | | | | |
|-------------------|---------|--|--|--|
| el Académicos. | SUNTUAS | | | |
|-------------------|---------|--|--|--|

Fuente: elaboración propia (2022)

- **Unidad de análisis**
 - a) Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Sección Académicos.
 - b) Sindicatos de universidades públicas en México que estén adheridos a la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU).

- **Sujetos de análisis**

El nivel de información generada por los sujetos de análisis en esta investigación nos permite tener una visión integral sobre las opiniones y percepciones de los individuos que forman parte de un sindicato para conformar la gobernanza laboral, así como características que intervienen para un mejor desarrollo.

La investigación se basa en *entrevistas semiestructuradas* dirigidas a expertos:

- Al menos 4 exsecretarios del SUNTUAS.
- 10 secretarios generales de sindicatos de México.

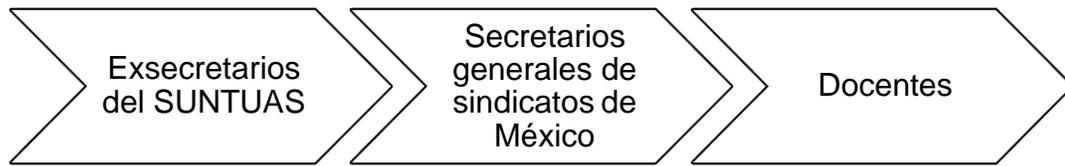
Comparación de Contratos Colectivos de Trabajo

- Al menos 10 sindicatos de personal académico universitario que tengan su normatividad contractual vigente y puedan ser comparados en torno a sus prestaciones con el sindicato universitario de Sinaloa.
- Universidades públicas estatales de Nayarit, Guadalajara, Durango, Zacatecas, Hidalgo, Guanajuato, Estado de México, Sonora, Veracruz, Nuevo León y Sinaloa.

Aplicación de *cuestionario (encuestas)* para:

- Docentes adheridos al SUNTUAS Académicos

Esquema 3.1 Sujetos de análisis



- **Temporalidad**

Esta investigación está delimitada al periodo 2002-2023, considerando los puntos de quiebre que ha tenido el sindicalismo en las últimas décadas en México. Además de ello, el punto de inicio es la aprobación del Contrato Colectivo de Trabajo, con el fin de analizar toda una transición hasta el tiempo actual y así tener un panorama amplio sobre cómo se ha gestado la dinámica del sindicalismo y la cultura de los agremiados.

- **Enfoque disciplinario**

En las IES, los sindicatos universitarios, como organizaciones gremiales, se conforman por una estructura orgánica integrada por representantes del propio gremio para el logro de sus objetivos. Su estructura interna se encuentra compuesta por diferentes secretarías de un comité ejecutivo que atienden cuestiones de interés para la defensa de los derechos de la base trabajadora, así como por diversos comisionados y delegados representantes del colectivo docente que, en conjunto, gestionan ante las administraciones universitarias mejores condiciones de trabajo, el cumplimiento de los contratos colectivos y toman las decisiones que guiarán las acciones a un bienestar general.

En la actualidad, los estatutos deben contemplar, por ley, la libertad, democracia, transparencia y equidad sindical, lo que es clave cumplir y hacer cumplir para mantener la credibilidad, empatía y apoyo de todos los agremiados, y su correcta participación.

En el caso de los universitarios, han sido las coyunturas políticas las que han permitido sus avances, siendo el frente nacional de los gremios los que reivindican los derechos laborales en torno a las prestaciones económicas y sociales alcanzadas. Sin embargo, hoy es más complejo debido a los escenarios que se presentan en un contexto

cambiante, donde los trabajadores son conscientes de que sus expectativas de continuidad laboral se reducen y las tasas de rotación laboral son altas, por lo que su implicación con los procesos participativos colectivos en el seno de la asociación se resiente.

El papel de la gobernanza del trabajo cobra mayor relevancia frente al escenario de la globalización. Precisamos que el Estado como tal, sus gobiernos, los patrones y trabajadores, o bien quienes los representan, han sido parte de la transformación que enfrenta la relación laboral, el marco jurídico y su objetivo final, que es el equilibrio adecuado para que pueda prevalecer la justicia social y la estabilidad gubernamental. La gobernanza del trabajo delimita a tres tipos de gobernanza interrelacionadas que se insertan en un modelo organizativo estableciendo compromisos de participación de todos los actores políticos y sociopolíticos: 1) gobernanza institucional, 2) gobernanza reflexiva y 3) gobernanza horizontal (Moreno, 2019). Kurczyn (2016) señala un rasgo distintivo de la gobernanza laboral cuando la normatividad y los usos internacionales incorporan mecanismos de participación social.

Los sindicatos deben generar conocimiento, pertenencia y simpatías de sus agremiados para poder tener más participación, inclinándose a una forma cada vez más horizontal, con estructuras y planes de acción que fortalezcan sus demandas, todas ellas, legítimas y dentro del marco jurídico vigente (Sánchez, 2017). Abonando como se ha señalado al inicio de este documento a tomar el concepto de cultura política para explicar en conjunto con la gobernanza, las perspectivas del personal adherido al Suntuas. Por estas consideraciones, el enfoque será primordial en el análisis de esta temática.

- **Selección de la muestra**

El enfoque cualitativo, de acuerdo con lo que señala Hernández et al. (2010), implica la posibilidad de examinar a fondo las percepciones de los fenómenos que rodean su entorno, destacando los puntos de vista de cada individuo, así como las interpretaciones y reflexiones sobre un asunto determinado. En esta investigación, como parte del enfoque cualitativo, la entrevista es una de las técnicas de recolección de información,

con la firme idea de construir una realidad e intercambiar puntos de vista, por ello la opinión de expertos en el tema del sindicalismo será primordial, es por esta razón que se ha optado por una muestra de expertos, donde la entrevista semiestructurada será la guía para obtener más información.

Utilizar el criterio de expertos en las entrevistas constituye un puente para validar los elementos que se han retomado para el estudio. Esto coadyuva a determinar resoluciones que permiten arribar a conclusiones con información no solo validada por el uso del método científico, sino delimitada a un campo de análisis específico, tal como señalan Díaz Ferrer et al. (2020).

En este trabajo de tesis, la muestra de expertos se constituirá por la realización de entrevistas semiestructuradas al menos a diez secretarios generales de universidades públicas en México, así como a quienes asumieron la función de secretario general en el SUNTUAS sección Académicos de la UAS, donde se seleccionará al menos a uno por década, considerando desde la creación del sindicato en los años setenta.

- **Fórmula**

Ahora bien, se destaca que el instrumento aplicado muestra datos interesantes que se deben resaltar, y lo que se propone para implementar la encuesta con la metodología pertinente es lo siguiente:

Debemos partir de que el número de trabajadores académicos de la Universidad Autónoma de Sinaloa es de 5714, los cuales están divididos en cuatro zonas (categorías): 927 en la zona norte, 687 en la zona centro-norte, 3148 en la zona centro y 952 en la zona sur. Para tomar la muestra representativa se plantea utilizar la siguiente fórmula (Cochran, 1995, pp. 103-119; Martínez-Cruz, Balankin y Patiño-Ortiz, 2011, pp. 363-372; Ojeda, 2003, pp. 143-152):

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza

p= Variabilidad positiva

q= Variabilidad negativa

N= Tamaño de la población

E= Precisión o margen de error

Entonces:

$$n = \frac{(1.96)^2 [(0.5)(0.5)(5714)]}{(5714)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 359.959437$$

Para calcular la muestra representativa por categoría laboral se utiliza la siguiente fórmula:

$$n_{hi} = \frac{N_{ni} \times n}{N}$$

Tabla 3.3 Muestra poblacional para el personal académico de la UAS

| |
|--|
| Zona Norte |
| $n_{h1} = (927 \times 359.959437) / 5714 = 58.3973395 \neq 59$ |
| Zona Centro-Norte |
| $n_{h2} = (687 \times 359.959437) / 5714 = 43.2782872 \neq 44$ |
| Zona Centro |
| $n_{h3} = (3148 \times 359.959437) / 5714 = 198.311569 \neq 199$ |
| Zona Sur |
| $n_{h4} = (952 \times 359.959437) / 5714 = 59.9722408 \neq 60$ |

Fuente: elaboración propia.

Bajo esta lógica, se aplicarán 362 instrumentos al personal académico en cada una de las categorías a través de un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, tomando en cuenta las unidades académicas dentro de cada una de las cuatro unidades regionales de la UAS.

- **Instrumentos**

- Cuestionario a docentes.
- Cuestionario a exsecretarios generales del SUNTUAS.
- Cuestionario a secretarios generales de universidades públicas en México.

La confluencia de técnicas de investigación como la entrevista y la encuesta son aspectos esenciales para abordar una problemática de forma integral. Considerar actores como los secretarios generales de diversas universidades, así como quienes tuvieron el encargo en el SUNTUAS Académicos y actores clave en los temas de educación superior, permite comprender el proceso de toma de decisiones, la generación de acuerdos y divergencias, y las acciones realizadas en el forjamiento de una cultura dentro de las organizaciones gremiales, así como sus perspectivas desde diversos niveles. Un todo integrador nos permite observar la problemática planteada de manera holística, pero también analizar cada una de las partes para un mayor análisis de la investigación. A continuación, se presentan los resultados de los instrumentos antes señalados con el fin de brindar una explicación por temáticas y actores; no obstante, se establece un comparativo de los contratos colectivos de trabajo en aras de comparar aquellas organizaciones que presentan mayores y menores beneficios que el SUNTUAS.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PARADIGMAS DE ACTORES EN LA ESFERA UNIVERSITARIA

En el presente capítulo tenemos como principal meta poder correlacionar los resultados de los instrumentos aplicados con las teorías que, a lo largo de este documento, se han planteado. De esta manera se pretende explicar, tal y como señala Morín (2004), que el conocimiento no es lineal o recto, sino que existen distintas aristas o particularidades que se deberán explicar para poder entender el todo. De igual manera, poder comprobar que en la problemática que nos ocupa existen múltiples factores que son estudio dados para acercarnos a la realidad y, finalmente, hacer recomendaciones.

A lo antes señalado, se debe agregar que el hecho de haber estudiado la epistemología del trabajo, el origen y evolución de los sindicatos, las legislaciones laborales, y hoy el contexto político, económico y social en México y Sinaloa, nos debe permitir afirmar que los sindicatos deberán ser vistos como la mejor manera de organización para la protección y seguridad de quienes se encuentran adheridos a estas colectividades, desde el trabajo que les toca realizar y, en el caso de las universidades, de quienes hacen posible la educación pública del nivel superior.

Dicha afirmación cobra mayor valía por lo siguiente:

A nivel internacional, el estudio de perspectivas económicas de la OCDE (2023) indica que para el 2024 se prevé que la economía en México crezca un 2.5 % y un 2 % en 2025, lo cual vendrá acompañado por proyectos de infraestructura, las exportaciones y un descenso de la inflación. Sin embargo, en 2024 el panorama a nivel nacional no es del todo alentador: de acuerdo con el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria A.C. (CIEP), en un estudio realizado en 2023 señala que el gasto neto total propuesto en el PPEF para 2024 es de 9.06 billones de pesos, equivalente a 26.4 % del PIB. Esto significa que el incremento presupuestal de 2024 con respecto al año anterior es un 4.2 % más. Cabe destacar que esto también representa un incremento en el endeudamiento, lo cual equivale al 5.4 % del PIB. Es decir, en este año, en el

presupuesto aprobado prevalecen características como una visión a corto plazo, un aumento en el gasto social, baja estimación de ingresos públicos y un endeudamiento histórico para financiar todo aquello que el gobierno se ha propuesto. Esto coincide con lo que analiza el Instituto Belisario Domínguez (2024) mediante un documento del estudio de las finanzas en el que señala que el Fondo Monetario Internacional disminuyó la estimación de crecimiento para 2024 al ubicarlo en 2.9 %, atribuyendo esto a factores como una lenta recuperación de la economía frente a la pandemia del COVID, las divergencias regionales y las consecuencias de la inflación, por mencionar algunas.

En cuanto a educación, a pesar de que existe un incremento presupuestal del 2.7 %, más del 85 % se destina a pago de nómina, apoyo administrativo, así como recursos destinados a los programas de gobierno actual, principalmente becas universales, el Programa la Escuela es Nuestra y las Universidades para el Bienestar. Esto implica que aun con las recomendaciones de organismos internacionales de destinar entre el 4 y 6% del PIB, la brecha se mantiene de 0.81 puntos respecto a ello. Particularmente, en cuanto al gasto por estudiante en educación básica alcanzará su nivel más alto: \$29 545 pesos. Por su parte, en la educación media superior y superior se ubica por debajo de lo ejercido en 2016 (CIEP, 2023).

Esto es una cuestión preocupante, en parte porque los gobiernos van moldeando sus decisiones y dando prioridad a diversos asuntos públicos, entre los cuales se observa que la educación de nivel medio superior y superior no es una preocupación que se está dispuesto a resolver, al contrario, de mantener o crear bolsas con recursos extraordinarios para las universidades, se ha destinado el recurso a transferencias económicas no condicionadas a estudiantes. Dichos recursos no se encuentran vinculados a fuentes de financiamiento permanentes, sino que existe un déficit en el que se empeña el futuro de las nuevas generaciones y, por consiguiente, las próximas administraciones. De acuerdo con el CIEP (2023), el presupuesto de 2024 es resultado de una falta de política fiscal eficiente en los últimos años, lo cual impactará en cinco aspectos principales: salud, gasto educativo, medio ambiente, inversiones y un nulo sistema de cuidados.

Como se puede apreciar, la situación económica de las y los mexicanos, de forma particular de las y los sinaloenses, de las y los universitarios, será sumamente compleja en los años venideros, por lo cual la reflexión con datos duros, que en capítulos anteriores hemos descrito a partir del comparativo documental de contratos colectivos de trabajo, permiten observar qué prestaciones económicas y sociales alcanzadas por los sindicatos deberán prevalecer y esto será viable solo con estrategias que tengan como eje primordial una correcta cultura sindical, es decir, participación con conocimiento, evaluación positiva y ser parte de la gobernanza universitaria de manera activa en la toma de decisiones.

Por tanto, iniciemos el análisis profundo objeto del presente capítulo, considerando lo ya expuesto por Morín (2004), en el tenor de que la comprensión de la realidad es compleja, por ello es necesario un enfoque multidimensional, esto permitirá considerar las relaciones e interconexiones entre diversos puntos de vista y variables retomadas para el análisis de la temática. El autor indica las diversas etapas por las cuales atraviesan las problemáticas, para finalmente alcanzar un estadio de mayor entendimiento.

4.1. Comparación de contratos colectivos de trabajo

Bajo la lógica de poder vincular las teorías propuestas en la investigación que nos ocupa para con los resultados obtenidos en instrumentos y el análisis documental, se considera hacer referencia previa a los documentos que representan derechos y obligaciones entre la clase trabajadora y quienes pueden ser vistos como patrones (para el caso de las universidades la administración central en turno), lo señalado por la escuela de Oxford en torno a las relaciones laborales, como se detalla en la tabla 9 del capítulo II del presente documento, su estudio se centra en las formas de organizar, conducir y regular conjuntamente el conflicto, los cuales llevan a la negociación colectiva, con perspectiva pluralista y visión de intereses sociales, todo ello dentro del entorno que los rodea. De igual manera, el estructural–funcionalismo considera que por relaciones laborales vista como teoría se debe entender como el sistema configurado

por diversos actores y donde debe prevalecer la interacción dinámica regulados por una red normativa que armoniza esa interacción, además con un consenso en torno a un equilibrio laboral y social.

En el marco de la teoría de las relaciones a efecto de conocer legal y jurídicamente los acuerdos bilaterales signados entre administraciones universitarias y sindicatos académicos y comparar de forma descriptiva las prestaciones alcanzadas por cada gremio, se ha planteado realizar un análisis descriptivo de nueve organizaciones considerando como indicadores nueve preceptos relacionados con lo siguiente: tabulador salarial, porcentaje de antigüedad, aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, jornada de trabajo, seguro de vida, exoneraciones de educación y licencias con goce de sueldo. Pese a existir más prestaciones, es viable la revisión de las antes descritas ya que son las que generan mayor estabilidad laboral. Además, se hará un apartado especial sobre el tema de jubilaciones y pensiones, en virtud de que requiere un análisis más profundo por ser considerada a nivel internacional y, en palabras de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en México es uno de los elementos que mantiene en crisis financiera al propio Estado.

Las universidades públicas estatales que se describirán corresponden a los contratos colectivos de trabajo de Nayarit, Guadalajara, Durango, Zacatecas, Hidalgo, Guanajuato, Estado de México, Veracruz y Nuevo León. Todas ellas comparadas con el sindicato académico de la Universidad Autónoma de Sinaloa. La razón principal de retomar los gremios en estas universidades radica en que cuentan con características similares al SUNTUAS Académicos, es por ello que para realizar una comparación equitativa se han seleccionado y se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 4.1 Derechos contractuales de sindicatos universitarios (STAUdeG, FAAPUAEM, FESAPAUV)

| Tipo de Prestación | Guadalajara STAUdeG | Edo. de México FAAPUAEM | Veracruz FESAPAUV |
|--------------------|------------------------|----------------------------|----------------------|
|--------------------|------------------------|----------------------------|----------------------|

| | | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| Tabulador salarial | PITC, TC mensual: \$29 971.60 Asignatura B 30 horas mensual: \$14 132.70 | PITC, TC mensual: \$29 555.31 pesos. Cabe señalar que hay categorías superiores, hasta llegar al PITC TF. Asignatura B 30 horas mensual: \$20 440.80 pesos. | Zona II (mensual) -PITC TC: \$31 757.00 -Asignatura B 30 h: \$13 980.00 Zona III (mensual) -PITC TC: \$38 440.00 -Asignatura B 30 h: \$15 515.40 |
| Porcentaje de antigüedad | En el quinto año de servicio se paga el 10 % del salario tabulado y a partir del sexto año se incrementa un 2 % por año de servicio hasta llegar a 20 años. De 21 a 30 años el incremento será del 2.5 % anual. | En el quinto año de servicio se paga el 10 % del salario tabulado y a partir del sexto año se incrementa al 2 % por año de servicio hasta llegar a 20 años. De 21 a 30 años el incremento será del 2.5 % anual. | En el quinto año de servicio se paga el 10 % del salario tabulado y a partir del sexto año se incrementa el 2 % por año de servicio hasta llegar a 20 años. De 21 a 30 años el incremento será del 2.5 % anual. |
| Aguinaldo | 45 días | 60 días libre de impuestos. | 40 días libre de impuestos. |
| Prima vacacional | 10 días por periodo vacacional. Primavera, verano e invierno. | 30 días, en 3 exhibiciones iguales, una por periodo vacacional. Pago de prima vacacional extra a PITC y técnicos académicos TC de acuerdo con sus días de vacaciones. | 45 % del total de 40 días de salario, repartidos en tres etapas. |
| Vacaciones | 52 días anuales: -14 días en primavera -19 días en verano y -19 días en invierno | De acuerdo con el calendario oficial. PITC y técnicos académicos TC tienen días adicionales de vacaciones, de acuerdo con su antigüedad 1 a 5 años: cinco días hábiles. 6 años en adelante: igual número de días hábiles de los años de servicio. | -5 días hábiles en primavera. -15 días hábiles en verano. -10 días hábiles en invierno. |
| Jornada de trabajo | A la semana: -Tiempo completo: 40 horas -Medio tiempo: 20 horas -Asignatura no puede ser mayor a 40 horas. | A la semana: -Tiempo completo: 36 horas -Medio tiempo: 18 horas -Tiempo exclusivo: 40 horas | A la semana: -Tiempo completo: 40 horas -Medio tiempo: 20 horas -Asignatura: máximo 30 horas |
| Seguro de vida | Por muerte del trabajador se pagará a sus beneficiarios: \$1 000 000.00 por muerte natural. Por muerte accidental: \$750 000.00 adicional para | Por muerte del trabajador se pagará a sus beneficiarios: \$211 750.00 por muerte natural. Por muerte accidental: \$423 500.00 adicional. | Por muerte del trabajador se pagará a sus beneficiarios: \$110 096.00 en caso de muerte natural, accidental o colectiva. |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | académicos y \$500 000 para jubilados. | Muerte accidental colectiva: \$635 250.00 Incapacidad por accidente: \$211 750.00 Por pérdida de miembros y órganos de acuerdo con la escala "A" \$211 750.00 Invalidez total y permanente: \$211 750.00 | |
| Exoneraciones- Colegiaturas | Pago de inscripción, colegiatura y cualquier otra cuota que origine al estudiar en la institución. Pago de inscripción en asistencia a eventos académicos. | Gasto total de inscripción y colegiatura, así como cualquier cuota originada en cualquier programa de la Universidad. Cuando sea el caso de estudios de posgrado, solo se exonera a los tiempo completo y asignatura con más de 15 horas. | Se exenta el pago por preinscripción e inscripción a los trabajadores en cualquier dependencia de la Universidad. |
| Licencias con goce de sueldo | <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad médica • 4 días por fallecimiento de familiar directo. • 8 días por matrimonio civil. • 15 días por semestre por motivos personales. • Días económicos cuando se autorice. • Permisos para asistir a eventos académicos. • Permiso por paternidad de acuerdo a la LFT. • Año sabático a partir de 7 años de servicio. • Licencia para estudios de posgrado. | <ul style="list-style-type: none"> • 3 días económicos por semestre. • 5 días por matrimonio civil. • 2 días por aborto de esposa. • 5 días por paternidad. • 6 semanas a trabajadoras universitarias por adopción de infante. • 1 día por examen de grado, si es fuera hasta por 3 días. • Año sabático. | <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad por accidente o enfermedad. • 90 días por gravidez. • 5 días por paternidad. • Hasta un mes para titulación a PITC y profesores asignatura con más de 15 horas. • Hasta 10 días al año por asistir a eventos académicos. • Hasta 10 días durante el año por motivos personales. • Tiempo completo y medio tiempo, un año sabático por cada 6 años de servicio ininterrumpido. |

Fuente: elaboración propia con datos de Contratos Colectivos de Trabajo 2022.

Tabla 4.2 Derechos contractuales de sindicatos universitarios (ASPAAUG, SPAUAZ, SPAUJED)

| Tipo de Prestación | Guanajuato | Zacatecas | Durango |
|---------------------------------|--|--|--|
| | ASPAAUG | SPAUAZ | SPAUJED |
| Tabulador salarial | PITC TC mensual: \$53 880.51 Profesor de tiempo parcial, mensual: \$16 598.57 | PITC TC mensual: \$24 087.49 pesos. | Mensual: PITC TC: \$17 824.82 PITC TG: \$27 810.88 Asignatura B 30 h: \$13 018.80 Asignatura G 30 h: \$23 175.60 |
| Porcentaje de antigüedad | En el 5° año de servicio se paga el 10 % del salario tabulado y a partir del 6° año se incrementa el | En el 5° año de servicio se paga el 10% del salario tabulado y a partir del 6° | 2% del salario tabular por cada año de trabajo cumplido, devengable a partir del inicio del 6° año. |

| | | | |
|------------------------------------|--|---|---|
| | <p>2 % por año de servicio hasta llegar a 20 años.</p> <p>De 21 a 30 años el incremento será del 2.5 % anual, hasta un tope del 60 %.</p> | <p>año se incrementa el 2 % por año de servicio hasta llegar a 20 años.</p> <p>De 21 años a 25 incrementa el 2.5% anual y de 26 a 30 años incrementa el 3.5 % anual.</p> | <p>Del 21° año en adelante, se incrementa al 2.5 % al año.</p> |
| Aguinaldo | 40 días | <p>40 días</p> <p>Bono equivalente al impuesto.</p> | 45 días libres de ISR |
| Prima vacacional | 72% sobre un monto de 75 días de sueldo. | 18 días de salario. | 18 días de salario, a pagar la mitad en junio y la otra mitad en diciembre. |
| Vacaciones | Tres periodos de vacaciones al año. Dos de ellos de 10 días y uno más de 15 días. | <p>Al año se otorgan:</p> <p>-De 6 meses a 5 años de antigüedad: 40 días hábiles</p> <p>-De 5 a 10 años: 45 días hábiles</p> <p>-De 10 a 15 años: 50 días hábiles</p> <p>-Más de 15 años: 55 días hábiles</p> | <p>PITC y medio tiempo: 2 periodos de vacaciones de 10 días hábiles c/u. Aquellos con más de 5 años de antigüedad tendrá 1 día adicional por año de antigüedad, hasta un máximo de 15 días adicionales.</p> <p>Maestro asignatura gozará vacaciones conforme al calendario escolar.</p> |
| Jornada de trabajo | <p>A la semana:</p> <p>-Tiempo completo 30 o 40 horas.</p> <p>-Medio tiempo: 20 horas</p> <p>-Tiempo parcial: jornada por horas asignadas, sin exceder 19 horas a la semana.</p> | | <p>A la semana:</p> <p>-Tiempo exclusivo: 48 horas</p> <p>-Tiempo completo: 36 horas (20 en aula y el resto en otras actividades)</p> <p>-Medio tiempo: 18 horas (10 en aula y el resto en otras actividades)</p> <p>-Asignatura: De acuerdo con las horas contratadas.</p> |
| Seguro de vida | Por muerte del trabajador se pagará a sus beneficiarios \$110 000.00 por muerte natural. El trabajador cubrirá una cantidad de \$0.25 pesos al mes. | Por muerte del trabajador se pagará a sus beneficiarios \$300 000.00 por muerte natural y \$600 000.00 por accidente. | <p>\$808 475.16 por muerte natural o incapacidad total y permanente.</p> <p>\$1 077 966.89 por muerte accidental.</p> <p>Por pérdida de miembros se otorga porcentaje de \$129 356.02, de acuerdo con tabla de la compañía de seguros.</p> |
| Exoneraciones- Colegiaturas | Exoneración de \$1300.00 pesos anual por concepto de ayuda gastos escolares. Además de subsidio total de inscripciones y cuotas adicionales a estas en la universidad. Se exoneran revalidaciones, exámenes, credenciales, etcétera. | Becas equivalentes al importe de inscripción y colegiaturas a trabajadores que ingresen a la universidad. | La Universidad dará preferencia y cubrirá la inscripción del personal académico en todos los estudios que esta imparta y absorberá el 100% del costo de dichos estudios, incluidos programas de posgrado. |

| | | | |
|------------------------------|---|---|--|
| Licencias con goce de sueldo | <ul style="list-style-type: none"> • 5 días hábiles por nacimiento o adopción. • 5 días hábiles por matrimonio. • 4 días hábiles por muerte del cónyuge o familiares hasta segundo grado. • Por el plazo de previo dictamen, por accidente o enfermedades de cónyuges o familiares. • Año sabático a personal de TC y MT al tener un mínimo de 6 años de servicio. • Hasta tres meses por elaboración de tesis y examen de grado, a trabajadores con más de un año de antigüedad. | <ul style="list-style-type: none"> • 10 días anuales por motivos personales. • Año sabático para profesores de tiempo completo al cumplir 6 años de servicio. | <ul style="list-style-type: none"> • Hasta 8 días al año por causas de carácter personal. • Permisos para estudios de capacitación o programas de investigación. • 6 días por fallecimiento de familiares de hasta segundo grado. • Permisos para exámenes profesionales: 7 días para licenciatura, 14 para maestría y 28 para doctorado. • Permiso por emergencias médicas, de acuerdo con el caso. • Descanso por nacimiento de hijos de acuerdo a la Ley del ISSSTE. • Año sabático para PITC por cada 5 años de trabajo ininterrumpido. |
|------------------------------|---|---|--|

Fuente: elaboración propia con datos de Contratos Colectivos de Trabajo 2022.

Tabla 4.3 Derechos contractuales de sindicatos universitarios (STUANL, SPAUAH, SPAUAN)

| Tipo de Prestación | Nuevo León STUANL | Hidalgo SPAUEH | Nayarit SPAUAN |
|--------------------------|---|--|--|
| Tabulador salarial | PITC TC mensual: \$31 002.37 PITC TD mensual: \$36 520.81 Asignatura B 30 horas, mensual: \$13 350.90 | PITC TC mensual: \$31 077.24 Asignatura B 30 horas, mensual: \$13 384.80 | PITC TC mensual: \$21 290.35 Asignatura B 30 horas, mensual: \$9907.25 |
| Porcentaje de antigüedad | 2.33% por año de antigüedad. Dicho porcentaje dejará de aplicarse a partir de los 30 años. | 2% de salario por cada año de trabajo, efectivo a partir del 6º año de servicio. Después de 20 años se incrementará a 2.5% anual. | 2.1% del sueldo tabular por año de servicio. Se paga a partir del 4º año. |
| Aguinaldo | 2 meses de salario más 0.8 de un día. | 90 días de sueldo nominal neto más impuestos. Trabajadores de nuevo ingreso, de 15 a 90 días, conforme a antigüedad. | 60 días, sin gravamen fiscal |
| Prima vacacional | 10 días: a pagar 5 en cada periodo vacacional. | 24 días de salario. Trabajadores de nuevo ingreso: de 10 a 24 días, conforme a antigüedad | Por cada periodo vacacional: 50 % del salario íntegro sobre los días hábiles de vacaciones, sin gravamen fiscal alguno. |
| Vacaciones | Dos periodos de 10 días hábiles por cada seis meses, coincidiendo con los recesos del | Tres periodos de vacaciones: -2 días hábiles en semana mayor. | 36 días distribuidos en tres periodos: semana mayor, verano e |

| | | | |
|------------------------------|---|--|--|
| | <p>calendario escolar en primavera e invierno.</p> <p>Por cada 5 años de servicio se tiene derecho a 4 días adicionales al año.</p> | <p>-15 días naturales en julio.</p> <p>-15 días naturales en diciembre.</p> | <p>invierno, conforme al calendario escolar.</p> |
| Jornada de trabajo | <p>Jornadas de tiempo completo de 40 horas, medio tiempo y por hora asignatura, de acuerdo con el reglamento de personal académico.</p> | <p>A la semana:</p> <p>-Tiempo completo: 40 horas</p> <p>-Medio tiempo: 20 horas</p> <p>Asignatura: dependiendo del número de horas asignadas, sin exceder las 40 a la semana.</p> | <p>Nivel medio superior:</p> <p>Tiempo completo: 24 horas en aula</p> <p>Medio tiempo: 12 horas en aula</p> <p>Nivel superior</p> <p>Tiempo completo: 15 horas en aula</p> <p>Medio tiempo: 10 horas en aula</p> <p>*Tiempo restante en labores complementarias</p> <p>*Personal de asignatura jornada por horas de acuerdo con su carga</p> |
| Seguro de vida | <p>No se menciona seguro de vida</p> | <p>La Universidad paga a beneficiarios:</p> <p>\$250 000.00 por fallecimiento de trabajador PITC</p> <p>\$125 000.00 por fallecimiento de trabajador de medio tiempo</p> <p>\$6250.00 por hora semana mes de profesor asignatura fallecido.</p> <p>*En caso de accidente colectivo, se duplican estas cantidades</p> | <p>La Universidad se obliga a pagar lo estipulado en el seguro de vida correspondiente</p> |
| Exoneraciones- Colegiaturas | <p>Becas por cuotas escolares y gastos de titulación para trabajadores que estudien en dependencias de la Universidad, así como de los libros y material didáctico que se requiera.</p> | | <p>Inscripción sin costo alguno y pago de colegiaturas en cualquier unidad académica o centro educativo de la Universidad.</p> |
| Licencias con goce de sueldo | <ul style="list-style-type: none"> • 90 días por maternidad • Año sabático para PITC, con antigüedad mínima de 5 años, aceptado por otra Universidad como estudiante o investigador. • Hasta 2 permisos económicos por 4 días c/u por causas justificadas. • Licencias por accidentes o enfermedades. | <ul style="list-style-type: none"> • Licencia para atenciones gremiales. • 3 días por fallecimiento de familiar directo • 5 días por nupcias • Hasta 3 días por semestre por motivos personales. • 5 días para atención de salud de familiar directo, pudiendo prorrogarse dependiendo de la enfermedad. • Por adopción de infante: 5 días a trabajador y 6 meses a trabajadora. | <ul style="list-style-type: none"> • 10 días económicos al año, por causas personales. • 110 días por gravidez • 5 días por paternidad • Licencia por enfermedad o incapacidad médica. • Licencia para asistir a eventos académicos. • 6 meses para preparación de tesis • Licencia para asistir a citas médicas propias o en acompañamiento de familiar directo. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Permiso por asistencia a reuniones o cursos • Licencia por estudios de posgrado. • Licencia para realizar investigación • 75 días para conclusión de tesis de maestría y 100 para doctorado. • Año sabático de acuerdo con normatividad. | <ul style="list-style-type: none"> • Licencia por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares directos. • Licencia para gestiones necesarias ante privación de libertad de familiares directos. • Licencia para asistir a diligencias judiciales o administrativas. |
|--|--|--|--|

Fuente: elaboración propia con datos de Contratos Colectivos de Trabajo.

Las prestaciones antes descritas serán comparadas con las establecidas por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa Sección Académicos para poder argumentar de manera comparativa cuáles son más fuertes, o bien, más débiles que otras, definiendo qué factores generan estas diferencias.

Iniciaremos por destacar que, en sintonía con el tabulador salarial, el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS) al 2023, comparado con otros sindicatos, observa que la plaza de profesor-investigador de tiempo completo titular C tiene un sueldo mensual de 31 020.56 pesos, estando por encima de los agremiados del STAUdeG, FAAPAUAEEM, SPAUZ, SPAUJED, STUANL, SPAUAN que es el que menor salario tiene con 21 290.35 pesos. Además, se mantiene prácticamente similar al sindicato de FESAPAUUV, SPAUEH, pero muy por abajo del sindicato ASPAAUG, quienes reciben un salario de 53 880.51 pesos.

En cuanto al porcentaje de antigüedad, el SUNTUAS asigna un incremento salarial de acuerdo con la cláusula 74 de su CCT, un 11.2 % al quinto año de servicio, aumentando un 2 % anual, teniendo como tope los 25 años de servicio, por lo que llega a un 53.7 % como máximo. Mientras que los sindicatos analizados observan un incremento del 10 % a partir del quinto año de servicio, posterior a ello se incrementa un 2 % anual hasta llegar a los 20, 25 y, en algunos casos, 30 años de servicio. También se destaca que algunos sindicatos como el del Estado de México, a partir de los 20 y hasta los 30 años de servicio, se incrementa en un 2.5 %, y Zacatecas, de los 25 y hasta los 30 años de servicio, se incrementa un 3.5%. Ahora bien, el sindicato de Hidalgo incrementa su porcentaje de salario por antigüedad en un 2 %, pero hasta el sexto año

de servicio y no antes. Lo descrito en este párrafo nos permite afirmar que el SUNTUAS se encuentra arriba de la media en incrementos salariales por antigüedad.

El aguinaldo representa otro parámetro a estudiar. El SUNTUAS otorga por contrato colectivo una cantidad similar a 55 días de salario, lo que ubica esta prestación por encima de sindicatos descritos de Guadalajara, Veracruz, Guanajuato, Zacatecas, Durango, que reciben entre 40 y 45 días. Contraparte, el SUNTUAS recibe menos días de aguinaldo que Nuevo León, Nayarit e Hidalgo, este último recibe 90 días de sueldo ordinario de este concepto. Por tanto, se sigue estando arriba de la media nacional en ese rubro en favor de nuestra unidad de análisis.

Vacaciones y jornadas de trabajo se mantiene una constante en la mayoría de los sindicatos estudiados, que llegan a las 40 horas por semana en los casos de tiempos completos, mientras que el sindicato que es motivo de nuestro estudio de caso, su jornada laboral es de 30 horas como máximo para el tiempo completo, donde 20 horas son frente a grupo si se imparte la misma asignatura y si fueran materias distintas es de solo 15 horas. El resto de la jornada se dedicará a tutorías. Al igual que esta prestación, las vacaciones muestran grandes beneficios para el SUNTUAS debido a que en los sindicatos estudiados es menor el número de días de descanso, en virtud de que el contrato colectivo de trabajo del sindicato de Sinaloa tiene 4 semanas en verano para el asignatura y llega hasta 28 días hábiles para el tiempo completo con mayor antigüedad, sumando dos semanas más (santa y pascua) y dos semanas más en diciembre, con ello hay elementos para afirmar que es superior el periodo vacacional que el de otros sindicatos.

Asimismo, una diferencia muy notoria es en cuanto a la prestación del seguro de vida. Sindicatos como en el de Guadalajara y Durango son los que más recurso otorgan debido a que tienen derecho a recibir los deudos de los trabajadores que, fallecidos por causas naturales, un seguro de 1 000 000 de pesos y 808 475.89, respectivamente. El sindicato que otorga menor recurso por la prestación que nos ocupa en este párrafo es el de Guanajuato con 110 000.00 pesos, mientras que el SUNTUAS otorga 250 000.00

pesos por muerte natural, ubicándose, como los otros factores analizados, por encima de la media.

En las exoneraciones por el pago de colegiaturas, todos los sindicatos con muy pocas variaciones otorgan los pagos correspondientes en favor del trabajador. En el caso del SUNTUAS se pagará el 100% de las colegiaturas y exoneraciones cuando sean realizados en programas educativos de la propia Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), o bien en otras dependencias que, por la calidad de sus licenciaturas, maestrías, doctorados o posdoctorados, estén en convenio con la UAS. Esto aplica también para las y los hijos de trabajadores y sus cónyuges.

Las licencias con goce de sueldo para los miembros adheridos al SUNTUAS se otorgan por incapacidad médica, 5 días por fallecimiento de familiar directo, 5 días por matrimonio, 5 días por semestre por motivos personales, 10 días por paternidad, 98 días por gravidez, días pactados como el Día de las Madres, Día del Maestro y demás festivos en el marco de la Ley Federal de Trabajo, licencias con goce de sueldo por motivos de estudios de posgrado en su totalidad, seis meses para elaboración de tesis, Semana Santa y Semana de Pascua, dos semanas decembrinas, así como las pactadas entre sindicato y administración universitaria. Por tanto, observando la tabla 13, 14 y 15 de este capítulo, también se ubica el SUNTUAS por encima de la media nacional.

En definitiva, habiendo señalado lo anterior, es imperante destacar que los sindicatos han sido aliados de las y los trabajadores para mejorar sus derechos. Así pues, como fue señalado por los teóricos y de forma nodal por Marx en el siglo XIX, el trabajo es una actividad que permite al individuo proyectar su esencia; el autor hace referencia a esta especie de sistema capitalista. Dentro de esta lógica obreros–patrones se puede visualizar al conjunto de actividades que realizan los agremiados de un sindicato, pero también, a diferencia de lo que pasaba en el siglo XIX, a lo largo de la historia los trabajadores han adquirido mayores derechos, en este contexto, de acuerdo con la OIT, el trabajo busca satisfacer necesidades de una comunidad o un grupo.

Los derechos adquiridos, como se visualiza el análisis de las tablas 13, 14 y 15, ha permitido el fortalecimiento de las relaciones laborales (Martín, 2003; Ribón, 2012) mediante un conjunto de prácticas y reglas que rigen la estructura de los trabajadores entre el espacio público y/o privado, así como por líneas que se dictan en el Estado. Es decir, dentro de nuestro país y a raíz de la historia de cada una de las casas de estudios, las prestaciones adquiridas son diversas, siendo la negociación un factor determinante para obtener mayores beneficios. Es decir, no solo dependen del trabajo propiamente, desde la perspectiva del neo-corporativismo, la interacción, intercambio e interlocución de los actores en las relaciones laborales se explica en el denominado capitalismo avanzado que señala Martín (2003), es decir, estamos en una era donde las relaciones laborales no solo dependen de la relación entre niveles, sino de puntos de decisión en contextos más amplios, donde el gobierno, su visión y sus proyectos impactan en el núcleo de universidad, tal como es el caso de estudio.

Es preciso señalar que en el apartado denominado «Estado del arte» (véase en el capítulo II) ha quedado de manifiesto que la estabilidad en torno a prestaciones laborales de la previsión social y condiciones de trabajo en países como Nigeria y Estados Unidos presentan condiciones similares a las descritas con anterioridad, por tal razón, si bien es cierto que de manera contractual los miembros del SUNTUAS tienen beneficios superiores a los estipulados en la LFT, incluso superiores a otros gremios, es necesario medir la satisfacción de las y los trabajadores de acuerdo con los derechos laborales observados y la perspectiva que se tiene de los mismos. Para ello se ha tomado la decisión de formular e implementar un instrumento que nos otorgue dicha información.

4.2. Análisis de los resultados de la encuesta

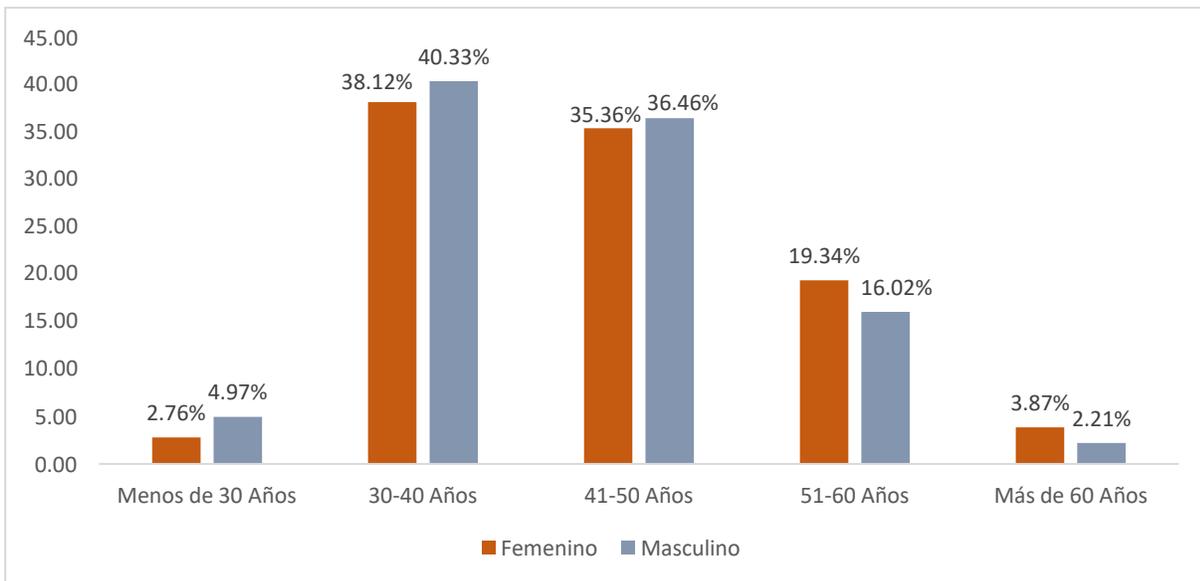
Recordemos que en esta investigación se decidió aplicar el instrumento propuesto en el apartado metodológico, lo cual será un referente descriptivo con el fin de validar las respuestas y posteriormente llegar a hacer análisis con lo que argumentan los teóricos. Cabe señalar que se obtuvo una respuesta de 1362 personas, de los cuales, de acuerdo con la muestra, se retomaron 362 encuestas, que tienen la siguiente distribución en las

zonas regionales de Sinaloa: zona norte (59), zona centro–norte (44), zona centro (199) y zona sur (60). Para efectos de la aleatoriedad, se utilizó la fórmula del programa Excel para extraer la muestra de cada zona del total de las encuestas realizadas.

Ahora bien, con dicho instrumento se pretende obtener información sobre las preferencias, motivaciones y formas de actuar de los docentes sindicalizados para analizar y explicar las expectativas y realidades del avance del gremio sindical, información que se recaba a lo largo de 43 preguntas que engloban aspectos generales como son la edad, el sexo y el lugar de origen, así como aspectos profesionales que van desde el nivel de escolaridad, antigüedad, área de desarrollo, entre otros más profundos de opiniones personales respecto a sus experiencias, conocimiento, participación y evaluación como miembros del sindicato que es materia de estudio.

De las 362 encuestas que se aplicaron a nivel estatal, el 50 %, es decir, 181, eran mujeres y de estas la mayoría de las encuestadas, un 38.12%, se encontraban en un rango de edad entre los 30 y 40 años, destacando que es la edad productiva que refleja una posible continuidad o trayectoria laboral prolongada. La menor parte de estas, el 2.76 %, tenía menos de 30. Por su parte, el 50%, es decir, 181, eran hombres, y de estos la mayoría de ellos, un 40.33 %, se encuentra dentro el rango de trabajador joven que potencializa la necesidad de establecer lineamientos que consoliden su trayectoria laboral, y nos referimos entre los 30 y 40 años, y contrario al caso de las mujeres, la minoría se encontraba en más de 60 años con un 2.21 %.

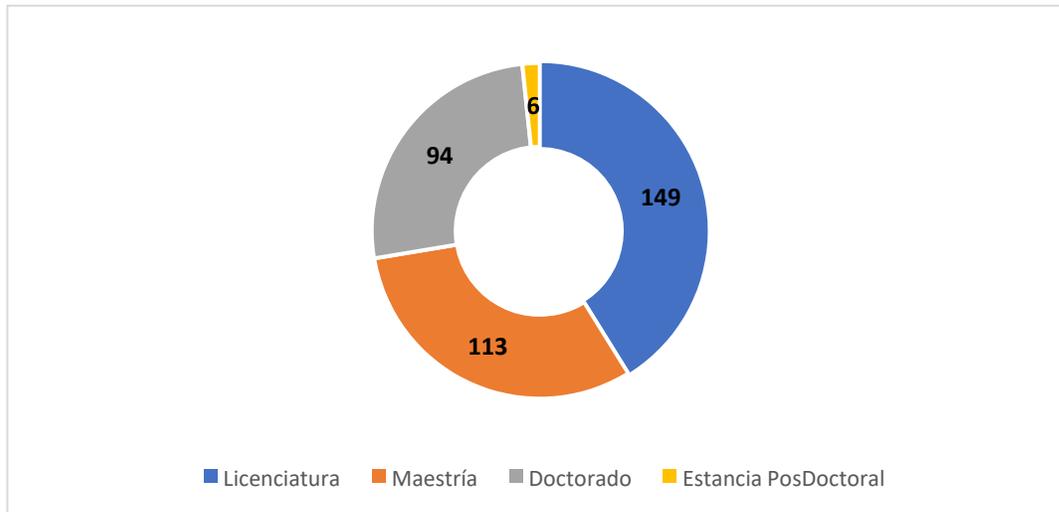
Gráfica 4.1 Porcentaje de mujeres y hombres encuestados por rango de edad



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta. *Nota: Se excluye un dato en el porcentaje de las mujeres ya que no especificó edad.

Advirtiendo el hecho de que las y los encuestados para ingresar a laborar en un puesto académico sindical deben realizar examen de oposición (conocimientos) y el requisito indispensable es contar con título de licenciatura para alcanzar horas asignaturas. Respecto al nivel de escolaridad de las personas que participaron en el ejercicio, un 41.16 % mencionó tener licenciatura, un 31.22 % maestría, un 25.97 % doctorado y solamente un 1.66 % contaba con una estancia posdoctoral. Es preciso señalar que, en el marco del clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo de nuestra unidad de análisis, se establecen requisitos para elevar la categoría de los puestos el nivel de los estudios, siendo el más alto el profesor-investigador de tiempo completo (PITC) Titular C, para lo cual se requiere estar titulado con el grado de doctorado. Por otra parte, el nivel más bajo en la categoría del PITC es el asociado A, y para ello se requiere solo el nivel licenciatura.

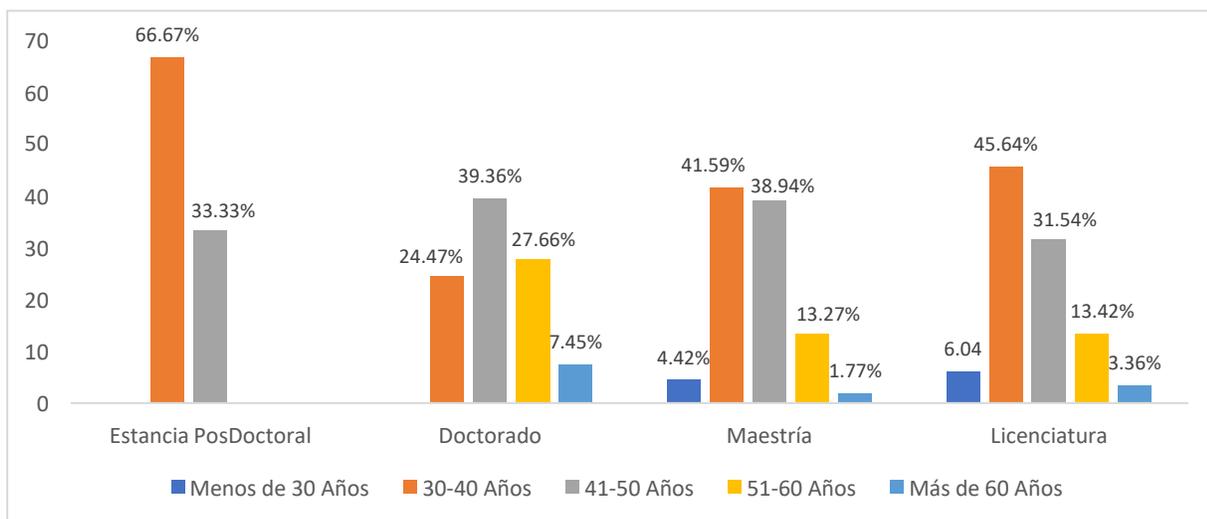
Gráfica 4.2 Cantidad de encuestados, según su nivel de estudios



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

De los 149 trabajadores que cuentan con nivel licenciatura, la mayoría de ellos, un 45.64%, se encuentra en el rango de edad de 30 a 40 años; de los 113 que cuentan con maestría, el 41.59 % se encuentra en edades que se ubican dentro del rango de 30 a 40 años; de los 94 que tienen doctorado, el 39.36 % tiene entre 41 y 50 años; y por último, de los que cuentan con nivel posdoctoral, el 66.67 % de estos se ubica entre los 30 y 40 años. El resto de las edades se puede ver en la gráfica siguiente.

Gráfica 4.3 Porcentaje de encuestados, según su nivel de estudios y rango de edad

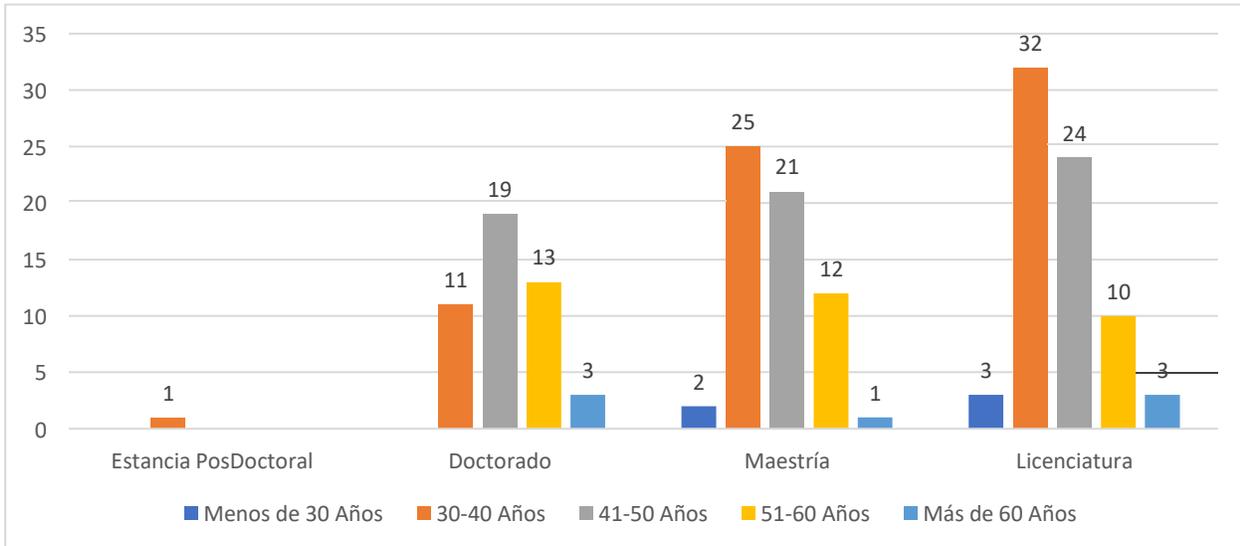


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Si revisamos el género según el nivel de estudios, se aprecia que del total de los trabajadores sindicalizados que cuentan con licenciatura, el 48.32 % son mujeres que, en su mayoría, se encuentran en un rango de edad de 30 a 40 años, y el 51.67 % son hombres y la mayoría están entre los 30 y 40 años; de los que cuentan con maestría, el 53.98 % son mujeres que en su mayoría cuentan con un rango de edad entre los 30 y 40 años, y el 46.01 % son hombres y se encuentran principalmente en el mismo rango de edad que las mujeres. Respecto al nivel doctoral, el 50 % de los sindicalizados con este nivel de estudio son mujeres, misma que mayoritariamente están entre los 41 y 50 años, mientras que el 50 % restante son hombres, y estos también se encuentran en el mismo rango anterior; por su parte, del total de los que cuentan con estancia posdoctoral, muy contrario a lo que se observa en los niveles anteriores, el 83.33 % de estos son hombres y están distribuidos entre los 30 y 40 años, mientras que el 16.67 % restante son mujeres que principalmente radican en el mismo rango. No podemos descuidar el hecho de que la mujer cumple distintos roles de acuerdo con lo señalado por el Banco Mundial, donde además de sus actividades académicas y profesionales, muchas de ellas son madres solteras y asumen, sin ser su total responsabilidad, el cuidado de sus hogares. Lo destacable es que en los últimos años existe una tendencia que advierte la disminución de la brecha de desigualdad y, como lo detalla la gráfica anterior, los resultados del instrumento asumen el posicionamiento de la mujer. Lamentablemente, esto no sucede en todos los sectores, sin embargo, en las organizaciones gremiales, como nuestra unidad de análisis, representan un ejemplo del deber ser en sentido igualitario.

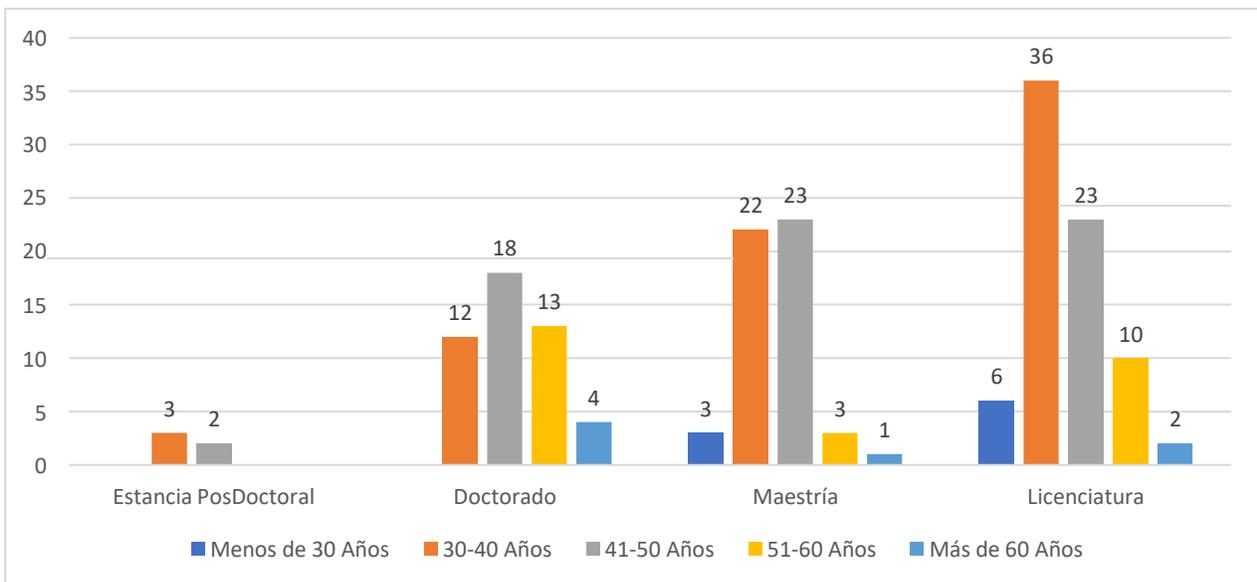
El resto de las observaciones pueden verse en la gráfica siguiente.

Gráfica 4.4 Cantidad de mujeres, según su nivel de estudios y rango de edad



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

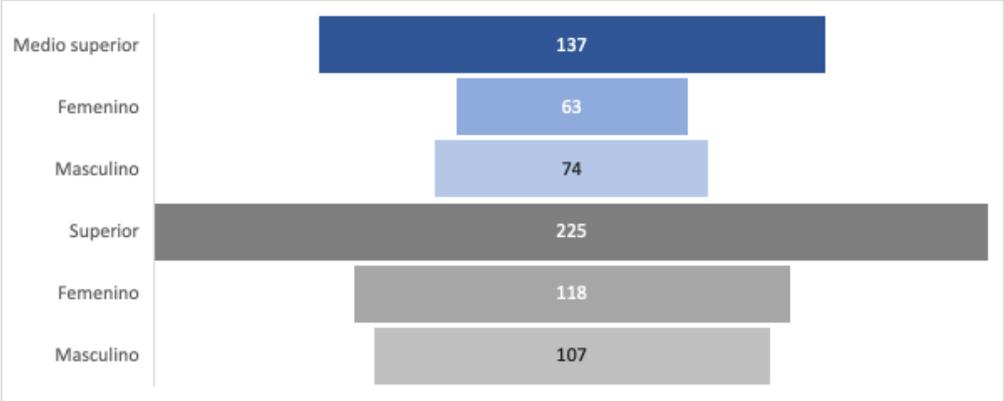
Gráfica 4.5 Cantidad de hombres, según su nivel de estudios y rango de edad



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

En lo referente al nivel dentro de la universidad, en el que desempeñan sus labores el 37.85 %, lo hace a nivel medio superior o bachillerato y el 62.15 % en el nivel superior.

Gráfica 4.6 Cantidad de mujeres y hombres según el nivel en el que se desempeñan

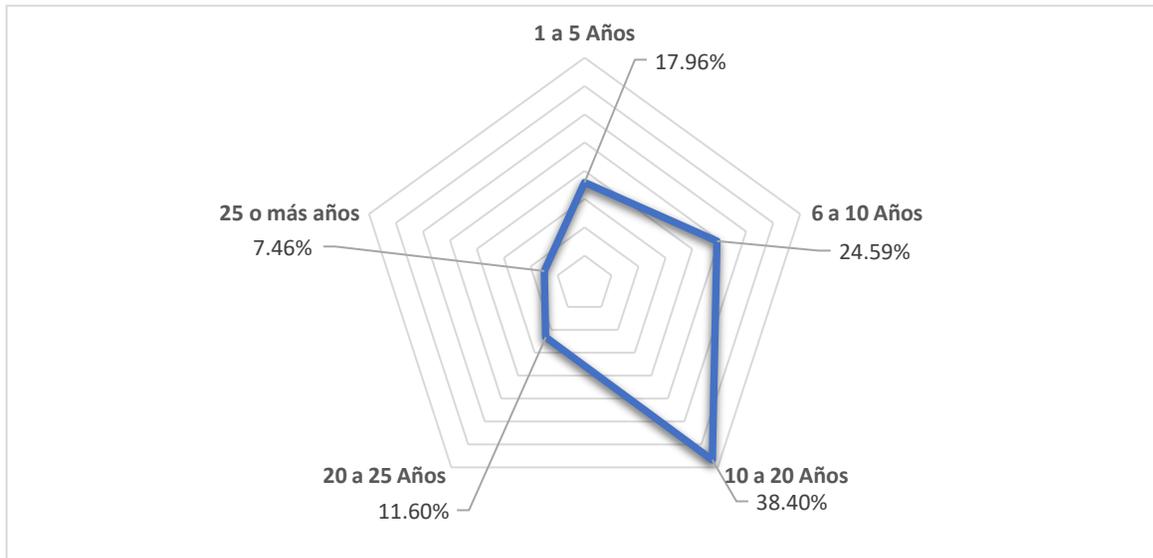


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Como muestra la gráfica, es mayor el número de trabajadores sindicalizados encuestados los que realizan sus labores en el nivel superior, y además el número de mujeres es mayor al número de hombres.

Al revisar la antigüedad de cada uno de los encuestados, los resultados muestran que la mayor cantidad de estos, un 38.39 %, tiene laborando en la universidad de 10 a 20 años, seguido por un 24.58 % que apenas alcanza de 6 a 10 años laborados.

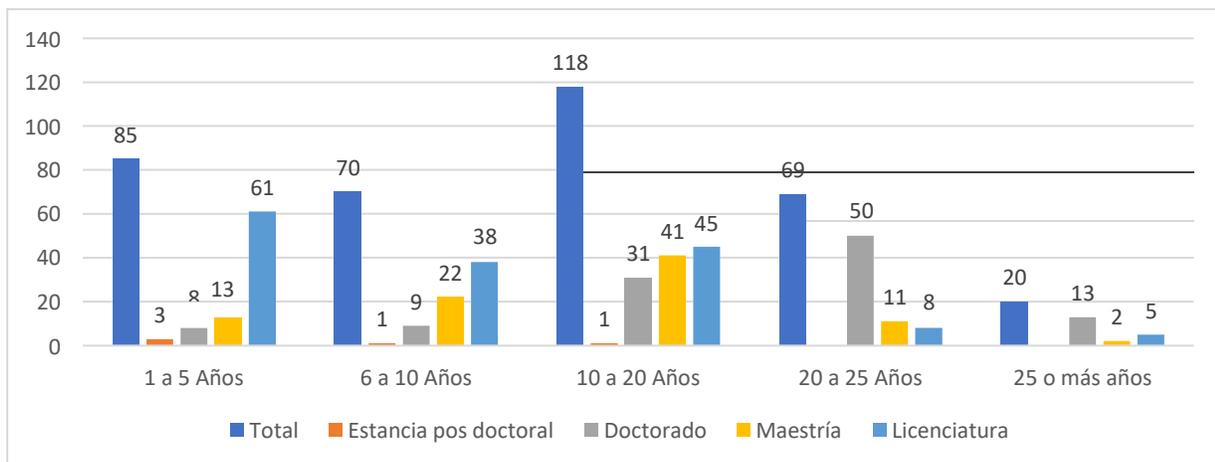
Gráfica 4.7 Porcentaje de sindicalizados, según la antigüedad laboral



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Otro dato importante a conocer es el nivel de estudios que tienen los sindicalizados en relación con su nivel de antigüedad para tener un panorama de qué tanto este importa en la permanencia en las actividades laborales.

Gráfica 4.8 Cantidad de sindicalizados, según la antigüedad laboral y nivel de estudios

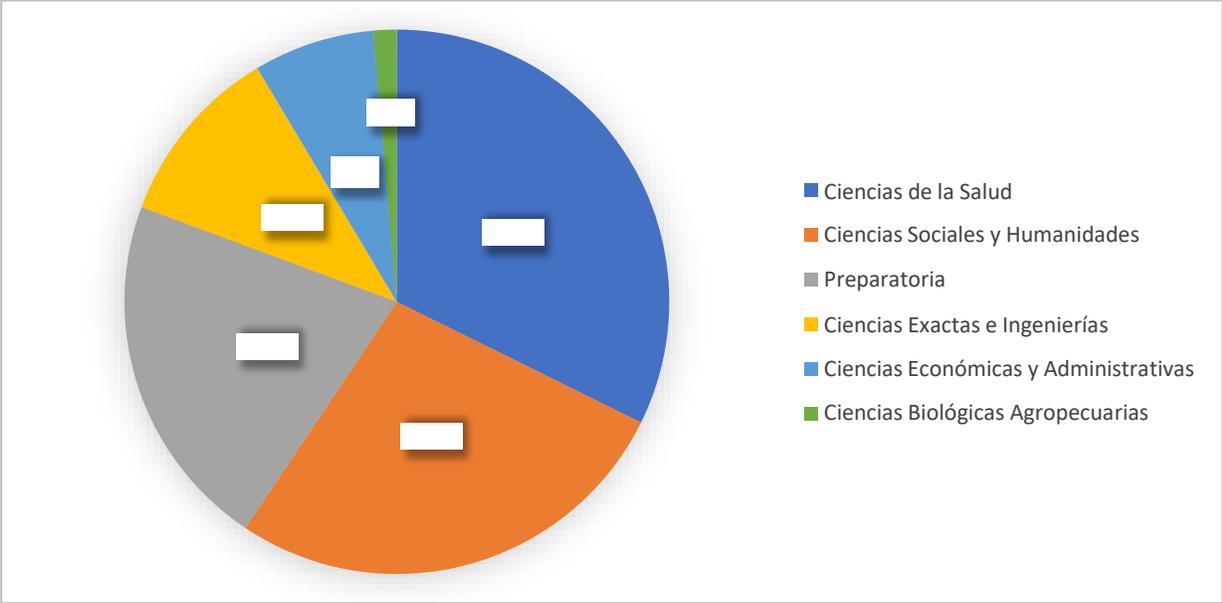


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Como nos muestra la gráfica, en el rango de antigüedad de 1 a 5 años predomina el nivel licenciatura, situación que se repite en el rango de 6 a 10 años, solo que aquí

se aprecia una disminución en la brecha entre quienes cuentan con licenciatura y maestría; para el rango que va de los 10 a 20 años, sigue predominando la licenciatura, pero en este caso ya se iguala prácticamente la cantidad de quienes poseen este nivel de estudio y quienes cuentan con maestría. El nivel más alto lo poseen aquellos que tienen de 20 a 25 años laborando en la universidad, y en el caso de los sindicalizados con más de 25 años laborales, en su mayoría su nivel de estudios es de doctorado. Podemos argumentar entonces que el alcanzar un alto nivel de antigüedad dentro de la Universidad sí tiene una relación directa con el nivel de estudio, pues a mayor antigüedad se aprecia también una mayor cantidad de sindicalizados con posgrados.

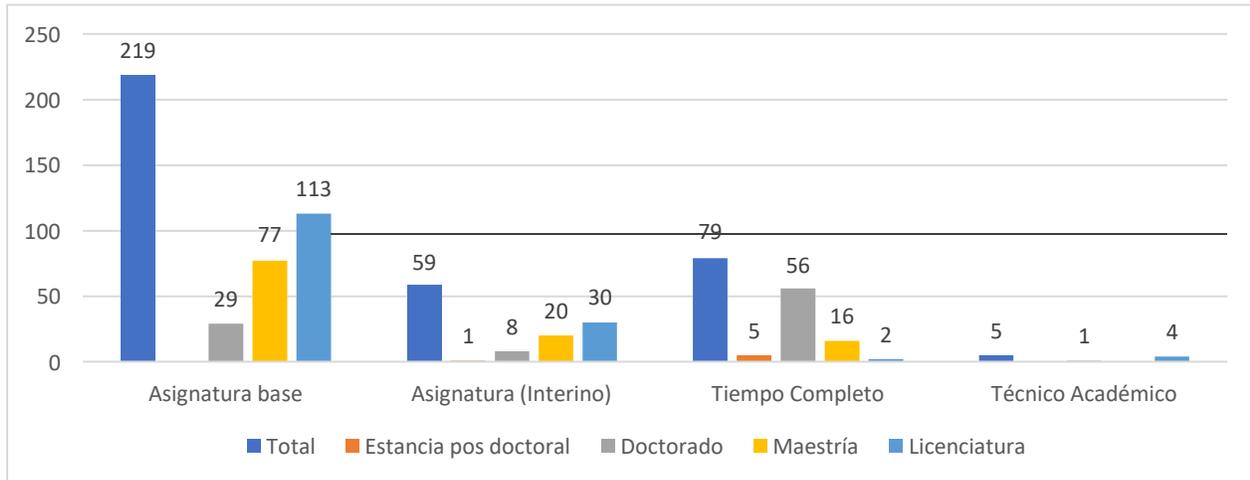
Gráfica 4.9 Porcentaje de sindicalizados por área a la que pertenece.



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Con relación al área del conocimiento dentro de la universidad en la cual desempeñan sus labores, la proporción más alta comenta hacerlo en las Ciencias de la Salud, seguido por Ciencias Sociales y Humanidades, y en tercer lugar las preparatorias.

Gráfica 4.10 Cantidad de sindicalizados, según el nombramiento y el nivel de escolaridad



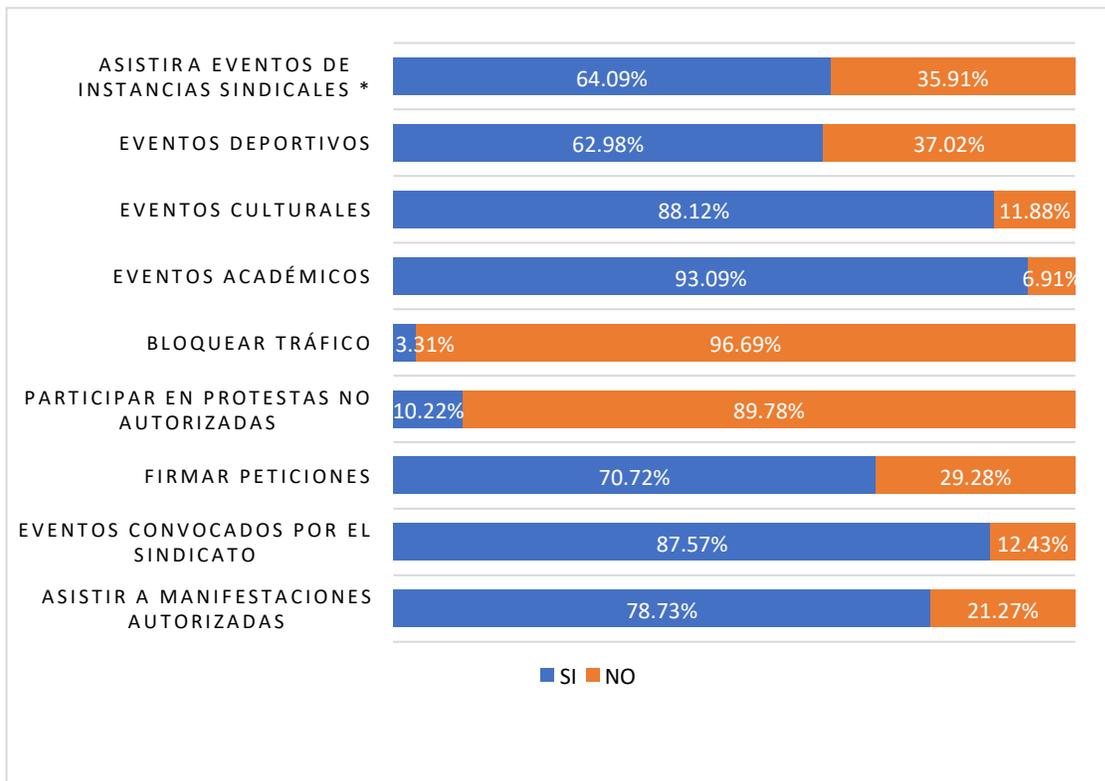
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Otra variable importante para analizar es la relación que existe entre el nombramiento y el nivel de escolaridad. La asignatura base es la que cuenta con el mayor número de trabajadores con 219, de los cuales la mayor parte de estos cuentan con licenciatura; le sigue el nombramiento tiempo completo con 79 trabajadores, de los cuales predomina el nivel de estudios de doctorado; en el caso del nombramiento interino, son 59 los sindicalizados con este puesto y en su mayoría cuentan con licenciatura; por último, están los técnicos académicos con 5 trabajadores y principalmente son de licenciatura.

Una de las preguntas que se utilizó dentro del cuestionario era si habían realizado ciertas actividades dentro del sindicato, siendo los eventos académicos los que tienen el mayor porcentaje de respuesta afirmativa con un 93.09 %, seguido por los eventos culturales con un 88.12 % y los eventos convocados por el sindicato con un 87.57 %. En el otro extremo están las actividades con el mayor porcentaje de respuestas negativas, es decir, aquellas que la gran mayoría comenta no haber asistido, y estas son bloquear el tráfico con un 96.69 %, participar en protestas no autorizadas con un 89.78 %, dato sumamente interesante, el cual deberá ser retomado en las conclusiones por el valor de no considerar manifestarse a menos que exista autorización, lo cual es

complejo para todos los escenarios, sobre manera en la lucha sindical. Este conjunto de decisiones que toman de manera individual, pero pensando en la colectividad autores como Tilly (como se citó en García, 2013) definía las conductas como aquellas decisiones que comparten los individuos o grupos de personas en intereses comunes, que se organizan en estructuras y deciden tomar acciones, sabedores de que ello tendrá una consecuencia positiva o negativa que impactará en las demandas que realizan. Sin embargo, como se explicó anteriormente, los sindicalizados tienen una tendencia positiva a participar en acciones autorizadas y pacíficas, más que radicales.

Gráfica 4.11 Porcentaje de sindicalizados según su participación en ciertos eventos



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta. *Nota: eventos como reunión, entrega de apoyos, consejos de delegados, asambleas.

Asimismo, se les cuestionó sobre qué tan dispuestos estarían a participar en eventos como marchas a fin de garantizar la mejora en temas como educación y salud, aumento de salarios y condiciones laborales, así como derechos laborales. En el instrumento se les pedía que enumeraran del 1 al 10 qué tan dispuestos estaban a

participar, en donde el 1 significaba nada y 10 mucho. Para mejorar la interpretación, se agruparon los valores de dos en dos, en los cuales cada nivel va en ascenso y el primero toma la escala de Nada para respuestas con valores 1 y 2; seguido por Poco con respuestas para valores 3 y 4; Algo para respuestas con 5 y 6; Bastante para respuestas 7 y 8; y Mucho para aquellos con valores de 9 y 10.

Tabla 4.4 Porcentaje de sindicalizados que estarían dispuestos a participar en marchas en beneficio cada actividad

| ESCALA | NADA | POCO | ALGO | BASTANTE | MUCHO |
|---|-------|-------|-------|----------|--------|
| Mejora de la educación y salud | 2.76% | 1.66% | 3.87% | 11.05% | 80.66% |
| Aumento de salarios y mejores condiciones de trabajo | 1.93% | 0.28% | 3.04% | 8.56% | 86.19% |
| Defender derechos laborales | 1.93% | 0.28% | 2.76% | 7.18% | 87.85% |

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Como nos muestra la tabla 4.4, la mayoría estaría dispuesta a salir a marchar en favor de los derechos laborales, un 86.19% por aumento salarial y mejoras en las condiciones laborales, y un 80.66% en favor de la educación y la salud. Retomando lo señalado en la gráfica 14, se considera sumamente complejo participar en actividades de lucha sindical como aumento a salarios si esta movilización no es autorizada, es decir, si no existe un permiso con goce de sueldo, o bien, si es sin el consentimiento del jefe como una práctica pactada entre sindicato y administración.

Dichas acciones están respaldadas en el actuar de los agremiados, que a su vez no está alejado de lo que sucede en otros países del orbe, por ejemplo, se señalaba en el estado de arte a países como Túnez, donde la cultura organizaciones ha permitido a los sindicalistas aplicar estrategias de presión y negociación para cambiar la posición de la junta directiva, lograr sus objetivos y disipar crisis que podrían haber causado una ruptura dentro de la organización. Autores como Yousfi, (2021) señala que precisamente es la cultura organizacional la que da pauta a establecer y reforzar vínculos con la clase

trabajadora, con el Estado y, a su vez, con quienes toman las decisiones. De alguna manera, las expresiones vertidas por las personas adheridas al SUNTUAS muestra un respeto con la autoridad interna en cuanto a las movilizaciones y la generación de acuerdo mediante vías establecidas dentro del actuar del sindicato.

Continuando con la opinión de los encuestados, se les preguntó sobre si estuviera en sus manos elegir dos acciones para integrarlas a un plan y establecer una visión de un nuevo sindicalismo, cuáles temas elegirían de un listado que se les proporcionó, y de estas la más votada, con un 34.81 %, fue la de un fortalecimiento de la capacidad de negociación del sindicalismo y el restablecimiento de las garantías del ejercicio de la libertad sindical, traducida en incluir gradualmente mejores condiciones laborales en el contrato colectivo de trabajo, seguido por el fortalecimiento de la capacidad de negociación del sindicalismo y el fortalecimiento de la capacidad de movilización del sindicato con un 23.20 %, desde la perspectiva de quienes forman parte de un gremio sindical. Como señala El Ghaziri et al. (2020), esta decisión está impregnada de la interacción de factores individuales, organizacionales y situaciones, las cuales buscan proteger al sindicato; dichas opiniones forman parte de la motivación laboral del personal, la resolución de conflictos, prácticas y políticas institucionales dentro del entorno laboral, son elementos que determinan el desempeño de un sindicato.

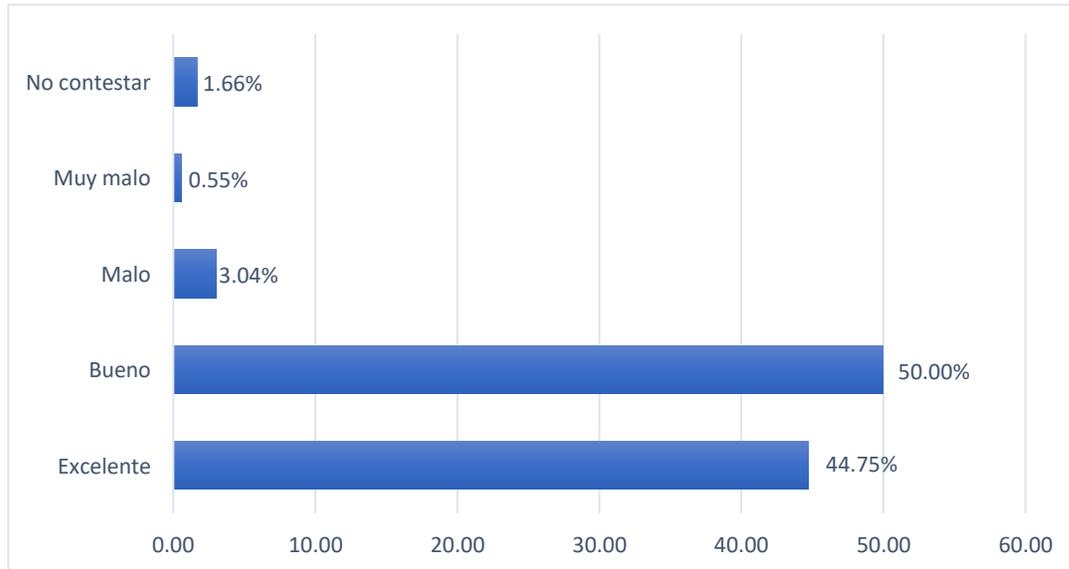
Gráfica 4.12 Porcentaje de elección de acciones para un nuevo sindicalismo



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

En lo que respecta a los servicios brindados, se les preguntó sobre el desempeño de los servicios que brinda la Universidad en temas administrativos, docentes y de investigación. De estos, un 50 % comenta considerarlo como bueno y un 44.75 % lo considera excelente. Debemos recalcar que estamos hablando del trabajo de los propios encuestados en sus actividades cotidianas, las cuales también están descritas en un manual de funciones y sujetas a un reglamento interior de trabajo, el cual se refleja inequívocamente en los resultados de las evaluaciones hechas a la institución, donde prestan sus servicios y que, según datos de la ANUIES, la UAS se posiciona como una de las que universidades con mayor oferta, cobertura y calidad académica por sus programas educativos acreditados y procesos administrativos certificados.

Gráfica 4.13 Porcentaje de opinión respecto al desempeño administrativo, docente y de investigación



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Continuando con el análisis, se les pidió que, en una escala del 1 al 10, donde 1 es *no adecuado* y 10 es *muy adecuado*, valoraran el actuar de las principales figuras administrativas de la Universidad como son el Rector, Vicerrectoría, Recursos Humanos, Contraloría Académica, Asuntos Jurídicos, Dirección de Personal, Consejo Universitario, Secretario General del SUNTUAS Académicos y Secretaria General del SUNTUAS Administrativo. Para una mejor comprensión, se realizaron agrupaciones de dos en dos, mismas que van en ascenso, donde la primera toma la escala de *no adecuado* y en ella se incluyen las respuestas con valores 1 y 2, seguido por *poco adecuado* que incluye los valores 3 y 4; *algo adecuado* con las respuestas 5 y 6; *adecuado* con las respuestas 7 y 8; y *muy adecuado* que se asignó a las respuestas con valores de 9 y 10.

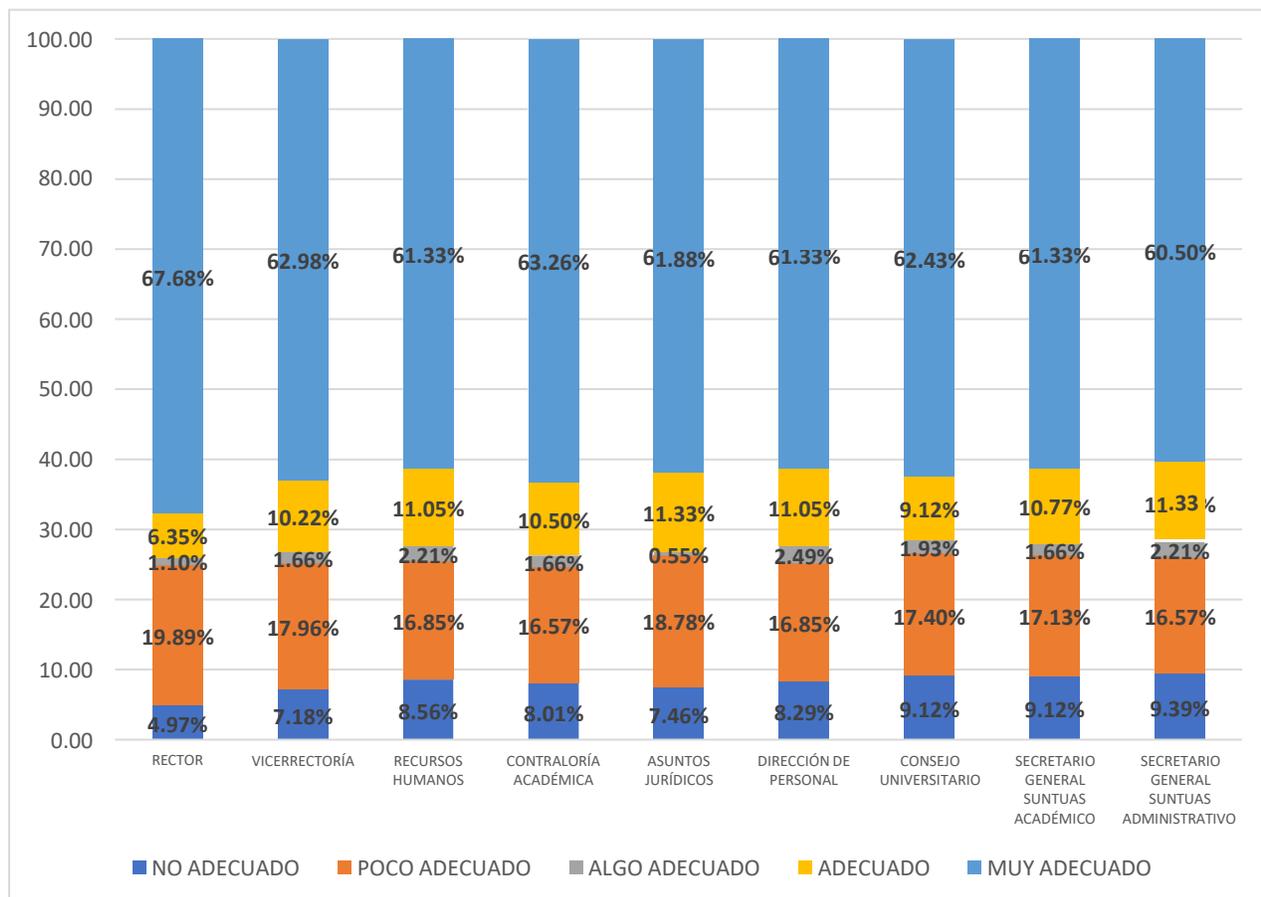
Es importante destacar que, en su mayoría, poco más de la mitad de los encuestados comentaron sentir *muy adecuado* el actuar de las autoridades universitarias antes mencionadas. De estos, fue el Rector, con el 67.68 %, el que recibió la mayor cantidad de opiniones como *muy adecuado*, seguido por Contraloría Académica con el 63.26 % y en tercer lugar Vicerrectoría con un 62.98 %. Por su parte, los secretarios

generales de las secciones de Académicos y Administrativos del SUNTUAS alcanzaron el 61.33% y el 60.50%, respectivamente. Estos datos se pueden justificar por la relación estrecha que se vive al interior de la casa de estudios, donde existe un equipo de comunicación social que genera difusión de los trabajos realizados. Sobre manera, habría que destacar que derivado del rectorado del Dr. Jesús Madueña Molina, electo para el periodo 2021-2025, se han reconocido un aproximado de 753 plazas de tiempo completo y hay una campaña permanente de basificación en todas las unidades académicas, que trae consigo estabilidad para maestras y maestros y se han impulsado programas como la beca al desempeño administrativo, la cual no era posible hasta que se acordó destinar recursos financieros para apoyar a este sector de la Universidad.

Por su parte, en la valoración *adecuada*, Asuntos jurídicos y Secretario General del SUNTUAS Administrativo lograron un 11.33 %, mientras que el Secretario General del SUNTUAS Académicos un 10.77 %. Recursos Humanos y Dirección de Personal con el 11.05 % cada uno. En la escala *algo adecuado* destacan Dirección de Personal con el 2.49% y Recursos Humanos con un 2.21 %.

Estos resultados, además de la labor que implica el desempeño de diversas figuras de la administración central de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se puede inferir que también se reconoce la labor realizada, se coincide con Campbell y Kleen (1975, como se citó en Patrick, 2003) en la idea de que para que un trabajador sienta satisfacción por el trabajo realizado debe ser recompensado en cuanto al otorgamiento de beneficios y salarios. En el caso del SUNTUAS, las prestaciones que gozan los trabajadores superan a otros sindicatos en cuanto a salario y demás prestaciones. Hay que reconocer que estas condiciones no necesariamente son producto de una buena o mala cultura política sindical, motivo por el cual en las siguientes gráficas se podría definir el factor principal, siendo la gobernanza universitaria y la relación horizontal en las tomas de decisiones una opción para explicar el fenómeno.

Gráfica 4.14 Porcentaje de opinión respecto al desempeño de ciertas figuras universitarias



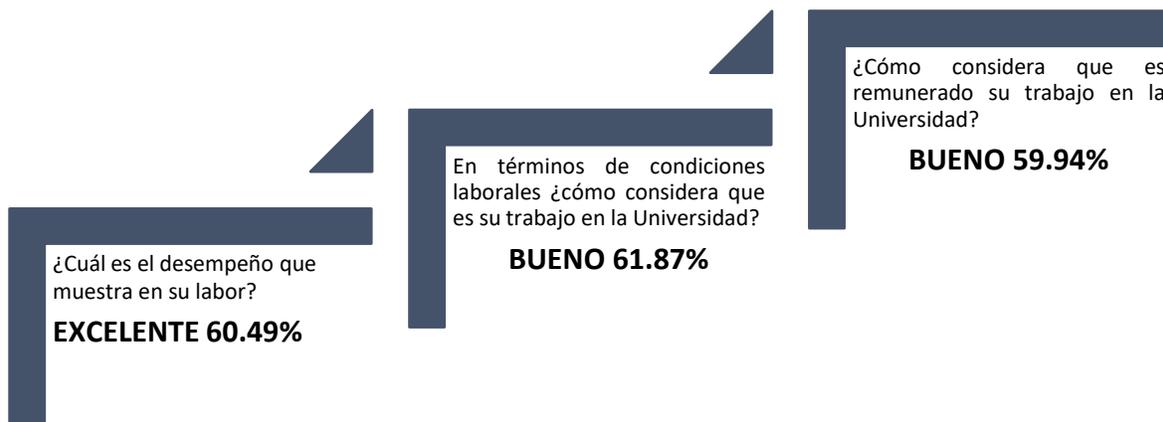
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

En la sección relacionada con el desempeño laboral, con respecto a sus obligaciones como trabajadores universitarios se les preguntó cuál era el desempeño que mostraban en su actividad laboral; de los 362 encuestados, un 60.49 % mencionó que considera que tiene un desempeño *excelente*, un 37.29 % lo considera *bueno*, un 1.10 % comenta que es *aceptable* y el resto, un 1.10 % prefirió *no contestar*.

En temas de derechos y estabilidad laboral, se les preguntó cómo consideran que es remunerado su trabajo dentro de la Universidad. Destaca el hecho de que más de la mitad de los sindicalizados, un 59.94 %, lo consideran *bueno*, un 18.50 % *excelente*, un 15.74 % lo califica como *malo*, y un 3.31 % *muy malo*. El resto prefirió *no contestar*.

En lo que respecta a las condiciones laborales, como son capacitación, apoyo, infraestructura, equipo, material, etcétera, más de la mitad de los trabajadores considera que las condiciones relacionadas con estas son *buenas*, un 25.41 % las ve como *excelentes*, un 9.94 % en su opinión las percibe como *malas* y el 1.10 % como *muy malas*; un 1.66 % se abstuvo de responder.

Esquema 4.1 Principales respuestas en el desempeño laboral



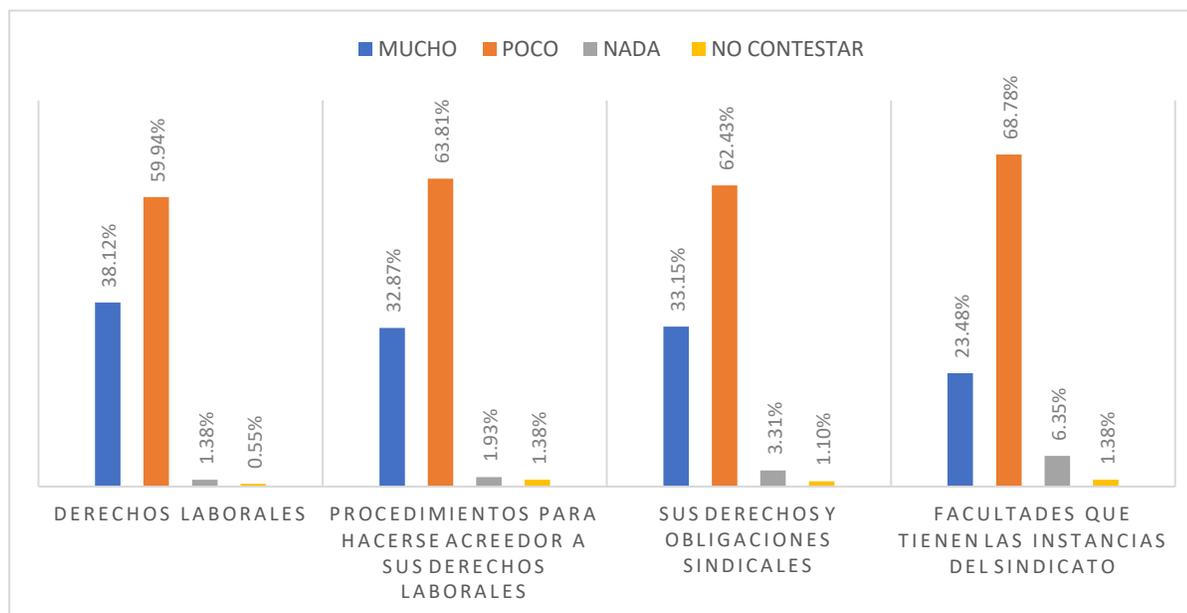
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Otro tema que es importante considerar dentro de la investigación es el indagar, respecto al Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad, qué tanto conocen los sindicalizados sus derechos laborales correspondientes, así como cuáles son los procedimientos para hacerlos valer. Los resultados llaman la atención debido a que más del 59 % de los encuestados menciona tener *poco conocimiento* sobre sus derechos como trabajador y más del 63 % asegura *conocer poco* en torno a cuáles son los requisitos y procedimientos que debe seguir para hacerse acreedor a dichos derechos. Recordemos el análisis previo a la gráfica 16, se argumentó que no necesariamente una buena o mala cultura política sindical se traducían en factor para gozar de mejores condiciones laborales, sino que podría ser también una opción pensar en la gobernanza universitaria y la toma de decisiones horizontales. Por tal razón, citando a Almond y Verba y los elementos para medir la cultura, entre ellos la participación y evaluación no

se cumple en su totalidad, porque si bien es cierto las primeras son positiva entre los encuestados, no se cumple la idea del conocimiento, como se ha logrado detallar.

A su vez, también se investigó sobre el conocimiento que tienen en el marco del Estatuto Sindical Vigente del Sindicato, sobre sus derechos y obligaciones sindicales, así como el conocimiento respecto a las facultades de las instancias del Sindicato como es el Comité Ejecutivo, Comisiones, Consejo General de Delegados, Congresos, Consejo Estatal de Huelga, etcétera. De los 362 que participaron en el ejercicio, prácticamente un 62 % argumentó tener *poca información* sobre sus derechos y obligaciones sindicales, y más del 68 % opinó lo mismo en cuanto a las facultades de las instancias del Sindicato. La percepción de los trabajadores que integran un gremio sindical, de acuerdo con Covarrubias y Ramírez (1993), se relaciona con el dominio que tengan del contrato colectivo, de esta manera conocen de fondo cuáles son los derechos, pero también la tarea que les corresponde como integrante de una colectividad. Es por ello que trabajar en el reforzamiento de una cultura político-sindical, que incentive a conocer y reforzar lo existente y obtener mayores ganancias a futuro, será fundamental.

Gráfica 4.15 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre sus derechos y obligaciones



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Continuando con los temas relacionados con el Sindicato, se abordó la satisfacción que perciben al pertenecer al mismo, y en consideración a esto las respuestas fueron bastante homogéneas debido a que un 83.70 % comentó sentirse *muy satisfecho*, contra un 6.35 % que argumenta lo contrario, y un 8.29 % que *le parece indiferente*.

Del total que comenta sentirse *muy satisfechos* de laborar en el SUNTUAS, un 64.37 % asegura que se siente de dicha forma debido a la *estabilidad laboral* y un 16.83 % dice ser por las *posibilidades de progreso*. Algo que es interesante es el hecho de que a pesar de que un 14.64 % argumenta *no estar satisfecho* o lo considera como *indiferente*, la mayoría de ellos comentan que es la *estabilidad laboral* lo más destacado de pertenecer al Sindicato. Del 1.66 % que se *cambiaría si pudiera*, un 83.33 % no encuentra satisfacción en ninguna de las opciones que se mencionan en el instrumento. Pertenecer a un gremio sindical implica, en definitiva, una mayor estabilidad, esta es la percepción mayor por la cual se sienten satisfechos, lo que coincide con lo expuesto por Covarrubias y Ramírez (1993) en cuanto a que adherirse a un gremio sindical proviene

de la resolución de problemas, la organización y los beneficios que se han obtenido a lo largo de los años. Justo abundaremos más en este apartado en el capítulo siguiente.

Tabla 4.5 Porcentaje de sindicalizados por nivel de satisfacción, SUNTUAS

| ¿Se considera satisfecho por pertenecer al SUNTUAS? | | ¿Qué es lo que más le satisface de pertenecer al SUNTUAS? | | | | |
|---|--------|---|----------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| | | <i>Estabilidad laboral</i> | <i>Posibilidades de progreso</i> | <i>Salario y prestaciones</i> | <i>Tipo de trabajo que realiza</i> | <i>Ninguna de las anteriores</i> |
| Me satisface la labor del sindicato | 83.70% | 64.37% | 16.83% | 5.61% | 11.55% | 1.65% |
| No estoy satisfecho | 6.35% | 30.43% | 17.39% | 21.74% | 4.35% | 26.09% |
| Me cambiaría si pudiera | 1.66% | 0% | 0% | 0% | 16.67% | 83.33% |
| Me es indiferente | 8.29% | 43.33% | 10.00% | 10.00% | 6.67% | 30.00% |

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Para profundizar en el análisis, se les preguntó el nivel de satisfacción de ciertas afirmaciones relacionadas con su trabajo en el Sindicato; en la gráfica 15 podemos apreciar dicho listado. De todas las afirmaciones que se expusieron en el cuestionario, un 61.33 % menciona sentirse *muy satisfecho* con su trabajo, un 57.73 % comenta sentirse *muy satisfecho* con el tipo de trabajo que tiene y las actividades que en él realiza, y un 50 % se siente *muy satisfecho* con las vacaciones que le brinda su empleo.

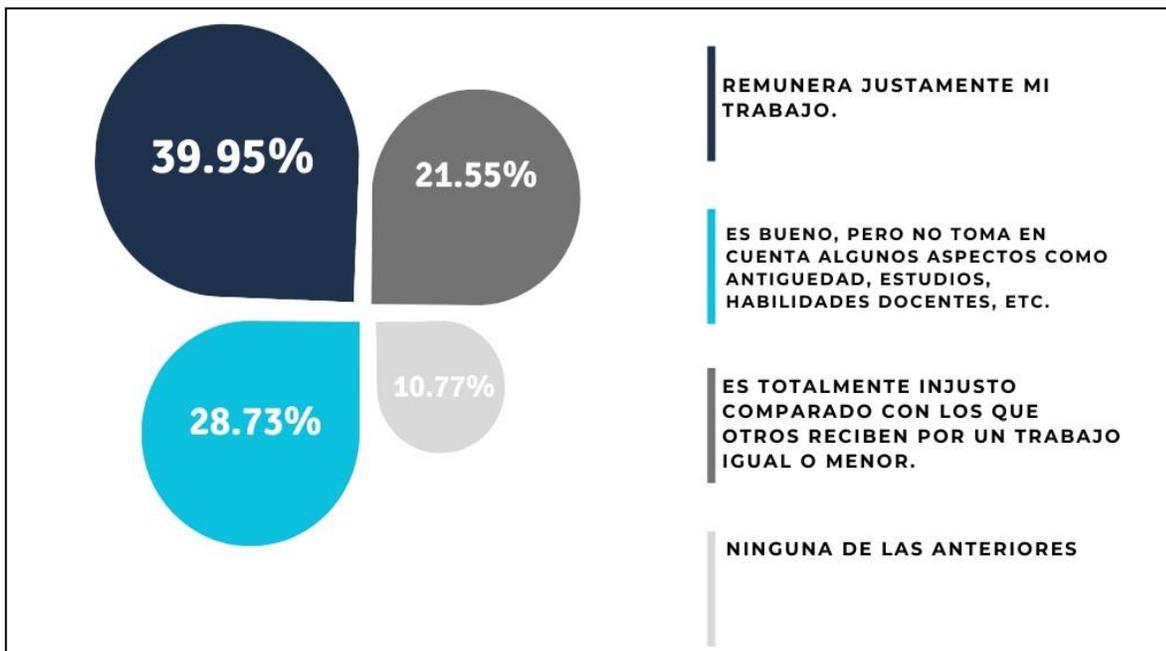
En la categoría de *satisfecho* destacan con mayor porcentaje la *participación en actividades* dentro del SUNTUAS y la *calidad en la producción* que obtiene con 51.66%, las *prestaciones de seguridad social* y la *participación en la toma de decisiones* con un 51.38 %, así como el *entorno de trabajo* con 49.72 %.

En el nivel *poco satisfecho*, predominan por mayor número de opiniones de este tipo, el *salario* que recibe con un 30.22 %, la *remuneración por antigüedad* con un 26.52 % y las *condiciones de jubilación* con un 22.10 %.

Por último, en la categoría *insatisfecho* de nueva cuenta destaca las *condiciones de jubilación* con un 8.29 %, el *salario* recibe un 7.73 % y la *remuneración por antigüedad* un 6.63 %.

Como argumenta Addison (2020), la ventaja de pertenecer a un sindicato se vincula a la existencia de una relación laboral futura que facilita la contratación; sin embargo, entre las contradicciones o aspectos negativos, más que una cuestión de transparencia como lo señalaba el autor, quienes forman parte del SUNTUAS están preocupados por las condiciones futuras, es decir, la jubilación, misma que constituye una problemática y es una razón de la compleja situación financiera de las universidades en estos momentos; no obstante, a pesar de las opiniones de los sindicalizados, cobra especial relevancia lo que manifiesta Wickens (2008), que el compromiso sindical es una multiconstrucción, porque además de lo antes señalado, cuestiones como lealtad, deseo y voluntad para mantener la unión serán indispensables, aunque como manifiesta el autor, los estudios han demostrado que el compromiso sindical también se considera un aspecto vital de sentido de pertenencia que debe tener una organización.

Esquema 4.2 Porcentaje de trabajadores, según la opinión sobre su salario

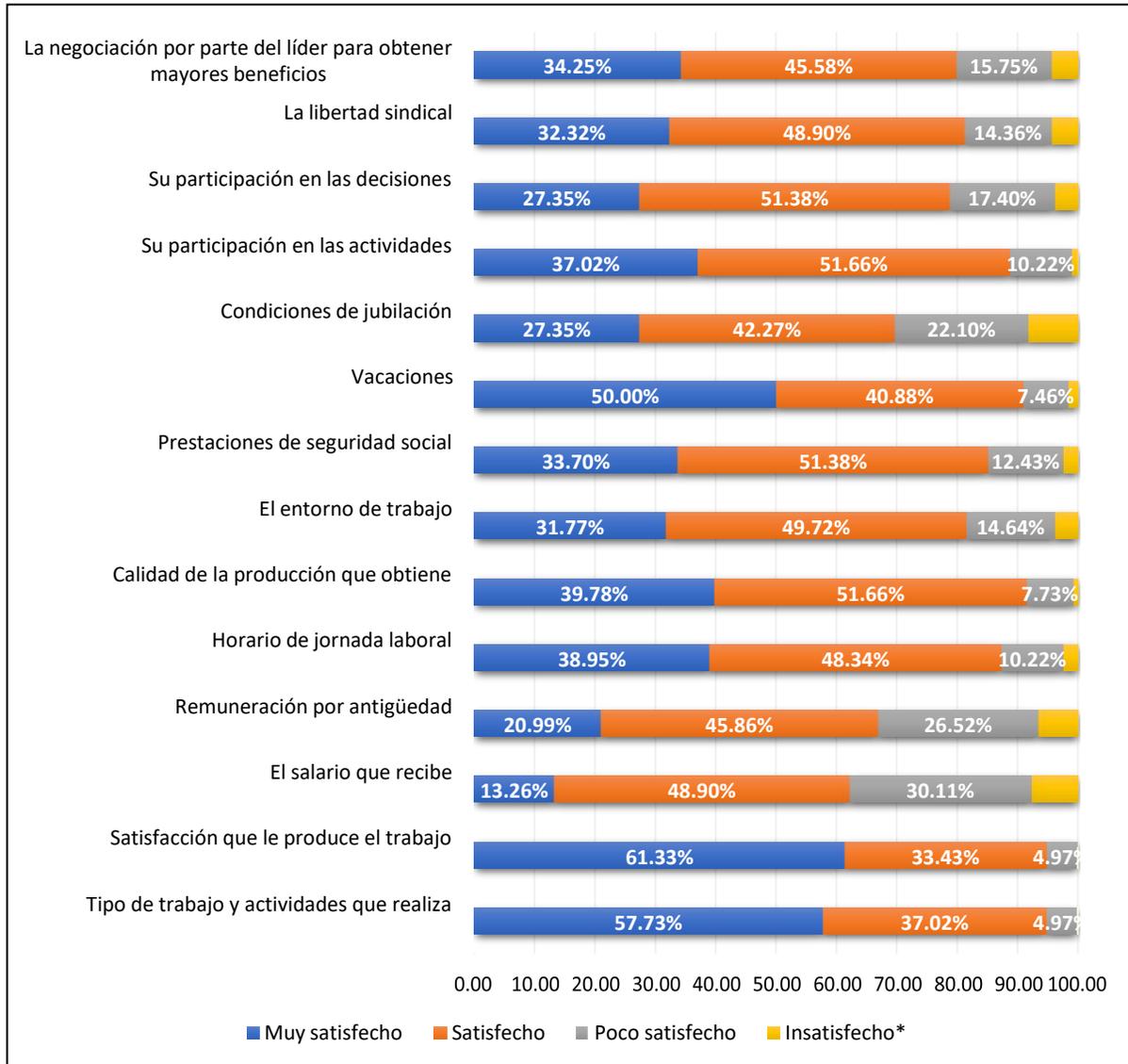


Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

En el esquema 4.2, podemos apreciar la opinión que tienen los sindicalizados sobre el sueldo que perciben, vislumbrando que casi el 40 % lo considera como *justo* de acuerdo con las labores que realiza, y un 21.55 % lo considera *injusto* al compararlo con sueldos de sus homólogos. Nos podemos percatar también que no toda la evaluación por parte de los trabajadores es positiva; si bien es cierto que hay satisfacción con respecto a las autoridades y ciertas prestaciones que generan estabilidad en el empleo, no lo es así con los sueldos.

Tal como se observa en la gráfica 4.16, existe una cantidad de variables que inciden para explicar el funcionamiento del Sindicato. A partir de ello, el estudio expuesto por Wickens (2008) señala lo siguiente: condiciones de trabajo, satisfacción laboral, gobernanza universitaria, el consenso, seguridad laboral, libertad académica, relaciones de campus, relación facultad–administración, relaciones entre facultades, así como relaciones facultad–organización; esto coincide con los resultados que mostraron los sindicalizados del SUNTUAS, donde las actividades que desempeñan y la satisfacción es lo que permite desarrollar sus actividades, la participación en las decisiones al interior y prestaciones laborales son aspectos que destacan como algo muy positivo. No obstante, según datos recabados en nuestro instrumento, la mayoría de los encuestados ocupan la plaza de maestro asignatura, por tanto, no gozan del nombramiento de PITC, lo cual implica menores salarios y, por ello, es posible considerar que la mayoría no cree tener una remuneración justa en su salario.

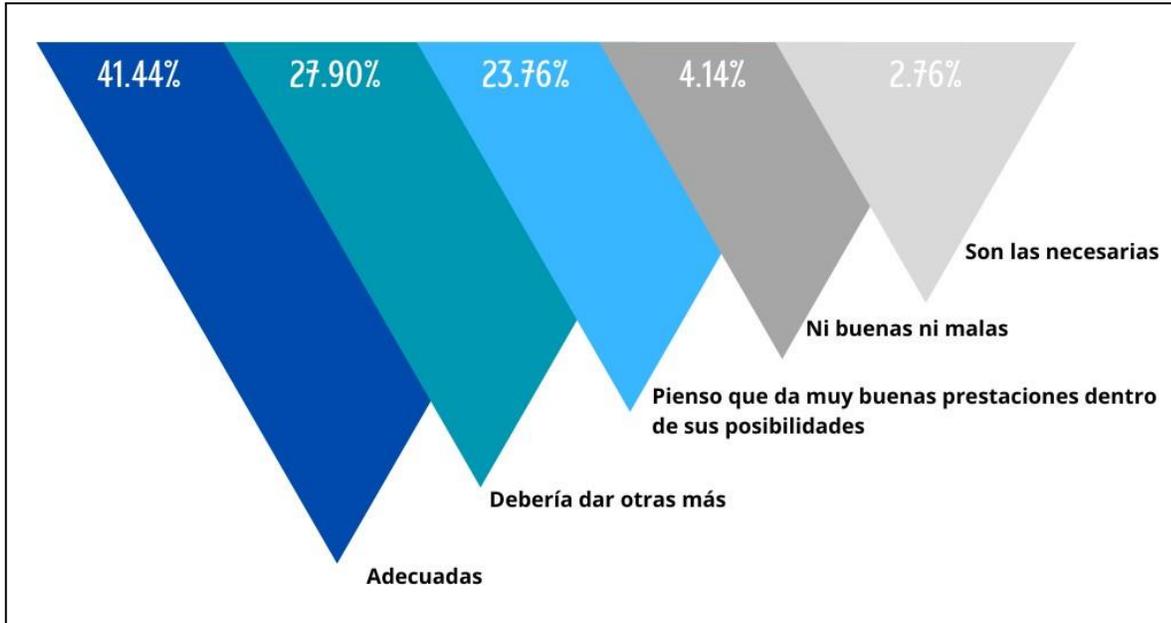
Gráfica 4.16 Porcentaje de trabajadores según nivel de satisfacción para determinadas afirmaciones



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta. *Los valores de la categoría *insatisfecho* son: 0.28%, 0.28%, 7.73%, 6.23%, 2.49%, 0.83%, 3.87%, 2.49%, 1.66%, 8.29%, 1.10%, 3.87%, 4.42%, 4.42%., por orden en la gráfica.

De igual forma, también se abordó el tema relacionado con las prestaciones laborales que reciben al ser miembro de la Universidad. Los presentes consideran, aproximadamente en un 41%, que las prestaciones son *adecuadas* o *buenas*, sobresaliendo la primera opción; casi una tercera parte comenta que se les *deberían dar otras prestaciones más*.

Esquema 4.3 Porcentaje de trabajadores, según la opinión sobre las prestaciones



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

En relación con el Sindicato, se les cuestionó sobre el nivel de confianza que este les hacía sentir. De los 362 que accedieron a participar en la encuesta, un 51.93 % afirmó sentir *bastante confianza* en el Sindicato, y un 26.52 % argumentó que le influía *mucha confianza*, concluyendo dado los datos en que más del 70 % de los afiliados está satisfecho con su pertenencia sindical. El resto dice sentir *poca* o *nada* de confianza, predominando con un 19.61 % la primera opción. La correlación de este factor denominado *confianza* es superior en sentido positivo, por lo que podemos afirmar que el sindicato analizado ha encontrado estrategias entre sus bases, por citar ejemplos, la atención o difusión de su activismo, la gestión de necesidades o la simple orientación en cuanto a un tema en particular.

Del porcentaje que afirma sentir *bastante* o *mucha* confianza con el Sindicato, un 79.23 % comenta sentir *mucha satisfacción* con el trabajo que este está realizando en estos momentos dentro de la Universidad, contra un 14.08 % que se siente *poco satisfecho*.

En el otro extremo, del porcentaje que dice sentir *poco* o *nada* de confianza en el Sindicato, un 75.64 % se siente *poco satisfecho* con el trabajo que este realiza en la actualidad, *versus* un 11.54 %, que a pesar de que el Sindicato no le brinda confianza, reconoce que está *muy satisfecho* con el trabajo que realiza.

Tabla 4.6 Representación de opiniones relacionadas con el nivel de *confianza* y *satisfacción* del Sindicato

| UNIVERSO TOTAL | | |
|---|----------|------------|
| ¿Cuál es el nivel de confianza que tiene en el SUNTUAS? | Cantidad | Porcentaje |
| Bastante (suficiente) | 188 | 51.93% |
| Mucho | 96 | 26.52% |
| Poco | 71 | 19.61% |
| Nada | 7 | 1.93% |
| TOTAL | 362 | 100 % |
| UNIVERSO QUE CONSIDERA BASTANTE O MUCHA CONFIANZA | | |
| ¿Está satisfecho con el trabajo realizado por el Sindicato? | Cantidad | Porcentaje |
| Mucho | 225 | 79.23% |
| Poco | 40 | 14.08% |
| No contestar | 19 | 6.69% |
| TOTAL | 284 | 100 % |
| UNIVERSO QUE CONSIDERA POCO O NADA CONFIANZA | | |
| ¿Está satisfecho con el trabajo realizado por el Sindicato? | Cantidad | Porcentaje |
| Mucho | 9 | 11.54% |
| Poco | 59 | 75.64% |
| Nada | 7 | 8.97% |
| No contestar | 3 | 3.85% |
| TOTAL | 78 | 100 % |

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Continuando con el tema del gremio sindical, se abordó el tema relacionado con la fuerza e influencia de estos en la actualidad. Más de una tercera parte, 45.30 %, considera que los sindicatos tienen *bastante influencia* en los asuntos de la actualidad,

un 29.56 % los considera con *mucha fuerza e influencia*, contra un 17.13 % que cree que esta es *poca*.

Del 66.85% que ve su fuerza e influencia como *bastante o mucha*, un 84.71 % considera, de acuerdo con su situación laboral, como *muy* (mucho) necesario ser parte de un sindicato, y un 12.40 %, a pesar de reconocer dicha influencia, considera como *poco* necesario.

Por el contrario, del 33.15 % que considera que los sindicatos hoy en día tienen como *algo, poca o nada* de fuerza e influencia en los asuntos cotidianos, un 35 % considera como *poco necesario* pertenecer a un sindicato, y a pesar de reconocer como tenue la influencia que puedan ejercer los sindicatos, un 50.83 % ve como *muy* (mucho) necesario pertenecer a un grupo de este tipo. Justo en este factor centraremos nuestro análisis del siguiente capítulo por la trascendencia de la influencia que debe existir en los sindicatos con respecto a mantener y mejorar las condiciones laborales de su gremio.

Tabla 4.7 Representación de opiniones relacionadas con la influencia y necesidad de pertenencia del Sindicato

| UNIVERSO TOTAL | | |
|--|----------|------------|
| ¿Cuánta fuerza e influencia considera tienen los sindicatos actualmente? | Cantidad | Porcentaje |
| Bastante (suficiente) | 164 | 45.30% |
| Mucho | 78 | 21.55% |
| Algo | 51 | 14.09% |
| Poco | 62 | 17.13% |
| Nada | 7 | 1.93% |
| TOTAL | 362 | 100 % |
| UNIVERSO QUE CONSIDERA BASTANTE O MUCHA INFLUENCIA | | |
| ¿Qué tan necesario considera ser parte del Sindicato? | Cantidad | Porcentaje |
| Mucho | 205 | 84.71% |
| Poco | 30 | 12.40% |

| | | |
|--|-----------------|-------------------|
| Nada | 2 | 0.83% |
| No contestar | 5 | 2.07% |
| TOTAL | 242 | 100 % |
| UNIVERSO QUE CONSIDERA POCO O NADA CONFIANZA | | |
| ¿Qué tan necesario considera ser parte del Sindicato? | Cantidad | Porcentaje |
| Mucho | 61 | 50.83% |
| Poco | 42 | 35% |
| Nada | 7 | 5.83% |
| No contestar | 10 | 8.33% |
| TOTAL | 120 | 100 % |

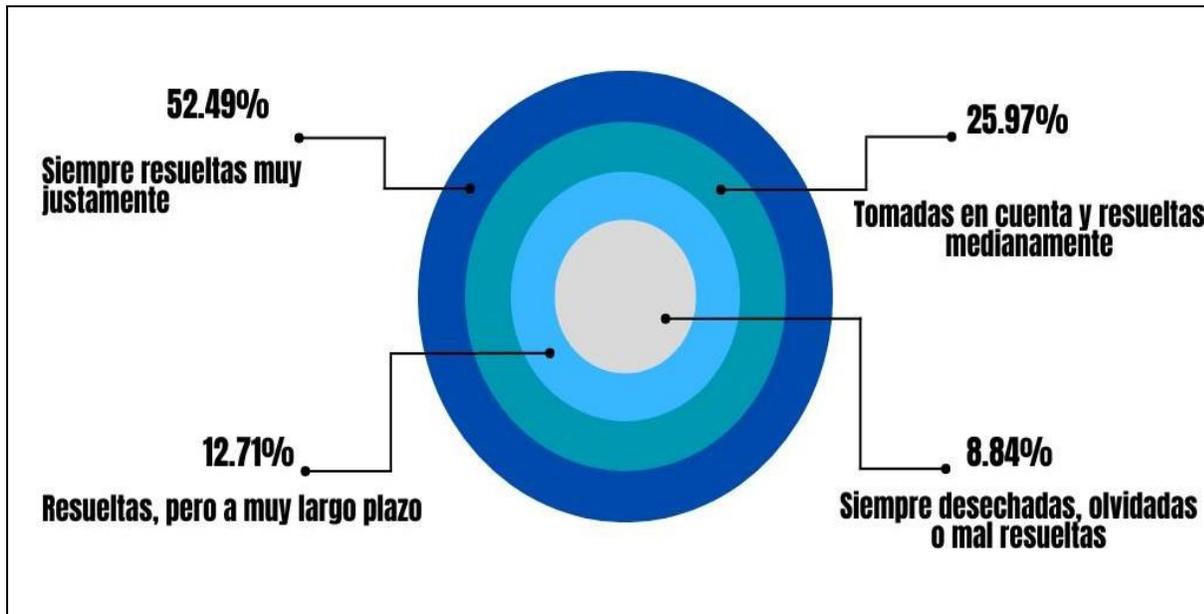
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

En la experiencia que han tenido al momento de presentar alguna solicitud de solución de problemas ante el Sindicato, un 52.49 % afirma haber tenido una respuesta favorable debido a que estas siempre han sido resueltas muy justamente, el 25.97 % refiere que han sido tomadas en cuenta y resueltas, pero medianamente; el resto, un 21 % ha tenido malas experiencias, pues algunas han sido resueltas, pero en el largo plazo, mientras que otras han quedado en el olvido y la solución no ha sido la adecuada.

De acuerdo con lo que señala Patrick (2003), la pérdida de libertad académica, el financiamiento insuficiente, los fondos de investigación, las oficinas del personal y la jubilación prematura son problemas latentes que pueden contribuir a tener una percepción negativa sobre el rol que juegan los sindicatos en la actualidad. Es decir, los aspectos físicos de la infraestructura, así como el funcionamiento interno son aspectos latentes que pueden influir en la percepción de los agremiados, de igual manera las prestaciones ganadas a través de los años, al ser positivas también contribuyen a tener una percepción buena de la contribución que hace el gremio a su colectividad. Sin embargo, tal como se han mostrado en los resultados de las encuestas realizadas, la satisfacción del personal en cuanto a la resolución de las demandas planteadas supera el 50 % de su aceptación; sin embargo, la falta de una solución adecuada también coincide con Patrick (2023) al referir que el financiamiento insuficiente limita en gran

medida la resolución de demandas planteadas o que no estén contenidas en el contrato colectivo de trabajo.

Esquema 4.4. Porcentaje de respuesta por parte del Sindicato ante la solicitud de ciertas problemáticas



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Se les preguntó si en su percepción consideraban que tenían información suficiente para entender correctamente el funcionamiento del Suntuas, su Contrato Colectivo de Trabajo, así como los estatutos que rigen el funcionamiento de dicha organización. De entre las respuestas que se les proporcionaban se les daba a elegir hasta dos opciones que representaran de mejor manera su sentir. Las combinaciones fueron variadas, pero la más destacada por número de elección fue que «solo conocen las funciones dentro del área en que trabajan» con un 23.76 %, seguido por la combinación «solo las funciones dentro del área que trabajo y no conozco todas las actividades que realizan» con un 17.68 % y en tercer lugar la opción «no conozco todas las actividades que realizan» con un 12.98 %. Únicamente el 5.80 % de los 362 trabajadores sindicalizados mencionó conocer «todas las actividades que realiza y todos los documentos básicos» un 3.87 % conoce únicamente «todas las actividades que realiza» y un 3.31 % conoce «todos los documentos básicos», situación que pone

de manifiesto el nulo conocimiento que tienen respecto a todo lo que integra y cómo opera el sindicato. En la tabla siguiente pueden verse el resto de las opciones.

A partir de ello cobra aun mayor relevancia el concepto de cultura política sindical que se ha hecho referencia en esta investigación, el cual pretender explicar las estrategias de participación en la gobernanza del trabajo desde el Suntuas con el fin de alcanzar mejores condiciones para los agremiados, partiendo de la premisa del concepto de cultura cívica, donde Lichterman (2012) señala un aspecto cívico como enfoque pragmático en la línea de cultura. Esto hace referencia a las personas que participan en acciones voluntarias y colectivas para definir y resolver problemas que los participantes imaginan que son importantes para alguna identidad colectiva. Es decir, la cultura da la posibilidad de construir un vocabulario en común, códigos, estilos, ideas, experiencias que permiten organizar una colectividad, misma que se va a configurar por rutinas y, sobre todo, por el interés de involucrarse y conocer qué es lo que se realiza en una determinada organización.

Tabla 4.8 Porcentaje y cantidad de respuestas relacionadas con el conocimiento de ciertas características del Suntuas

| Respuestas | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| Solo las funciones dentro del área que trabajo | 86 | 23.76% |
| Solo las funciones dentro del área que trabajo. No conozco todas las actividades que realizan. | 64 | 17.68% |
| No conozco todas las actividades que realizan. | 47 | 12.98% |
| Solo las funciones dentro del área que trabajo. Todos los documentos básicos. | 31 | 8.56% |
| Solo las funciones dentro del área que trabajo. Todas las actividades que realiza. | 29 | 8.01% |
| Todas las actividades que realiza. Todos los documentos básicos. | 21 | 5.80% |
| No conozco las obligaciones. No conozco todas las actividades que realizan. | 14 | 3.87% |
| Todas las actividades que realiza. | 14 | 3.87% |
| No conozco las obligaciones. No conozco el estatuto. | 13 | 3.59% |
| No conozco el estatuto. No conozco todas las actividades que realizan. | 12 | 3.31% |
| Todos los documentos básicos. | 12 | 3.31% |
| Solo las funciones dentro del área que trabajo. No conozco las obligaciones. | 5 | 1.38% |

| | | |
|--|-----|-------|
| Todos los documentos básicos. No conozco todas las actividades que realizan. | 5 | 1.38% |
| Solo las funciones dentro del área que trabajo. No conozco el estatuto. | 4 | 1.10% |
| No conozco el estatuto. | 2 | 0.55% |
| No conozco las obligaciones. | 1 | 0.28% |
| Todos los documentos básicos. No conozco las obligaciones. | 1 | 0.28% |
| Todos los documentos básicos. No conozco el estatuto. | 1 | 0.28% |
| Total | 362 | 100% |

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

En lo individual, casi el 70 % de los trabajadores comentan conocer *poco* el Contrato Colectivo de Trabajo, y un 3.87 % menciona no conocer *nada* del mismo. El caso de los estatutos que rigen el SUNTUAS, un 74.31 % afirma conocerlos *poco*, mientras que un 7.73 % reconoce que no conoce *nada* de ellos.

Más del 94 % de los sindicalizados encuestados afirma sentir que es mejor laborar en la Universidad Autónoma de Sinaloa que hacerlo en escuelas de iniciativa privada, pero reconocen que existen ciertos temas que son necesarios incluir y que se atiendan por parte de la agenda de los líderes sindicales, siendo de las opciones que se les proporcionaron, *el incremento en las remuneraciones y el mejoramiento en la infraestructura y condiciones de trabajo* las más elegidas con un 41.71 %. A su vez, un 93.37 % estaría dispuesto a conocer más, participar más y esforzarse más para que los trabajadores del Sindicato tengan mayores beneficios laborales, lo cual nos habla del interés que tienen no solo de que las cosas mejoren, sino que están dispuestos a verse involucrados y participar en la realización de dichos cambios.

Parte de las respuestas obtenidas por los sindicalizados implica que en el ámbito de la educación, la autonomía docente es de suma importancia en el desempeño de este gremio (Gwaltney como se citó en Li y Allen, 2021), porque se relaciona también con la satisfacción que sienten por el trabajo realizado, es decir, la enseñanza brinda libertad, independencia, poder y discreciones sustanciales para participar en la programación, selección y ejecución de actividades administrativas, de instrucción, de socialización y de clasificación tanto en el aula como en la escuela en la organización

escolar. De acuerdo con los resultados antes señalados, la satisfacción de los trabajadores docentes en la UAS supera el 90 %, esto implica que, de acuerdo con las características de la Universidad, los docentes tienen libertad de cátedra, aunque si bien es cierto deben seguir lineamientos con los requerimientos básicos que deben aprender los alumnos, el tener la libertad de decidir la forma de transmitir conocimientos, así como el material a utilizar, permite al docente desarrollar su potencial al máximo y obtener de esta forma resultados que sean satisfactorios en la relación enseñanza–aprendizaje. Por lo cual, la autonomía institucional es un valor que se busca resguardar y luchar cuando se siente transgredida, porque esto no solo representa el actuar de la institución, sino de cada uno de los individuos que la integran.

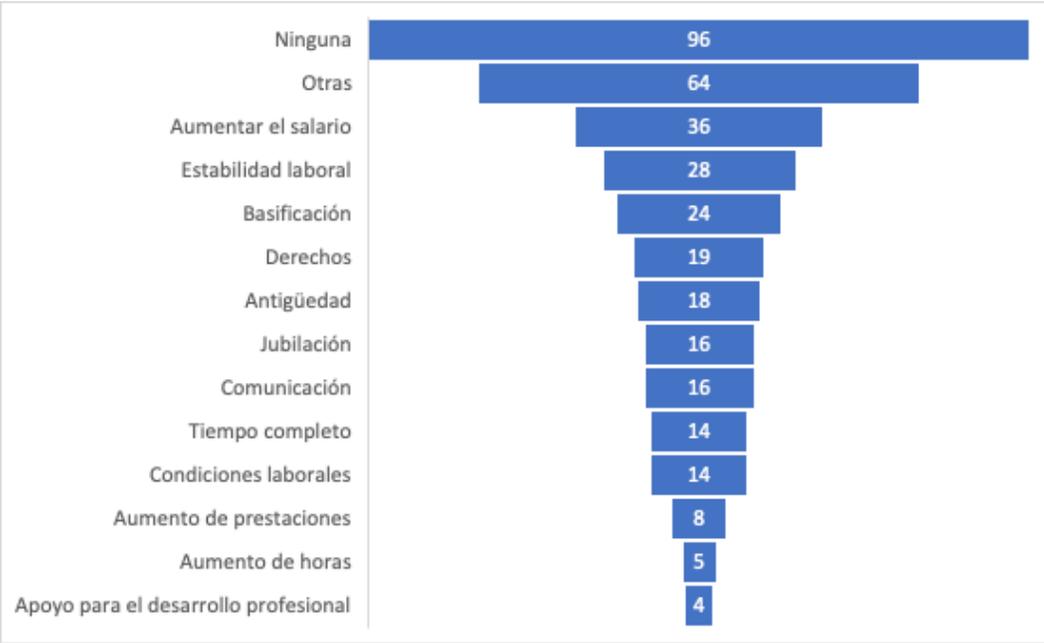
Gráfica 4.17 Porcentaje de opciones que consideran deben ser parte de la agenda sindical



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

Se les planteó la hipótesis de que si estuviera en sus manos plantear un problema al Sindicato, el cual tendría una resolución inmediata, mencionaran cuál sería el tema más importante; la mayoría de ellos comentó que no tenía en este momento algún planteamiento que hacer, pues se encontraban satisfechos con lo que el Sindicato estaba realizando. Predominaron una extensa cantidad de peticiones, mismas que se agruparon en la opción *otras* por tener muy pocas observaciones cada una, entre ellas estaban, por ejemplo, lograr la unión y el bien común, asesoramiento para el retiro, autonomía en la toma de decisiones y otras tantas que eran peticiones muy personales de los encuestados. De las que contaban con el mayor número de observaciones eran las relacionadas con una mejora en las condiciones salariales, pues todos coincidían que era necesario que el salario se incrementara y remunerara de manera justa el trabajo realizado; también se abogaba por la estabilidad laboral, así como la solicitud para la entrega de bases.

Gráfica 4.18. Cantidad de observaciones por problemática



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

La cultura organizacional es definida por Schneider y Macey (2013) como los supuestos, valores y creencias básicos compartidos que caracterizan un entorno y que

se adopta como parte de una organización en cuanto a la forma de pensar y sentir, es por ello que se visualiza una gran cantidad de opiniones, los cuales corresponden a las necesidades e inquietudes que manifiesta un amplio gremio de trabajadores universitarios. Estos son algunos de los aspectos que se relacionan con la cultura político-sindical, al señalar que son precisamente los individuos que conforman una organización gremial quienes deben obtener un sentido de pertenencia y actuar no solo para beneficio personal, sino de una colectividad que lucha por mejores prestaciones laborales, mayor estabilidad y, por ende, mejor calidad de vida. Este conjunto de individuos debiese compartir un conjunto de valores que los impulsa a luchar por obtener mayores beneficios que los que adquirieron sus iniciadores, ello implica involucrarse en el quehacer sindical, que motive a impulsar su desarrollo.

A su vez, se les pidió que de las opciones que se brindan en el cuestionario eligieran hasta tres que, a su criterio, representaran los principales desafíos que enfrentan los líderes sindicales, las combinaciones fueron muchas, pero por nivel de ocurrencia predominan las que se pueden apreciar en la tabla 4.9, siendo la combinación *respuestas y soluciones rápidas, estabilidad laboral e incremento de los salarios* las más elegidas.

Tabla 4.9 Principales respuestas sobre los principales desafíos que enfrentan los dirigentes sindicales

| Respuestas | Cantidad | Porcentaje |
|---|----------|------------|
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Incrementar los salarios. | 20 | 5.52% |
| Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Conseguir beneficios extrasalariales. Incrementar los salarios. | 14 | 3.87% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Incrementar la confianza, credibilidad, transparencia. | 12 | 3.31% |
| Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Incrementar los salarios. | 10 | 2.76% |

| | | |
|--|----|-------|
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. | 10 | 2.76% |
| Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Formar trabajadores responsables e informados. Incrementar los salarios. | 9 | 2.49% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Conseguir beneficios extrasalariales. Incrementar los salarios. | 8 | 2.21% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Formar trabajadores responsables e informados. | 8 | 2.21% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Hacer ajustes a la Reforma Laboral. | 7 | 1.93% |
| Hacer ajustes a la Reforma Laboral. Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Incrementar los salarios. | 7 | 1.93% |
| Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Incrementar los salarios. Incrementar la confianza, credibilidad, transparencia. | 6 | 1.66% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. | 6 | 1.66% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Negociación colectiva/ balance de fuerzas/ lograr acuerdos. | 6 | 1.66% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Incrementar los salarios. | 6 | 1.66% |
| Formar trabajadores responsables e informados. Conseguir beneficios extra salariales. Incrementar los salarios. | 6 | 1.66% |
| Hacer ajustes a la Reforma Laboral. Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Negociación colectiva/ balance de fuerzas/ lograr acuerdos. | 6 | 1.66% |
| Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. | 5 | 1.38% |
| Conseguir estabilidad laboral para los agremiados. Negociación colectiva/ balance de fuerzas/ lograr acuerdos. Incrementar los salarios. | 5 | 1.38% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Formar trabajadores responsables e informados. Incrementar los salarios. | 5 | 1.38% |
| Entregar respuestas y soluciones rápidas. Incrementar los salarios. Incrementar la confianza, credibilidad, transparencia. | 5 | 1.38% |

| | | |
|---|---|-------|
| Hacer ajustes a la Reforma Laboral. Conseguir beneficios extrasalariales. Incrementar los salarios. | 5 | 1.38% |
| Hacer ajustes a la Reforma Laboral. Incrementar los salarios. | 5 | 1.38% |

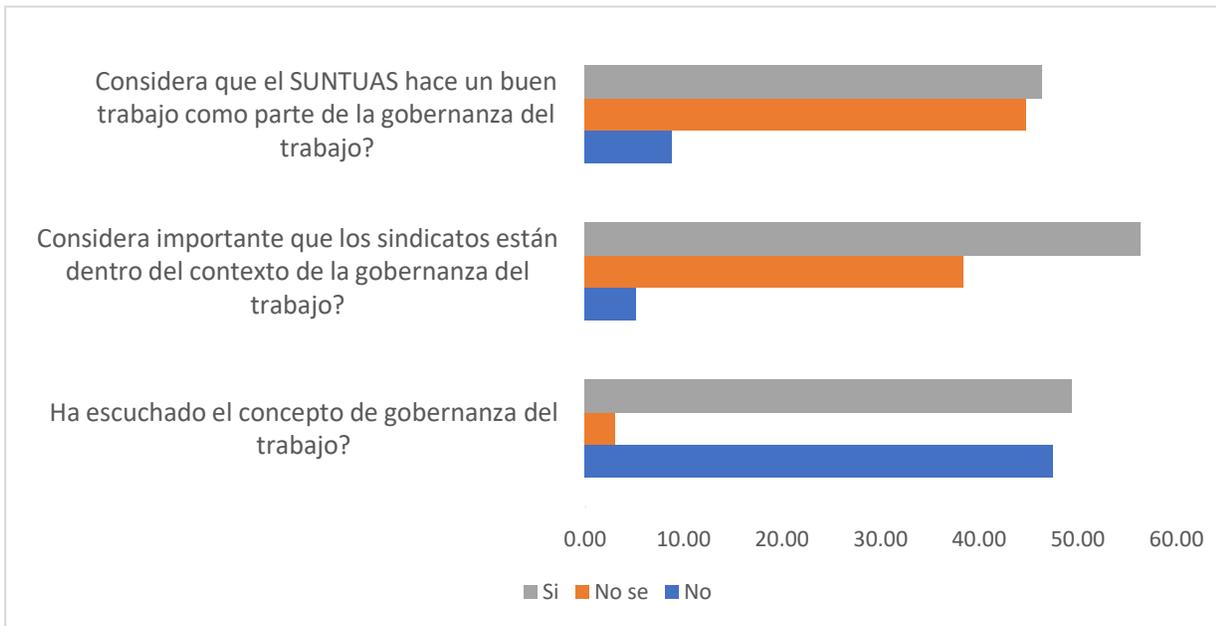
Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

De igual manera, se les preguntó si habían oído hablar del concepto *gobernanza del trabajo* y prácticamente el 50 % comentó tener algo de conocimiento del término. Respecto a si consideran importante que los sindicatos estén dentro del contexto de la gobernanza del trabajo, más del 56 % afirmó *sí*, y al preguntarles si creían que el Suntuas hacía un buen trabajo como parte de la gobernanza del trabajo, el 46.51 % así lo consideró.

Referir el concepto de gobernanza, en primera instancia, implica el conjunto de redes. Se refiere a redes interorganizacionales y autoorganizadas que comparten características entre sí, tal como lo señalaba Rhodes (1996). Pero más allá de ello, implica a las políticas públicas llevadas a la práctica para equilibrar las condiciones económicas y sociales en las relaciones de trabajo que sustenten el desarrollo social e integral entre las actuaciones del Estado y la sociedad (Kurczyn, 2016). Es decir, los conjuntos de decisiones de los gobiernos en turno determinan, en un momento dado, el eje rector del Estado para lograr resultados en diversos sectores, como economía, salud o educación. A partir de ellos se establecen los planes y programas para su ejecución, el funcionamiento de la administración pública y demás organismos descentralizados y autónomos. Todo ello debe estar en consonancia con el resto de los actores, los cuales son vitales para lograr una mayor legitimidad, mismos que también requieren un impacto positivo en lo que se pretende implementar.

Si bien es cierto que Sánchez (2017) manifiesta que los sindicatos deben generar conocimiento, pertenencia y simpatías de sus agremiados para poder tener más participación, esto también dará pauta a formas de decisión más horizontal, en el que se considere a toda la comunidad del gremio sindical, pero también coordinarse con los diferentes niveles de decisión tanto al interior como al exterior de la institución, con el fin de fortalecer demandas y que se dé cumplimiento (Sánchez, 2017).

Gráfica 4.19 Porcentaje de opiniones respecto al tema de la gobernanza del trabajo



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

El análisis descriptivo del instrumento que se aplicó en torno a la muestra que se obtuvo en el capítulo metodológico, nos permite vislumbrar que existe una evaluación satisfactoria del SUNTUAS, empero, el conocimiento no es el óptimo por parte de los trabajadores encuestados, debido a que más del 50 % ha manifestado conocer muy poco del Contrato Colectivo, procedimientos y el propio estatuto sindical. De esta forma, en lo correspondiente al apartado de las conclusiones de la presente investigación, existe mucho material para comprobar o rechazar la hipótesis de inicio. También en dicho apartado de conclusiones, se estará contrastando la teoría con los resultados antes descritos, lo cual significará nuestro aporte a la ciencia.

4.3. Resultados de entrevistas. De la perspectiva normativa a la perspectiva descriptiva del sindicalismo universitario

Las entrevistas permitieron obtener un avance acerca de la información de expertos, considerados personas clave para la investigación por el hecho de llevar lo normativo (teoría) a lo descriptivo (práctica) y aportar información precisa en cuanto a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, atendiendo a lo argumentado en el marco metodológico.

Las siguientes redes fueron construidas mediante el programa Atlas Ti, en el cual se vertieron 13 entrevistas realizadas a personas que ocupan los cargos de secretarios (as) generales; de manera puntual se puede señalar que fueron 3 mujeres y 10 hombres los sujetos entrevistados; entre los sindicatos que se retomaron se encuentran:

1. Federación de Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de México FAAPUAEM
2. Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad de Quintana Roo (SAUQROO)
3. Sindicato de Personal Académico de la Universidad Juárez del Estado de Durango (SPAUJED)
4. Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit (SPAUAN)
5. Sindicato de Trabajadores al Servicio de la Universidad Autónoma de Chihuahua (STSUACH)
6. Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (STAUAEEM)
7. Asociación Sindical de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (ASPABUAP)
8. Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ)
9. Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM)

10. Asociación Única de Trabajadores Administrativos y Manuales de la Universidad Autónoma de Yucatán (AUTAMUADY)
11. Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (STAIUJAT)
12. Sindicato de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG)
13. Sindicato de la Universidad de Guanajuato

De igual forma se retoman opiniones de dos exsecretarios generales del SUTUAS sección Académicos. A finalizar el análisis de las redes, se colocan las opiniones señaladas por Carmen Enedina Rodríguez Armenta, directora general de Educación Superior Universitaria (DGESU), a quien también se tuvo la oportunidad de entrevistar sobre las fortalezas y debilidades de las universidades públicas en México. Ella constituye un elemento clave en la comprensión de la temática por el cargo que ocupa, se involucra en el proceso de toma de decisiones y cuenta con información prioritaria sobre el rumbo de la política de educación superior en México, elementos que coadyuvan a entender el tema del sindicalismo y sus implicaciones en las universidades.

En primera instancia, el tema del sindicalismo universitario se ha transformado a lo largo de su historia, tal es así que hoy en día, luego de la revisión de literatura que se ha hecho en esta investigación, se puede señalar que producto de la historia y diversos periodos de altibajos, los sindicatos han cambiado su forma de actuar; sin embargo, poseen aspectos que dan fortalezas, oportunidades, debilidades y muchas veces se sienten amenazados por aspectos que son de difícil control. En la red 4.1 y 4.2 se visualizan, de manera general, las opiniones acerca de estos aspectos.

A pesar de que se abordan de manera puntual en las páginas subsecuentes, es necesario señalar, a grandes rasgos, que los entrevistados han manifestado que parte de las fortalezas de los sindicatos son en primera instancia sus documentos básicos, es decir, el Contrato Colectivo de Trabajo y sus estatus, de ahí la unidad, capacitación constante al gremio, el diálogo, las acciones que realizan en favor de generar mayor estabilidad laboral, la transparencia, la relación entre patrón–trabajador, los jubilados

como un activo importante, son elementos indispensables. A esto se suman las negociaciones y relaciones que se establecen con otros actores gubernamentales que coadyuvan a la toma de decisiones. Un factor no menos importante es la visión de futuro con la que aspiran a que sean los relevos generacionales quienes obtengan una mayor formación sindical y se continúe con la lucha que siempre han realizado los sindicatos.

Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021) exponen que la gobernanza implica cooperación y coordinación, legitimidad y estabilidad, arreglos institucionales y actores estratégicos, políticas institucionales y acción pública, colocando la búsqueda en una mayor coordinación y cooperación entre los distintos actores. En América Latina, en los últimos años ha existido una transformación de los sistemas de educación superior, esto ha dado lugar a más oportunidades para quienes integran la comunidad universitaria y, por supuesto, también existe una mayor complejidad, más aún en el tema financiero. Este aspecto también forma parte de una cuestión decisional.

Por otro lado, entre las oportunidades se destaca la posibilidad de abrir espacios y un acercamiento con los diversos niveles de gobierno que les permita plantear propuestas y reformas que sean benéficas, además de ello, el trabajo continuo les permite tener una mayor cercanía con la base y, por supuesto, mayor confianza hacia los líderes.

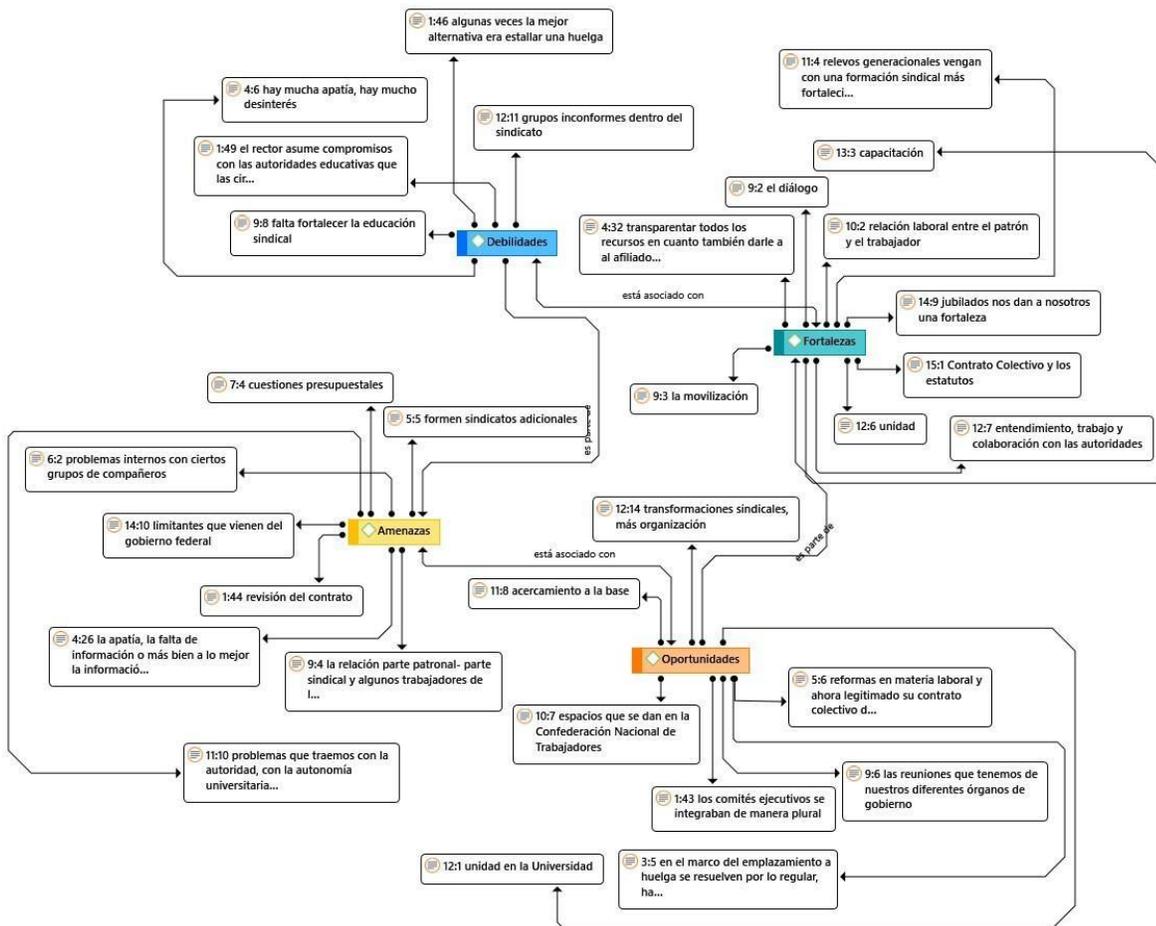
Brunner y Contreras (2016). Entre los cambios es posible señalar las modificaciones en las legislaciones, las protestas de estudiantes, la formación docente, demandas laborales y salariales, así como las políticas que han cambiado el sector. Pero también es una oportunidad para del término gobernanza universitaria para Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021) justifica expresiones institucionales de calidad, eficiencia, cobertura, competitividad, equidad y evolución. Aunado al desempeño y rendimiento institucional.

Además de ello, también se presentan debilidades, las cuales tienen muy identificadas los entrevistados, y parte de ello es el poco interés y la falta de información con la que cuentan las personas que están adheridas a los gremios; sobre esto se

ahondará más adelante. Finalmente, parte de las amenazas implican los cambios presupuestales que se han dado y que, en definitiva, se relacionan con los cambios que ha tenido el país; eso en un aspecto externo, mientras que, de manera interna, los grupos de presión y las relaciones con la parte patronal en ocasiones se visualiza como una amenaza latente.

La OCDE sugiere que las IES deben identificar áreas prioritarias y destinar recursos a ellas, es decir, determinar estrategias y prioridades en cuanto a los objetivos docentes y de investigación para adaptarse a un entorno cambiante (Brunner, 2011). En este contexto la gestión se vuelve más compleja. Es necesario entender que la universidad moderna forma parte de la esfera pública; Brunner (2011) manifiesta que es un instrumento del Estado como proyecto moderno.

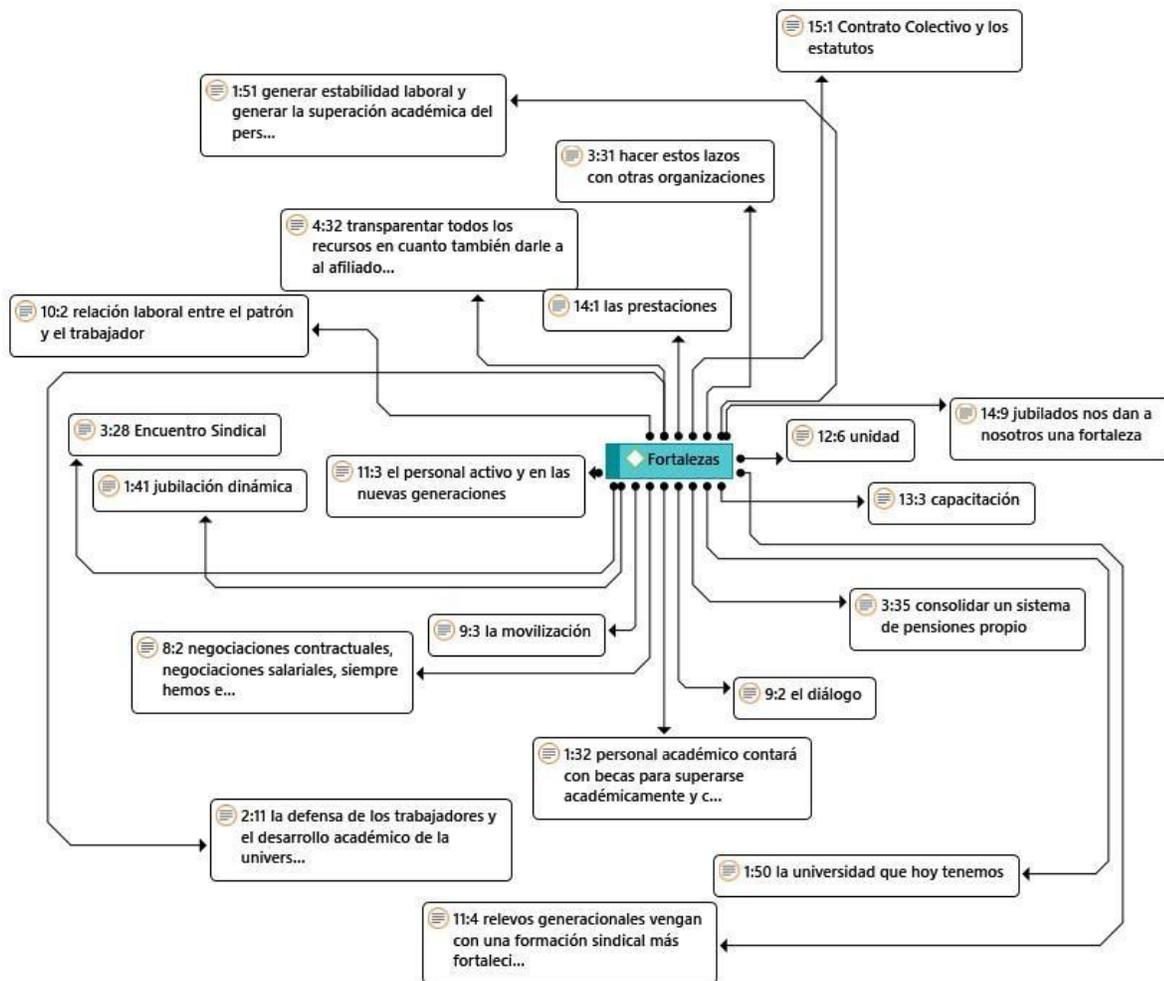
Red 4.1 FODA de los sindicatos universitarios



Fuente: elaboración propia con información de entrevistas (2023).

Todos estos aspectos, en palabras de los entrevistados, les han permitido construir la Universidad que se tiene en la actualidad. A pesar de que existen retos, una de las fortalezas a la que aspiran, y que se está construyendo, es mejorar las condiciones laborales para las nuevas generaciones, esto constituye una visión de largo plazo donde se espera subsanar situaciones como prestaciones o la jubilación. Asimismo, el otorgamiento de becas coadyuva a tener personal más capacitado, que pueda aportar no solo a una educación de calidad, sino a un desarrollo económico en el estado.

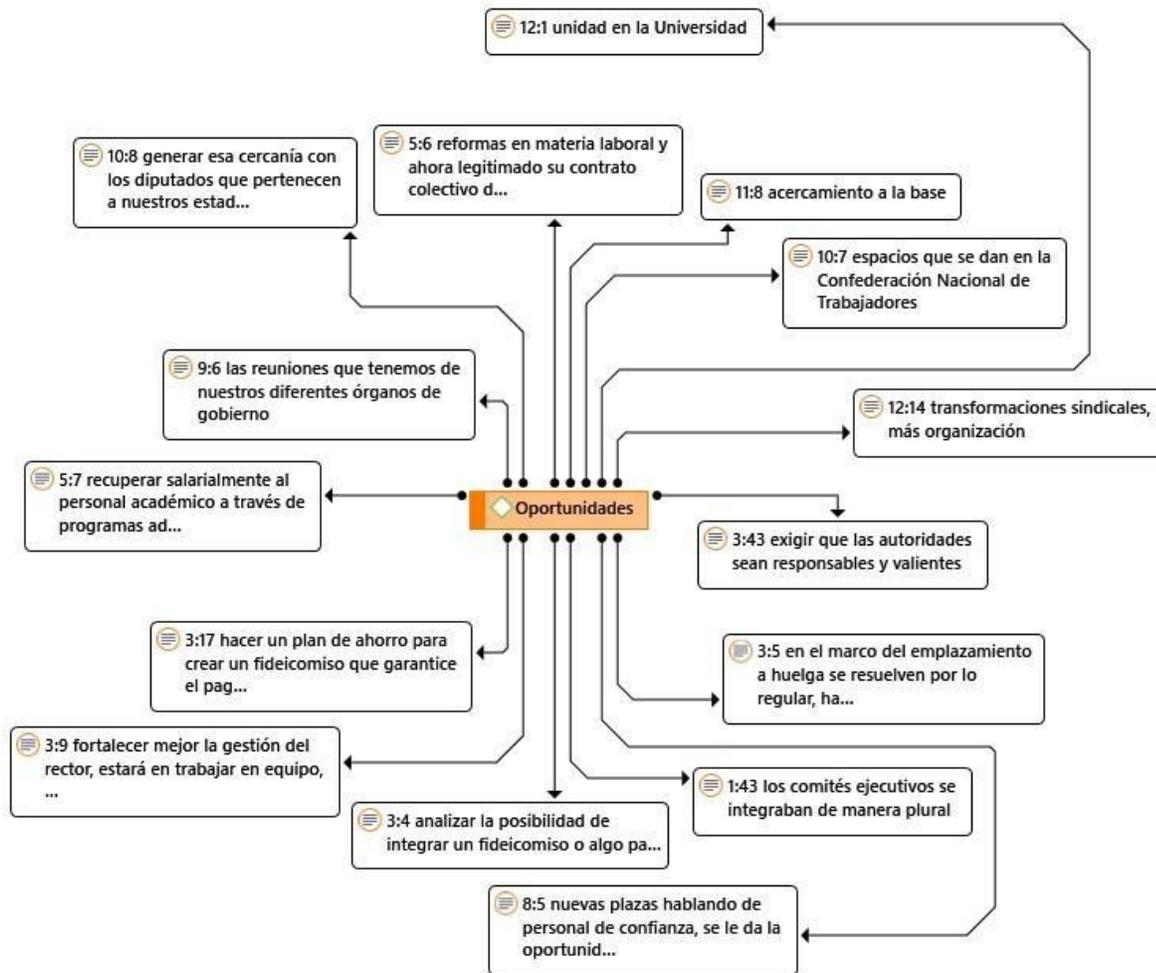
Red 4.2 Fortalezas de los sindicatos universitarios



Fuente: elaboración propia con información de entrevistas (2023).

Las oportunidades (véase red 4.3) que desde la perspectiva de los entrevistados tienen los sindicatos versan en torno a la unidad que posee el gremio, la posibilidad de que con las acciones que se realizan día con día se dé un acercamiento y mayor consolidación de la base sindical, retribuir los gastos generados por los trabajadores a través del cumplimiento de las prestaciones, precisamente en periodos como el emplazamiento a huelga, como beneficios que tienen los trabajadores adheridos y, sobre todo, la posibilidad de trabajar con un comité que sea plural, donde la presencia de diversas corrientes existe al interior de un sindicato y se logren mayores acuerdos.

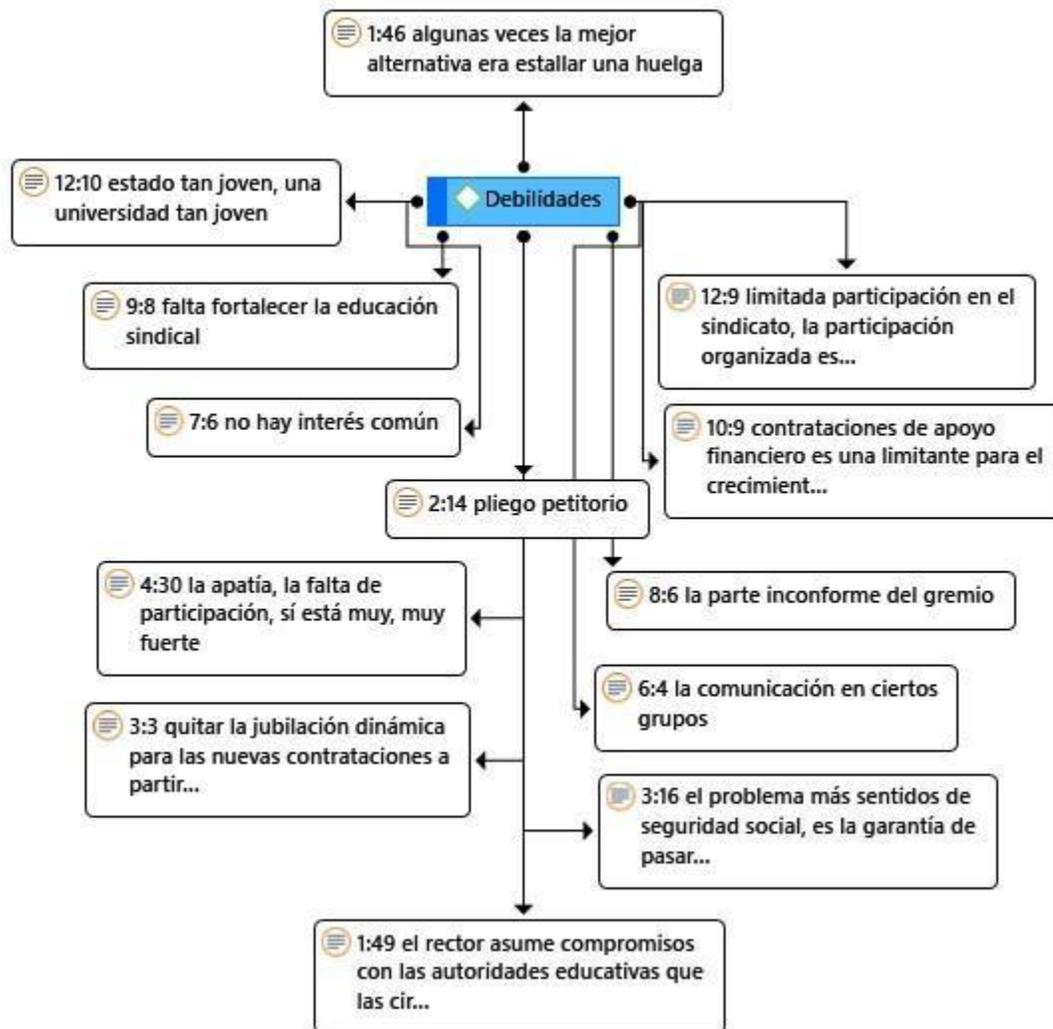
Red 4.3 Oportunidades de los sindicatos universitarios



Fuente: elaboración propia con información de entrevistas (2023).

De igual manera, parte de las debilidades que se identificaron predomina la existencia que tienen los gremios, es decir, el número de años de conformación que poseen. Asimismo, el pliego petitorio, al ser un documento que es producto de negociaciones y, en diversas ocasiones, es imposible que se acepten todas las propuestas que se realizan, la comunicación con diversos grupos al interior de la organización, o bien con autoridades, constituyen puntos difíciles. No obstante, la educación sindical como elemento indiscutible para generar conocimiento y, por ende, mayor cultura política sindical, también se ve como un factor vulnerable que se debe fortalecer (véase red 4.4). Acosta, Ganga-Contreras y Rama (2021) abonan que, en el caso de las universidades públicas latinoamericanas, es el Gobierno federal, central o nacional, a partir del diseño e implementación de políticas públicas, quien debe construir un marco de referencia para un desempeño institucional más eficaz.

Red 4.4 Debilidades de los sindicatos universitarios



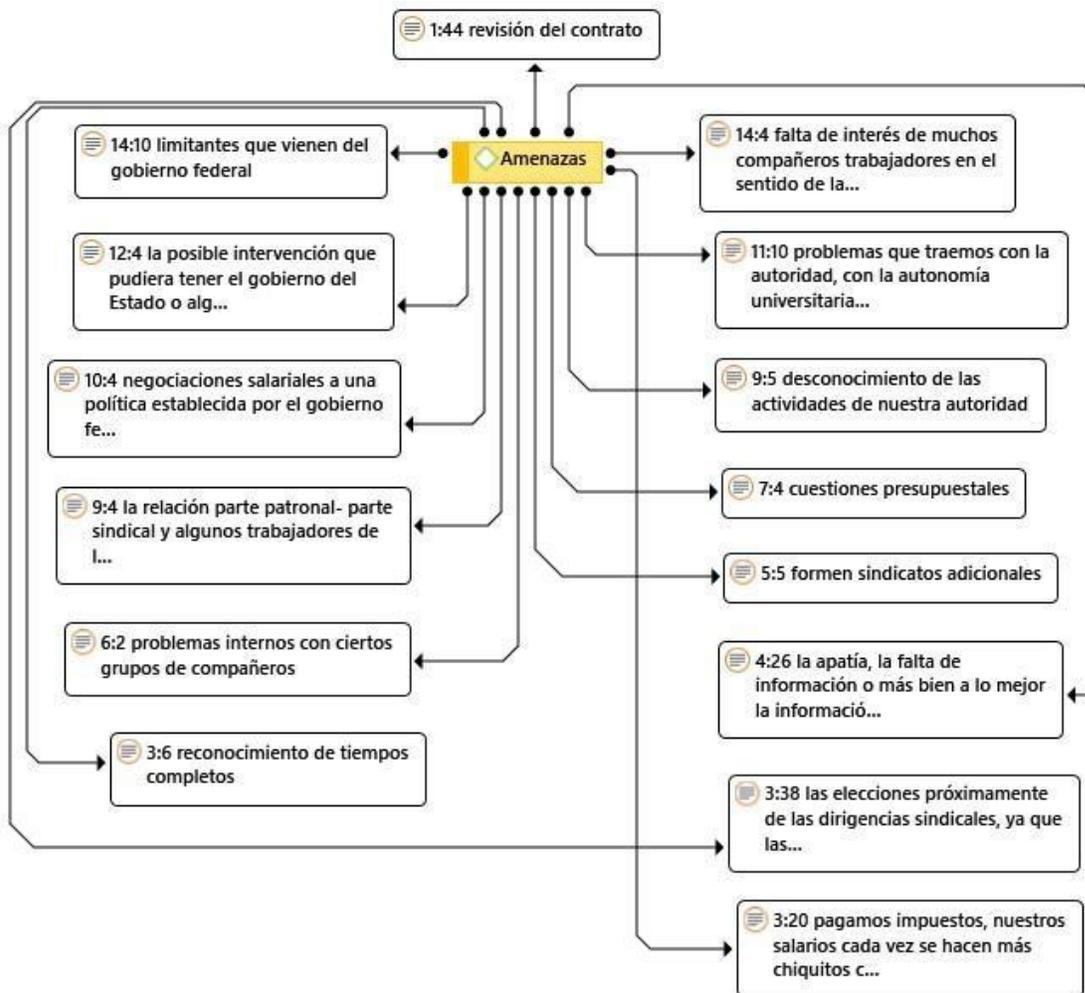
Fuente: elaboración propia con información de entrevistas (2023).

Las amenazas, mismas que son consideradas factores externos, fueron señaladas por los entrevistados como aquellas limitantes que vienen del Gobierno federal, las cuales implican negociaciones sobre salarios, reformas, o bien, el impacto en prestaciones, así como la forma en que deben funcionar dentro del marco jurídico vigente los sindicatos, conflictos que se presenten entre los diversos niveles de gobierno, por mencionar algunos. Además, tal como se observa en la red 4.5, la apatía, falta de interés por objetivos comunes y el desconocimiento de las acciones que realizan los gremios, son también aspectos que se deben subsanar para que estas

organizaciones tengan un mejor funcionamiento y cuyo impacto sea más benéfico para la base trabajadora.

Para Brunner y Contreras (2016) se refiere al ejercicio de autoridad política, económica y administrativa para guiar a los sistemas de educación superior, un complejo conjunto de mecanismos, procesos e instituciones a través de los cuales los actores articulan sus intereses, usan sus recursos y tratan de alcanzar sus objetivos.

Red 4.5 Amenazas de los sindicatos universitarios



Fuente: elaboración propia con información de entrevistas (2023).

posicionarse como instituciones confiables, lo cual relevan estudios científicos. En contrasentido, ha manifestado que una de las principales debilidades es la actualización pedagógica del personal docente, con el fin de que se contribuya a la educación de calidad. Asimismo, planteó la necesidad de que se debe fortalecer la capacidad de gestión de las autoridades universitarias, al momento en que deben mostrar un mayor conocimiento de la normatividad y una capacidad de liderazgo que les permita alcanzar mayores objetivos. Es decir, se puede argumentar que la gobernanza y, de manera particular, la gobernanza universitaria, implica que debe existir un conocimiento claro sobre los objetivos que deben guiar la actuación de la educación superior, pero también quienes son los gestores principales deben establecer acuerdos entre el resto de los actores en este ámbito y tener un conocimiento pleno sobre la situación que guarda su institución, destacando las variables que son susceptibles de modificar y aquellos acuerdos en los que se pueden establecer decisiones de manera horizontal para la más viable resolución de conflictos.

Cabe señalar que el instrumento aplicado a las y los trabajadores no permitía identificar en el análisis del nivel educativo la necesidad de contar con un título académico para el ingreso laboral y que la mayor categoría, que es el PITC, es la más remunerada. Así visto, es posible pensar en programas o estímulos que faciliten al personal universitario para su preparación como es el caso de posgrados ofertados particularmente para este tipo de personal que los requiere para su superación personal, pero también para mejorar la calidad de su trabajo.

En este sentido, dentro de las amenazas ha señalado que las tecnologías de la información y comunicación, a través de la sociedad de conocimiento que se tiene en la actualidad, brindan la posibilidad de adquirir conocimiento de forma virtual, lo cual ha tenido un impacto en las universidades. A esto se suman los temas de corrupción que laceran a las universidades, causando una inestabilidad. No obstante, en el tema de las tecnologías, también lo visualiza como una oportunidad que tienen los jóvenes para compartir el conocimiento y fortalecer competencias y habilidades que está exigiendo el mundo globalizado actualmente.

A partir de este análisis cualitativo, se pueden aproximar a conclusiones precisas sobre lo que piensan los secretarios; sin embargo, todos coinciden en que una mayor educación sindical es necesaria porque, a través de ello, las nuevas generaciones pueden estar conscientes de los logros alcanzados por estas organizaciones y genera así una mayor cultura sindical. Por ello, sin duda la mayor fortaleza siempre será la base trabajadora, esto da sentido a su actuar para luchar por mejores condiciones y una sólida estabilidad laboral.

De acuerdo con lo que se ha explicado del FODA, se representan las fortalezas como aquellas acciones y decisiones que han permitido un desempeño adecuado de la organización, mientras que las oportunidades son aquellas acciones que logran potenciar los beneficios y condiciones para los trabajadores sindicalizados. En tanto, como elementos negativos se encuentran las amenazas vistas como aquellos elementos fuera del control de la organización y las debilidades, las cuales no permiten el pleno desarrollo de las competencias en una organización, ocasionando deficiencias significativas.

Ahora bien, recordemos que fue establecida la pertinencia de entrevistar a referentes del Sindicato que es materia de nuestro análisis, por tal motivo, con la información obtenida por dos exsecretarios generales del SUNTUAS, Rodrigo López Zavala y Refugio Ceceña Vejar, se pueden señalar los siguientes apartados del análisis FODA, explicando a profundidad las opiniones mencionadas por los sujetos de análisis.

✓ **Fortalezas**

Tal como se muestra en la red, las fortalezas han sido uno de los principales elementos que se destacan en las entrevistas. De manera general, se manifiesta que la UAS destaca en la cobertura con la que cuenta, alcanzando en el año 2022 y 2023 una cobertura universal por segundo ciclo escolar consecutivo, siendo la IES más grande del noroeste de México, tal como lo marcan las disposiciones en la normatividad general. Otra de ellas es que es considerada la tercera universidad pública estatal más

grande del país. Asimismo, las ofertas de posgrado de calidad la mantienen como una institución de prestigio. En materia sindical, en la aprobación de los contratos colectivos de trabajo se destacan las prestaciones con las que cuentan los académicos como son las becas de desempeño y el año sabático, mismas que vinieron a contribuir a mejores condiciones laborales producto de las luchas sindicales desde la conformación de los sindicatos.

La jubilación dinámica constituye un elemento primordial desde su creación, donde los beneficios son superiores y desde el Sindicato se garantiza a los trabajadores en retiro una mayor estabilidad laboral, hoy en día esto cobra mayor relevancia ante la situación de incertidumbre que se vive en el ámbito laboral, así lo han manifestados los secretarios entrevistados. Consideremos que los entrevistados fueron secretarios generales en los años ochenta y noventa del siglo pasado. A más de treinta años de distancia, esta prestación está haciendo crisis en las instituciones educativas de México, motivo por el cual requiere un mayor análisis para afecto de hacer evaluaciones y recomendaciones para garantizar su permanencia. Universidades como las de Guadalajara y Nuevo León han integrado un fideicomiso para su viabilidad, pero en el caso de la Autónoma de Sinaloa, no se cuenta con una herramienta que lo garantice a corto, mediano y largo plazo, lo único con lo que se puede mantener es la organización y lucha colectiva por la protección de este elemento, el cual se puede catalogar como columna vertebral del Contrato Colectivo de Trabajo del SUNTUAS. En resumen, las jubilaciones son un problema estructural, y más allá de la buena gobernanza universitaria y la correcta cultura política sindical se deberán hacer mayores aportes para las decisiones de forma y fondo que involucrando a distintos actores den una respuesta positiva a esta variable. Sin perder de vista el propósito de la presente investigación, vale la pena considerar desde este espacio futuras investigaciones que, de manera particular, analicen lo descrito en este párrafo.

De igual manera, los logros se han alcanzado gracias a los acuerdos, a los años de lucha que han tenido como organización sindical y que han trascendido generaciones, donde la estabilidad laboral y la superación académica personal son

semillas que se sembraron en las relaciones laborales y, gracias a ello, se tienen las condiciones que actualmente se han establecido. Sin duda, en las entrevistas se reafirma que el sindicalismo universitario es y sigue siendo fundamental. El pliego petitorio constituye un documento que es una estampa de los gremios porque contempla las demandas y mejoras que deben ser atendidas.

Parte de las luchas sindicales radica en las jubilaciones, la importancia de consolidar un sistema de pensiones propio es garantizar la estabilidad laboral del trabajador y, por ende, una mejor calidad de vida para el retiro. Afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) antes de junio de 1997 tienen la posibilidad de pensionarse incluso con la pensión del Seguro Social. Los entrevistados argumentan que las mejores pensiones con las que cuentan trabajadores son solidarias, y colectivas, juntos se han alcanzado mejores resultados.

En cuanto a las aportaciones y fondos, los sindicatos tienen un funcionamiento diverso, por ejemplo, mientras en la Universidad de Guadalajara existe una aportación de alrededor de 80 o 90 pesos quincenales, en la Universidad de Guadalajara lo que se recibe de cuota sindical se retorna en un 20 % a los trabajadores cada tres meses y se está al día con estos pagos. El Sindicato de la Universidad de Guanajuato cuenta con el fondo mutualista, donde se puede otorgar una cantidad de 26 000 pesos al trabajador por deceso. Esto constituye parte de las prestaciones que adquiere un trabajador sindicalizado.

Continuando con el ejemplo de las mismas organizaciones de universitarios en cuanto a las luchas a través de las décadas, el Sindicato de la Universidad de Guanajuato establece a partir de los años noventa los principales derechos sindicales en su contrato colectivo de trabajo, incluida desde este momento la jubilación dinámica. Al igual que en la UAS, se buscó que desde los años sesenta y setenta, derivado de los movimientos estudiantes, se aprobara un contrato que considerara la jubilación dinámica y la exclusividad de la contratación. Mismo que se ha fortalecido, la Universidad de Guanajuato también indica que en los años noventa incluyeron la prima

de antigüedad como una prestación importante para el trabajador, quien al jubilarse resulta mayormente beneficiado por el trabajo realizado a lo largo de toda su vida, esto es uno de los principales logros. Asimismo, han creado la Red Médica Universitaria y están adscritos a un servicio médico privado, mientras que la seguridad social es cubierta por el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato y la Universidad otra parte.

Es así que las aportaciones que se realizan en la Universidad de Guanajuato son sobre la prima de antigüedad, cuya aportación se incrementa conforme avanza la antigüedad y les genera un mayor beneficio. Todos los secretarios coinciden en que el trabajo bien realizado da como resultado un reconocimiento, tal como se ha logrado en Guanajuato, por la realización de un proyecto de pensiones y jubilaciones.

Los integrantes de un sindicato velan por los derechos de los trabajadores. Tan es así que, por ejemplo, en la Universidad de Guadalajara la comisión mixta de pensiones cuida los dictámenes y los montos, al igual que un comité de vigilancia, cuya función es estar pendiente de las inversiones del fideicomiso con el que cuentan. La pensión dinámica que tienen implica una tasa de retorno del 90 %, por lo que se continúa aportando el 10 % al fondo una vez ya pensionados, adquiriendo mayor ingreso incluso de jubilados que de activos.

Elementos indispensables que se deben considerar en las fortalezas son la unidad. La transparencia de los recursos es primordial para ganarse la confianza y el trabajo continuo, el funcionamiento de las comisiones y la aplicación de la reglamentación, generar credibilidad es primordial, ya que la esencia de un sindicato es defender la razón y la legalidad de los trabajadores, así como trabajar responsablemente para alcanzar resultados positivos.

Los entrevistados reiteran que los sindicatos no deben perder el contacto con la base trabajadora, por ello es importante los encuentros cara a cara, acciones como las revisitas sindicales, o bien los encuentros, constituyen una forma de obtener consensos

e intercambiar opiniones como se hace en el SUNTUAS, y fortalecer los lazos con otras instituciones. Establecer un diálogo con las autoridades universitarias para converger en objetivos comunes y poder conseguir los recursos necesarios. Involucrar a todos los trabajadores dentro de la política sindical es fundamental para buscar generar una participación creciente y una educación política sindical.

Algunos elementos que destacaron los secretarios de sus universidades radican en función del número de trabajadores sindicalizados, mientras que en la UAS tiene más de 5000 trabajadores académicos, 3000 trabajadores administrativos y una nómina considerable de jubilados que se busca sigan aumentando en prestaciones laborales. La Universidad de Guanajuato destacó que cuenta con un manual de organización exclusivo de prestaciones que se manejan al interior del Sindicato, donde se busca dar difusión y alentar la cultura sindical. Por su parte, el Sindicato de la Universidad de Guanajuato ha señalado que una de sus fortalezas es contar con un proceso electoral muy transparente para elegir a sus dirigentes, que, incluso, es apoyado por el Instituto Electoral del Estado.

El posicionamiento de las organizaciones sindicales se busca que sea siempre escuchado por las autoridades y, a su vez, tenga la confianza de sus agremiados.

✓ **Oportunidades**

En el rubro de las oportunidades, la construcción y posibilidad de un proyecto común y dar respuesta a una demanda de la sociedad implica una mejor educación, pero también una mejor estabilidad laboral; es este un tema latente en los gremios sindicales. Sin duda, los secretarios reconocen que las prestaciones que permanecen en el Contrato Colectivo de Trabajo y la Universidad contarán con los recursos suficientes para satisfacerlas. Aunque la revisión de los contratos colectivos de trabajo constituye un punto crítico, por un lado, abren la oportunidad de mejorar las condiciones laborales e intereses de los trabajadores e institucionales.

Los comités ejecutivos al integrarse de manera plural, es decir, considerar las distintas expresiones, grupos y representaciones de las escuelas y facultades, buscan la posibilidad de alcanzar consenso, legitimar las decisiones y llevar a la práctica lo aprobado; sin embargo, también representa todo un reto por las visiones tan distintas que implica el involucramiento de diversos grupos. No obstante, la recuperación de la institucionalización de la Universidad mediante el Sindicato y, particularmente, el sindicalismo académico, ha dado pie a construir las bases de la Universidad, por ello el rol que juega es trascendental en la defensa de los derechos laborales.

Los objetivos con los cuales nace el Sindicato están contenidos en sus documentos fundacionales, la defensa de los trabajadores y el desarrollo académico de la Universidad. Es por ello que acciones como la integración de fideicomisos, que a pesar de que unas universidades aun los tenga y otros como es el caso de la UAS lo han disuelto, implica reformular y plantear nuevas rutas. La integración de un nuevo fideicomiso para las contrataciones que se dieron en el año 2016 garantizaría un mejor retiro como para la proporción de trabajadores que cuentan con la jubilación dinámica. Realizar un plan de ahorro para crear un fideicomiso que garantice el pago de las pensiones a los nuevos trabajadores que ingresan es menester. Asimismo, el emplazamiento a huelga da la posibilidad de resolver prestaciones que se cumplen a lo largo del año, un documento que concentra las demandas de forma individual de agremiados. Con ello se tiene la posibilidad de exigir a las autoridades que sean responsables y valientes, además generar la oportunidad de ganarse la confianza y credibilidad del gremio sindical.

Esto se logrará siempre a la par de un fortalecimiento de la gestión del rector, donde se presente un diagnóstico de la situación que impera en el país y, a su vez, que los mismos sindicatos realicen rutas de concientización para diseñar un plan de acción en la idea de obtener mejores recursos para la Universidad y, a la par, que se puedan adquirir mejores prestaciones laborales, parte de ello es lo realizado por el SUNTUAS.

✓ **Debilidades**

En definitiva, las fuerzas políticas existentes determinan el rumbo de las organizaciones. En el surgimiento del SUNTUAS imperaba el Partido Comunista, la corriente socialista, el Partido Mexicano de los Trabajadores, entre otras expresiones, así lo han argumentado los exsecretarios generales del SUNTUAS. Esto representa una debilidad, en virtud de que, si el organismo sindical o la propia Universidad no pertenecen a esa estructura de poder, sus beneficios serán nulos o, mejor dicho, más complicado acceder a ellos, es decir, limitados. Además, la generación de planes y proyectos estaría en función del grupo dominante y no así en sintonía con los requerimientos verdaderos de los agremiados al Sindicato, o como ya se ha señalado, de la Universidad.

Las debilidades en las organizaciones sindicales se presentan al momento de no encontrar consensos, los estallamientos a huelgas y el paro de labores y las afectaciones a terceros, pero era y continúa siendo una alternativa de la lucha. Incluso, debe ser vista la huelga como una expresión de presión política, la cual está suscrita en la Ley Federal del Trabajo y en un sentido se vislumbra positiva; no obstante, es el fin último al cual debe sujetar el sindicalismo, entendiendo que esta se ejerce solo de no cumplir las expectativas de los agremiados. No así, por generar desestabilización, o bien, buscar otros intereses ajenos al Sindicato.

Los entrevistados afirman que, en ocasiones, las autoridades universitarias como los rectores realizan acuerdos con autoridades que no se comparten por los sindicatos, tal como fue el retiro de la jubilación dinámica para las nuevas contrataciones en el caso de Sinaloa. Asimismo, se da la disolución de un fideicomiso, el cual representó el retirar derechos y una seguridad laboral a los trabajadores universitarios para su retiro. En este punto, la colaboración de todos era importante y pensar en el futuro de quienes ingresarían a las filas del trabajo.

No obstante, cuando las pensiones comenzaron a tomar presupuesto esencial en las universidades se convirtió en una debilidad. Y continúa constituyendo como el

problema más sentido de la seguridad social, la posibilidad la vejez tranquila y por esto el Sindicato debe seguir luchando porque el empobrecimiento es cada vez más latente.

La secretaria del Sindicato de la Universidad de Guanajuato argumenta que, de manera particular, para las nuevas generaciones, en lugar de retirarse con un 100 % como pensión dinámica, su tasa será del 93.5 %, perdiendo el privilegio de lo que representa la pensión dinámica. Asimismo, la seguridad social para los integrantes de este gremio está contenida dentro del Instituto de Seguridad Social del Estado, en el caso de Guanajuato, cualquier decisión que se tome o cambios en la normativa los afecta; sin embargo, también se considera la propuesta que realiza el Sindicato, aunque continúa siendo una debilidad.

Cuando existe una cuestión política imperante de distintos grupos y no se comparte un objetivo común, o bien, se privilegian los objetivos individuales, en definitiva, daña a la organización sindical. El no cumplir con demandas de los afiliados genera un descontento y aumenta la crítica. Por otro lado, todos los secretarios coinciden en que la apatía y el desinterés se constituyen como las principales debilidades. Y esto, a su vez, es generado por una falta de comunicación, una desinformación porque el trabajador no conoce sus derechos contractuales, el procedimiento para acceder a ellos y se carece de una educación sindical; todos estos aspectos abonan al debilitamiento de los sindicatos.

✓ **Amenazas**

Las amenazas son aquellas acciones de origen externo que afectan a la organización gremial. Ante esto, se recuerda la lucha con el apartado C del 123 constitucional a nivel nacional, mientras que, a nivel estatal, en Sinaloa se combatía al gobierno de Toledo Corro, quien pretendía quitar las preparatorias, desde ahí se comenzó a luchar aun con más fuerza por la educación pública. Recordemos que el contexto de lo descrito está en los antecedentes de esta investigación; sin embargo, la historia sindical universitaria en México no puede ser vista sin estos elementos de presión política que ejercían los gobernantes y que la lucha colectiva logró superar. El voto paritario también

representaba una amenaza, donde el 50 % de los votos era el valor del personal académico y el otro 50 % era de los estudiantes, factores que, en ocasiones, estaban fuera del control de las autoridades y la intervención de factores políticos e intereses particulares era lo cotidiano.

Para los entrevistados, los momentos álgidos que tienen los sindicatos, en definitiva, es la revisión del contrato. Es un momento crucial porque se vierten expresiones fuertes, donde se buscan negociar entre la administración central y los representantes del personal académico y administrativo, buscando siempre el interés colectivo. En otros tiempos se daba con mayor frecuencia los estallamientos a huelga, el convulsionar la estabilidad de trabajadores y estudiantes. Aunque el sindicalismo de las huelgas, de choques, ya no funciona en estos momentos, se deben cambiar los aspectos radicales; sin embargo, está latente en la medida que se alcancen los objetivos y demandas planteadas.

Cabe señalar que muchas de las amenazas que tienen los sindicatos son consecuencia de los malos gobiernos, malos sindicatos y malas administraciones, así se muestran en la red, de manera general, las amenazas, mismas que son coincidentes con las debilidades y se agrava aún más al ser la apatía, falta de información y, en ocasiones, la información tendenciosa que no favorece el proceso decisional.

Entre factores que destacaron los secretarios de manera particular, y el cual es coincidente con todos los sindicatos, se encuentra el reconocimiento de los tiempos completos, que no es exclusivo de la Universidad de Guadalajara, sino que es un problema nacional; de manera particular ahí no se han reconocido alrededor del 50 %. Una realidad es que se pagan más impuestos y los salarios se hacen cada vez más pequeños con la inflación, con menos valor, y es una situación económica imperante en México.

De igual forma, las decisiones latentes de los gobiernos en turno, como la creación de 100 universidades, repercuten en que la inversión en educación pública no

aumente y en la calidad de esta, al reducir recursos e incentivos para docentes e instituciones educativas. Evidentemente, nos referimos al periodo actual del gobierno de México, donde se han constituido universidades del bienestar que, efectivamente, no cuentan con esquemas de protección a sus bases, pero más preocupante aún, sin visión de calidad académica por no existir planes de estudio acordes con las necesidades de las regiones, lo que, sumado a la incertidumbre de sus maestros, no abona en la construcción de egresados de excelencia.

Finalmente, las elecciones para las dirigencias sindicales se reglamentarán con el voto directo, libre y secreto, no en este momento, pero en ocasiones las fuerzas externas así lo demandan y la realidad es que prevalecen muchos intereses que pueden permearse como particulares en detrimento de los colectivos, de acuerdo con la visión de los entrevistados.

Todos estos elementos están contenidos en el desarrollo del presente documento; sin embargo, merecían una explicación a profundidad para que, a partir de ello, se puedan establecer líneas de investigación y rutas de acciones sobre el tema del sindicalismo universitario. De esta manera, tener una visión integral de la temática nos permite converger en puntos débiles que han sido declarados por los secretarios en turno, así como, de manera particular, los exsecretarios del SUNTUAS Académicos, relativo en primera instancia a la educación sindical, los intereses colectivos y su impacto en las prestaciones para los trabajadores, así como en los documentos que rigen la vida sindical.

CAPÍTULO V. PRESENTE Y FUTURO INCIERTO PARA EL SINDICALISMO UNIVERSITARIO EN MÉXICO

Sin la pretensión de coyunturas políticas y sociales en México, derivado de los cambios en diversas áreas de la esfera pública y toma de decisiones de quienes gobiernan el país en la actualidad, lo que hemos intentado a lo largo de la presente investigación es, exclusivamente, hacer una aportación científica que contribuya a dar respuesta a las principales interrogantes. Esto será viable siempre y cuando, de forma previa, logremos focalizar, matizar y transparentar las condiciones actuales en Sinaloa y México, en las áreas y materia tanto educativa como laboral, en la lógica de poder cristalizar la pertinencia de la investigación que nos ocupa. Es decir, en el recorrido de esta investigación, se ha hecho una narrativa histórica y cronológica, dando a conocer las transformaciones a partir de las diversas etapas y políticas gubernamentales que se han implementado. Sin embargo, es imperante aterrizar nuestras ideas en las decisiones del presente gobierno para interpretar el presente y el futuro del sindicalismo universitario en México, el cual, advertimos, parece incierto. Justo es lo que nos proponemos exponer en este capítulo.

Desde la introducción del actual documento, así como en el capítulo de análisis de resultados y paradigma de los actores en la esfera universitaria, se vislumbra cómo el Gobierno Federal de México, recientemente ha legislado bajo la premisa de la austeridad y combate a la corrupción, buscando la igualdad en la sociedad. Se reconoce que existen programas sociales que resultan atractivos, sobre todo para los adultos mayores y estudiantes en lo individual, pero dentro del orden colectivo, laboral, sindical y educativo no se logra observar la superación en las condiciones de trabajo y superación académica de la comunidad. De manera particular, las prestaciones económicas y condiciones laborales del personal universitario, lejos de mejorar se encuentran en riesgo. Aunque es justo detallar, como ya se ha advertido en capítulos anteriores, en el caso del SUNTUAS se ha logrado mantener beneficios por arriba de la media nacional.

Bajo las premisas señaladas, nos proponemos destacar algunos apartados con la mayor precisión posible para dejar claro al lector el contexto bajo el cual se ha realizado lo descrito en el planteamiento del problema.

Aclaremos, con fines académicos y justo por el momento en el que nos encontramos citamos al actual gobierno, en virtud de que las reformas realizadas por mandato del presidente de la República, AMLO, no han causado mala percepción entre toda la sociedad. Esto lo interpretamos cuando existen elementos que permiten observar cómo un número mayoritario de personas en nuestro país avala las acciones realizadas al mantener una evaluación del desempeño positiva superior al 68 % nacional al mes de abril de 2024, según datos de encuestadoras como El financiero, Covarrubias y Asociados, Demotecnia, GEA-ISA, entre otras. Incluso una mayor muestra de aceptación de las acciones del Gobierno federal es el resultado electoral del proceso presidencial 2024 en México, donde se incrementó el número de votos del partido en el poder con respecto al 2018, lo que se traduce en las urnas como aceptación del trabajo gubernamental.

Destacamos que, por lo que ocupa a las y los sindicalistas, sobre todo a las y los universitarios, no significa que en resultados todo esté bien. Además, existen sectores (agricultura, ganadería, pesca, entre otros) que, por múltiples factores y acontecimientos, han sido afectados, según datos del propio CONEVAL, o bien el INEGI. Pero nuestro tema, repetimos, se centra en las condiciones laborales del personal universitario, a partir de la política educativa en el nivel superior, la gobernanza y la cultura política sindical.

De tal suerte que, para complementar lo hasta aquí manifestado, abordaremos los siguientes temas que tienen un impacto directo en el personal universitario y que nos permite correlacionar nuestras variables para un mejor resultado.

- a) Política educativa del nivel superior en México
- b) Política laboral en México

c) Precariedad laboral en México

a) Política educativa del nivel superior en México

La política educativa de nivel superior en México, de manera particular en las universidades públicas estatales, durante los sesenta y setenta, consideró otorgar a partir de la legislación en materia de autonomías, traducidas a la libertad de cátedra, libertad académica, autogobierno para regular sus relaciones laborales y decisiones financieras, ponderando la oferta, cobertura y vinculación en beneficio de los estudiantes. Esto, desde luego, no fue producto de la casualidad, sino de la causalidad. Dos movimientos importantes para alcanzar las autonomías de las universidades fue el estudiantil en 1968 y la organización del magisterio universitario en la misma época. Bajo esa premisa, y con viabilidad política, económica y social, se constituyeron sindicatos universitarios y se suscribieron contratos colectivos de trabajo con cláusulas y derechos laborales muy bondadosos. Empero, en los ochenta se vio marcada por una era nacional donde la educación superior no era una prioridad y fue hasta entrados los noventa donde se diseñó una estrategia para solventar los problemas estructurales de las universidades públicas.

A finales del siglo pasado, se observa cómo se han venido presentando, por una parte, serias dificultades producto de las condiciones marcadas para la entrega de recursos suficientes que permitan cumplir con las necesidades básicas de las casas de estudio, pero, desde otra óptica, también se ha sabido aprovechar para el crecimiento académico a partir de la idea de otorgar recursos extraordinarios concursables que obligaron a las universidades a mejorar en la formación de jóvenes estudiantes, para hacerse acreedoras de los mismos.

Una de las principales exigencias a las instituciones públicas de educación superior, 34 estatales y 9 federales, al año 2021, fue la evaluación sistemática de sus programas educativos y procesos administrativos. Cabe señalar que estas universidades constituyen la estructura base para generar profesionistas que aporten al

crecimiento y desarrollo del país. Dichas metas o requerimientos establecidos para la entrega de financiamiento consideraban también reformas que dieran viabilidad y pertinencia a los trabajos que se implementan en la educación superior, algunas enfocadas al alumnado, como la acreditación de su oferta educativa incluyendo maestrías y doctorados; otras, al profesorado exigiendo producción científica, creación y consolidación de cuerpos académicos, y otras más, a las relaciones laborales entre quienes administran las universidades y los sindicatos, fundamentalmente en prestaciones como la jubilación.

Si bien es cierto que la mayoría de las universidades supieron adaptarse a los nuevos requerimientos, entendieron atinadamente que el recurso concursable era una tarea que dejaría buenos dividendos en su funcionamiento. En ese tenor, se observa el despegue en la calidad académica en la década de los noventa de instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana, la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Nuevo León, por citar algunas. En el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, tiene un repunte importante en sentido positivo a partir del año 2005, dando origen a programas de estímulo para docentes y alumnos a través del esfuerzo por la calidad académica. Caso sobresaliente son los programas de Doctor Joven, veranos científicos, evaluaciones permanentes de licenciaturas y posgrados.

Para entender este fenómeno y apegarnos al objetivo de nuestro trabajo de investigación, debemos señalar que también existieron, de manera paralela a las transformaciones académicas en la educación superior, *reformas laborales universitarias*, donde la UAS no fue la excepción. Pese a las dificultades para generar consensos al interior de las casas de estudio, los sindicatos fueron pieza clave para signar, bajo los mecanismos jurídicos establecidos en la propia Ley Federal de Trabajo, contratos colectivos de trabajo, estatutos y reglamentos, los cambios en las condiciones laborales necesarios para poder hacerlos viables. Citamos, particularmente, derechos como la jubilación dinámica, que consistente en el retiro de los trabajadores una vez cumplidos los años laborales requeridos o la edad biológica suficiente, alcanzando un

retiro digno al cobrar un salario al cien por ciento durante toda su vejez como si estuvieran en activo, incluyendo incrementos salariales.

Quisiéramos abundar en este tema de las transformaciones laborales, en la convicción de hacer ver al lector en qué consisten los cambios, mismos que se perciben complejos, pero, a su vez, resultan necesarios ante un escenario deficitario financieramente hablando para las universidades. Pues bien, la Universidad de Guadalajara y la Universidad Autónoma de Nuevo León tienen dentro de su norma laboral la figura de jubilación dinámica, la cual ya hemos explicado en que consiste. Sin embargo, ante las necesidades de contratación de recurso humano administrativo y académico para atender la matrícula estudiantil, aunado a requerimientos materiales y estructurales como aulas, laboratorios, bibliotecas, centros de cómputo, etcétera, y, desde luego, la obligación de cumplir con los derechos de laborales (retornando al caso de la jubilación), a finales de los noventa hicieron ajustes en los contratos colectivos de trabajo que consisten, básicamente, en aumentar los años trabajados y edad biológica, en algunos casos, para gozar de este beneficio, así como la integración de un fideicomiso donde los interesados aportarían un porcentaje mínimo de su sueldo, junto con las administraciones universitarias para hacer posible esta prestación. La UAS hizo lo propio en el año 2008.

Como expresamos, no es una decisión fácil hacer este tipo de reformas, resulta impopular y tiene un costo político considerable para quienes administran los destinos de las casas de estudio y los sindicatos, pero pensando en el bien mayor, se debe reconocer que resultaría insostenible una prestación que se pactó sin el análisis necesario de viabilidad presupuestal a raíz del crecimiento natural que tendrían las universidades. Para alcanzar a dimensionar la magnitud del problema, la nómina total en las universidades públicas que tienen dentro de sus obligaciones el pago del derecho a la jubilación dinámica destina un estándar entre el 35 al 40 % del pago para cubrir la nómina de jubilaciones. Es decir, cerca del 40 % de su personal es jubilado y recibe el mismo salario como si estuviera en activo. Ante eso, no hay recurso suficiente, pero sí alternativas responsables que, a partir de la gobernanza y correcta cultura política

sindical, se acuerden para no afectar el bien mayor que, repetimos, deberá ser considerado el retiro digno vía jubilación, más allá de las transformaciones y nuevos requisitos planteados. Para explicar un poco más la idea, en el caso de la UAS su nómina alcanza un monto mayor al 30 % de jubilados, recurso que no llega a las universidades y que, producto de las decisiones horizontales, donde se escuchen las opciones, alternativas y, sobre manera, se atiendan las voluntades, se pueda avanzar en positivo como parte de abrazar el concepto de gobernanza laboral.

Ahora bien, haciendo un análisis más contemporáneo, aterrizamos hasta el actual sexenio en México, donde Gilberto Guevara Niebla, en su obra *La regresión educativa*, manifiesta claramente que el proyecto de Andrés Manuel López Obrador tenía la premisa de gobernar para acabar con la pobreza y construir una sociedad justa y democrática. Para alcanzar esa meta, el motor principal debe ser la educación, debido a que:

no puede concebirse una verdadera transformación del país si no se piensa antes que nada en formar nuevas generaciones de mexicanos; libres, respetuosos de la ley y el orden, capaces de pensar y decidir por sí mismos, informados y dotados de habilidades para luchar por la justicia y defender la democracia. Ciudadanos no egoístas, comprometidos con el bienestar de los demás, tolerantes enemigos de las discriminaciones y exclusiones por razón de clase social, raza, creencias, orientación sexual o edad. Ciudadanos trabajadores, auto disciplinados y, al mismo tiempo, seres humanos sensibles comprometidos auténticamente con el destino de su país. (Guevara, 2021)

Es correcto afirmar lo expresado por el autor; sin embargo, para alcanzar este propósito se requiere una correcta educación en todos sus niveles; no obstante, el sistema educativo en México carece de herramientas y atribuciones suficientes para apostar por la vía ya descrita, más bien tiene todo lo contrario, después de anular la Reforma Educativa de 2013, no se ha planteado una verdadera política en esa materia, al contrario, se vislumbran objetivos políticos con estrategias populistas y clientelares. Una realidad ineludible es el abandono de la educación con un impacto gravísimo en la

formación de los jóvenes. Ejemplo de ello, en el nivel superior no se tiene, por parte de la Secretaría de Educación Pública, un concepto moderno de educación, donde se debería fortalecer a las universidades públicas, las cuales ya cuentan con estructura curricular, cuerpos académicos consolidados, oferta educativa y producción de conocimiento, en vez de eso, deciden apostar a la creación de nuevas universidades (del bienestar), las cuales carecen del más mínimo criterio de calidad académica para los estudiantes, y podemos afirmar también que tampoco estabilidad laboral para los maestros. Guevara (2021), citando Acosta (2020), afirma que la creación de 100 universidades para el Bienestar Benito Juárez, cuyo costo es de mil millones de pesos, no han logrado cumplir sus objetivos, uno de ellos es el de poder implementar estas casas de estudio en zonas de alta y muy alta marginación, detectando únicamente el 38 % en estas condiciones.

El investigador Adrián Acosta Silva es severo al afirmar que para el gobierno obradorista, la educación superior no es una prioridad en su agenda política, y es mayormente crítico para las universidades públicas autónomas federales o estatales. Para muestra, la disminución de presupuestos y recursos extraordinarios, bajo la premisa de condicionamientos. El argumento de AMLO es la austeridad generalizada, la cual contrasta con acciones populistas como la creación del programa Jóvenes Escribiendo el Futuro y la puesta en marcha de las universidades del bienestar (Acosta, 2021).

El mismo autor relata que las causas que ameritan estas conductas que afectan directamente a la educación superior, se deben a los cálculos políticos del oficialismo en el poder. La desconfianza, hay que decirlo, también sobre quienes administran las IES y las críticas fuertes que, desde las mañaneras, advierte el presidente contra las casas de estudio:

las descalificaciones sistemáticas, el menosprecio a las universidades públicas, centros de investigación, intelectuales y académicos, desconfianza en la autonomía de las instituciones, habita el lenguaje de un gobierno atrapado entre

la continuidad no prevista de las políticas precedentes y la ausencia de un horizonte de cambio basado en la comprensión de la complejidad de la educación superior mexicana del siglo XXI. Acosta (2021)

Algo que subrayamos como un acierto son las reformas al artículo tercero constitucional hechas a inicios del año 2019, así como la expedición de La Ley General de Educación Superior (LGES), donde en un primer momento se garantiza el respeto a elementos fundamentales para el buen funcionamiento en las universidades, como es el caso de la autonomía, inclusión social, vinculación, fomento a la honestidad, deporte, planeación participativa, evaluaciones y diagnósticos, impulso a la excelencia, y lo que nos interesa para el tema que estamos trabajando en el presente documento, el impulso al personal académico y administrativo en las casas de estudio.

Para ello es indispensable, en términos de financiamiento y viabilidad de las políticas universitarias, entre otras, el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, asegurar un financiamiento digno, donde se destine un monto no inferior al 1 % del producto interno bruto (PIB) a la educación superior como se ha establecido en la Ley y, desde luego, que los recursos ordinarios y extraordinarios se puedan mantener bajo los esquemas que ya se han descrito y pueden ser concursables, o bien, bajo los nuevos planteamientos de las autoridades gubernamentales. Repetimos, entendiendo la lógica de que dichos recursos son para asegurar el pago de nóminas y prestaciones, independientemente de también dar cumplimiento a las y los estudiantes en cuanto a su formación académica.

No obstante, existe un riesgo latente en términos presupuestarios para que lo descrito en el párrafo anterior se pueda materializar y ese, desde luego, es motivo de reflexión. Hacemos la acotación en virtud de que lejos de aumentar los recursos extraordinarios, estos han desaparecido, y los incrementos anuales del recurso ordinario no muestra incremento alguno frente a la inflación. Es decir, el propio Ejecutivo federal, a finales de 2018, envió un proyecto de presupuesto de egreso para 2019, con reducciones del 6.2 % para universidades federales y del 3.8 % para universidades

estatales. La discusión en el Ejecutivo permitió que finalmente se aprobara un incremento por el monto de la inflación, lo que se traduce en pesos y centavos como incrementos cero. Es decir, se observa un aumento en los presupuestos anuales, pero el poder adquisitivo es el mismo y las necesidades aumentan. Por tal razón, la problemática para estudiantes y trabajadores, sobre manera para sindicatos universitarios, derivado de los incrementos denominados cero, se prolonga. Por eso titulamos el capítulo que nos ocupa: *presente y futuro incierto para el sindicalismo universitario en México*.

Sinaloa ocupa un lugar especial por la pertinencia de la investigación, entendiendo por sentido lógico que estamos abordando un estudio de caso. El tema de la autonomía universitaria representa un área de oportunidad digna de ser analizada y debatida en esta entidad federativa a partir de un estudio posterior estrictamente utilizando el método científico, sin sesgo alguno. Lo dicho es debido a que sin importar lo señalado en la fracción número siete del artículo tercero constitucional y la Ley General de Educación Superior en México, el Congreso del Estado de Sinaloa ha legislado una Ley de Educación Superior aplicable para esa entidad, violentando apartados de suma trascendencia en la autonomía académica, administrativa, laboral y financiera, la cual, por fortuna, ha sido declarada inconstitucional por jueces de distrito y tribunales colegiados a partir de amparos solicitados por la comunidad universitaria con interés legítimo sobre el tema. No obstante, pareciera ser una intención gubernamental apropiarse de las instituciones de educación superior para fines que no podemos adelantar ni especular, pero son una realidad. No se descarta por ningún motivo que existan elementos de mejora continua en las universidades, pero sí podemos asegurar que estas podrán ser posibles si, solo si, se respeta la autonomía universitaria.

En resumen, el apartado de la educación superior en México no puede ser visto sin considerar las aristas de financiamiento, autonomía universitaria y, recientemente, la universalidad y gratuidad previstas en la constitución federal, pero no solventada dentro del presupuesto anual de egresos federal y estatal, lo cual presume más problemas que soluciones, más dificultades que facilidades; más incertidumbre que estabilidad. Desde

luego nos referimos no solo al aspecto académico, sino también al apartado motivo de la investigación, que son las condiciones laborales para el personal universitario que obliga a una reorganización sindical para hacer frente a los presentes retos y desafíos dentro de un escenario cada vez más complejo. ¿Por qué? Es sencilla la explicación: los retos y desafíos descritos son superiores, y el incremento presupuestal anual es cero, como ya se ha detallado en párrafos anteriores.

b) Política laboral en México

Por lo robusto que puede ser interpretado el tema de la política laboral en México, partimos de su conceptualización encontrando de forma concreta en lo señalado por la Auditoría Superior de la Federación, quien la define como el conjunto de normas jurídicas, instituciones, objetivos y estrategias establecidas por el Gobierno federal que rigen las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores, con el propósito de que estas se desarrollen en condiciones propias para propiciar un trabajo digno y socialmente útil para todos los mexicanos. Como ya hemos señalado en diversos apartados que anteceden a este capítulo, estas acciones se justifican con base en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se regulan las normas del trabajo en la idea de alcanzar el equilibrio entre elementos de producción, para garantizar el trabajo digno y socialmente útil en todas las relaciones laborales.

Hablando del presente gobierno, el actual presidente Andrés Manuel López Obrador (AMLO), desde su primera campaña presidencial en 2006, matizando la propuesta en el proselitismo de 2018, anticipaba una transformación en la política laboral, especialmente en dos aspectos: el aumento salarial y la democracia sindical. El objetivo era por demás claro, transformar la actividad laboral en nuestro país, donde los bajos salarios, los cuales han sido denunciados por diversos sectores, se puedan resarcir apoyando la economía de las familias más pobres de México.

En este orden de ideas, ya iniciado el actual sexenio que se autodenomina cuarta transformación, el primero de mayo de 2019 hizo lo necesario para que se publicara en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo. A palabras del propio presidente de la República, Andrés Manuel López Obrador, el objetivo fue proteger mediante los tribunales laborales del Poder Judicial, los cuales en las entidades federativas sustituyeron a las juntas de conciliación y arbitraje, y en materia sindical se puso en función un nuevo órgano jurisdiccional denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el fin de mejorar en teoría, la agilidad de los procesos en materia de litigios laborales y, esencialmente, la libertad sindical y la negociación colectiva. Asimismo, en dicho orden jurídico se describe la prioridad que representa la elección de las direcciones sindicales, así como las revisiones contractuales a partir del voto libre, directo y secreto de todas y todos los miembros de los gremios.

Lo dicho en el párrafo anterior presupone una mejoría en la impartición de la justicia en materia laboral y sindical. Repetimos, en teoría es atractivo pensar en un sistema mayormente pronto y expedito, lamentablemente, en la práctica e implementación resulta engorroso en virtud de requisitos establecidos previamente para poder iniciar un juicio laboral, como el de las *cartas de no conciliación*, las cuales lejos de encontrar la conciliación, solo representan un elemento de dilatación en la impartición de la justicia. Hablando de lo sindical, simplemente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no cuenta con un formato homogéneo para implementar su política laboral, es decir, sigue en construcción su forma de operar para el caso de registro sindical, tomas de nota (reconocimiento de las direcciones sindicales), revisiones contractuales, elección de directivas, sustitución de representantes sindicales, acta de legitimación de contratos colectivos de trabajo, entre otros. Por citar un ejemplo, toda solicitud se hace en modalidad virtual, siguiendo una serie de pasos y procedimientos mediante una aplicación donde la guía explica cada etapa a seguir y formatos a llenar. En el caso del reconocimiento por la autoridad competente de las directivas sindicales se explica a la perfección, pero no así qué hacer o cómo solicitar un cambio, ajuste o modificación a la estructura de un comité ejecutivo. En otras palabras, si un integrante

de la dirección sindical que fue electo para un determinado periodo se le reconoce mediante la toma de nota, pero si fuera el caso voluntario o por decisión del gremio cambiarlo, no existe un mecanismo en el centro federal de conciliación y registro laboral que esté estipulado tal cual, sino que se debe buscar interlocutores debido a que no aparece en el sistema ese tipo de procedimientos, lo cual genera inestabilidad en los sindicatos.

Ahora bien, siguiendo con la política laboral en México, para Ricardo Torres la reforma a la LFT en 2019 no obedeció estrictamente al interés por mejorar las relaciones laborales y condiciones de vida de los trabajadores mexicanos, sino que en verdad lo que pretendía era cumplir con el acuerdo con el gobierno norteamericano que condicionó la firma del tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) a reserva de que se instruyera y ejecutara la reforma laboral más afín a intereses externos. Por otro lado, el mismo autor afirma que se buscó impulsar intereses acordes a las políticas del nuevo gobierno morenista, el cual no tiene el objeto de eliminar el corporativismo sindical, sino por el contrario, atraer para sus objetivos la cúpula sindical que les daría el control para imponer una hegemonía dentro de la clase obrera en México.

En ese tenor, existen agrupaciones, sindicatos o, mejor dicho, líderes sindicales que se han adaptado a las nuevas circunstancias. Está el caso de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM) bajo el liderazgo de Pedro Haces, que alcanza dádivas como la candidatura al senado, curul otorgada en junio de 2024 para el dirigente, el cual apoya abiertamente y promueve entre los grupos adheridos a su organismo, la política del actual gobierno por emanar del partido político al cual pertenece que es MORENA. Esto no significa un apoyo directo a las y los trabajadores, consideramos que el viejo modelo de corporativismo no se ha erradicado, sino que se ha transformado por ser del interés del grupo en el poder. Es decir, cambiaron los actores, pero no la película.

Dicho lo anterior, centremos el tema en la remuneración salarial de las y los trabajadores para poder observar de manera más amplia el fenómeno más allá de los conflictos en las relaciones laborales. En cuanto al salario mínimo, hay un crecimiento nominal notable, pasando de 88.36 a 248.93 pesos diarios con el actual gobierno. Sin embargo, hay dos acotaciones que quisiéramos hacer. Primero, esta cantidad, por decreto del presidente en pleno 2024, se establece que no será referencia, unidad, base o medida para fines ajenos a su naturaleza. Hay quien pueda asegurar que esto no afecta a la clase trabajadora, pero recordemos la cuantificación para la pensión que en un inicio dejó de ser el salario mínimo y utilizó la UMA, lo que generó amparos y nuevas consideraciones. No descartemos problemas futuros en este tema. Segundo, el trabajador enfrenta al momento de acudir al mercado con su salario a adquirir los bienes y servicios que consume para satisfacer las necesidades más elementales para él y su familia, y los incrementos al salario mínimo se esfuman, no alcanzan, no son suficientes frente a la inflación (Torres, 2024).

¿Pero esto de qué nos sirve para el análisis de las condiciones laborales del personal universitario? Recordemos que, de acuerdo con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, existe el salario mínimo general y el salario mínimo profesional como parte de la política laboral en México. El segundo es el asignado a quienes prestan un servicio que demanda habilidades y conocimientos especializados. No obstante, en el caso de las y los universitarios, quienes evidentemente requieren herramientas especializadas para realizar su labor como parte de los procesos de enseñanza-aprendizaje y una preparación, actualización y superación constante, los salarios dependen de un esquema definido en tabuladores salariales en el marco de los contratos colectivos de trabajo.

Para ampliar la idea en torno a los salarios mínimos generales y profesionales, es posible reconocer la intencionalidad de mejorar la economía familiar; no obstante, para el caso de las universidades existe un esquema distinto para los incrementos salariales. Dicho esquema parte de la realización de un procedimiento que se denomina *negociación o revisión salarial del personal universitario*. Este apartado consiste en un

análisis bilateral (sindicato-administración universitaria) que de forma anual se lleva a cabo en todas las casas de estudio del país, siendo la primera institución educativa en negociar la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el sindicato administrativo de dicha dependencia: el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

Hacemos referencia a esta negociación salarial entre la UNAM y el STUNAM, en virtud de que lo acordado sirve de base o, mejor dicho, de tope para todas las universidades públicas de México, ya que después de fijar el incremento, lo cual se hace previo al último día del mes de octubre de cada año, a través de la Secretaría de Educación Pública federal, por mandato de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público federal, se giran oficios a los rectores de cada universidad pública, donde les señalan el incremento que podrán recibir para sus trabajadores, advirtiéndoles que no se otorgará recurso mayor para cubrir esa prestación. Esto no tendría mayor problema si la propuesta de incremento recibida por los rectores estuviera en sintonía con los aumentos al salario mínimo general o profesional. Mejor aún, si fueran con base en la inflación real que se presenta año con año y que dificulta la adquisición de canasta y necesidades básicas de las familias trabajadoras. Para ampliar nuestro conocimiento, en los últimos cinco años el incremento salarial para las y los universitarios ha sido entre el 3.5 % y el 4 %, lo que genera frente a la inflación una pérdida del poder adquisitivo notable. Esto sin considerar que a las y los trabajadores del magisterio (educación preescolar, primaria y secundaria) por mandato presidencial los incrementos son mayores, generando una desventaja en los beneficios del personal universitario.

Recordemos que el discurso de las autoridades de la SEP, como ya ha sido señalado con anterioridad, es que los contratos colectivos de trabajo en las casas de estudio del nivel superior han resultado ser muy onerosos, por contar con prestaciones superiores a las de la LFT, lo cual ya ha sido detallado en el capítulo de análisis de resultados en la comparación de derechos entre sindicatos universitarios, pero es justo mencionar que estas prestaciones vienen a resarcir un poco la precarización laboral del personal académico sindicalizado objeto de nuestro análisis.

Bajo el tenor de la política laboral en México, que no ha beneficiado a las y los universitarios, se hace necesario redactar lo correspondiente a la precarización que es toda una realidad, y que la única solución que se considera viable de momento para encontrar rutas de salida a esta problemática, es el fortalecimiento de la gobernanza universitaria, donde el sindicalismo juegue un rol importante en la toma de decisiones, generando unidad, empatía, aceptación, participación y una buena evaluación a partir de los resultados que se logren alcanzar en conjunto.

c) Precariedad laboral en México

Para explicar la necesidad de mantener al sindicalismo universitario como órgano garante de los derechos laborales colectivos, particularmente del personal adherido al SUNTUAS en su Sección Académicos, resulta necesario hablar del término *precariedad*, lo cual nos dará la oportunidad de tener un panorama mayormente amplio del mundo del trabajo, las relaciones laborales y la obviedad de estimular la unidad sindical que permita transitar en la gobernanza laboral y universitaria en la lógica y convicción de que esa es la mejor ruta para gozar de beneficios colectivos superiores. Advertimos desde ahora que no significa, por ningún motivo, que la precariedad no ha alcanzado al personal universitario en México, sino que es una alternativa la cohesión sindical para atenuar este fenómeno, el cual se ha convertido en una realidad. Es decir, para enfrentar esta problemática resulta mayormente complejo si las y los trabajadores se mantienen aislados, por lo que se sugiere estar cohesionados.

Partimos de la idea de que la precariedad es un proceso evolutivo que tiende a perpetuarse por factores económicos, en el marco jurídico por las políticas implementadas, así como los agentes sociales. Hacer alusión a la precariedad implica enfrentarse a un concepto multifactorial donde se alude a una condición y sentimiento de pérdida de seguridad laboral. En México, el problema suele ser explicado no por la falta de empleo, sino por el empleo con remuneraciones y prestaciones sociales que no son adecuadas al trabajo. Es decir, se caracteriza por una condición inestable e

insegura, incluso se puede argumentar que se asume como un tipo de exclusión laboral (Guadarrama et al., 2012).

Hablar de precariedad, para Anaya (2024), implica referir a un fenómeno que no es nada nuevo. Desde hace más de 150 años, Marx retomó el tema sobre las condiciones de trabajo que tenía la clase obrera, principalmente porque carecían de medios de producción propios. Para Castel (2014), la precariedad impulsa un problema donde los individuos y grupos vulnerables, quienes no cuentan con los recursos suficientes para garantizar una independencia económica, pueden ser mayormente excluidos. Visualizando el deterioro laboral desde la perspectiva de los grupos ocupacionales en los jóvenes se produce una frustración, incluso por las discrepancias entre la formación y el empleo, por la pobreza o las adaptaciones por mejores expectativas (Guadarrama et al., 2012).

Este problema avanza de forma transversal, acrecentando aspectos de individualidad, riesgo e incertidumbre, conformando una «nueva clase trabajadora» que se desarrolla entre las formas de fragmentación asociadas al trabajo y, por otro lado, la emergencia de una nueva condición laboral (Blanco y Julián, 2019).

Sin duda existe un proceso creciente de vulnerabilidad, incertidumbre y desprotección en las condiciones de empleo, en el que intervienen factores sociales, educativos, económicos y gubernamentales, convirtiendo el tema de la precariedad en un problema integral que se relaciona con la falta de contratos, salarios bajos y sin seguridad social para muchos de los individuos. Para Martínez (2022), la precariedad se clasifica en dos vertientes: precariedad persistente, la cual hace referencia al análisis numérico y estadístico de este fenómeno a través del tiempo, y la precariedad percibida, la cual considera la percepción de los individuos en cuanto a la vulnerabilidad de su situación económica y social.

Por su parte, López (2012) reconoce tres tipos de trayectorias en el ámbito laboral: flexibles, precarias y precarizadas. En la primera se presenta una cierta

estabilidad laboral porque los trabajos son discontinuos; sin embargo, con expectativas positivas, con el propósito de un ascenso. Las segundas, las trayectorias precarias, indican aquellos periodos de desempleo o cambios de empleo, donde el individuo entra y sale del campo laboral, cambia de profesión o se autoemplea.

Las políticas de empleo deben ser fundamentales en la idea de enfatizar la empleabilidad, consecuencias y efectos para el mercado y dentro de las instituciones (López, 2012).

Para cristalizar el término de *precariedad* y vincular su condición con el tema de la investigación que nos ocupa en la presente tesis doctoral, podemos decir que existen estudios que han tomado como muestra las instituciones de educación superior públicas, privadas subsidiadas y normales en las cuales Anaya (2024), luego de la revisión del informe de la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDUC) de 2020, indica que la planta académica de las IES tienen una gran cantidad de jóvenes, con menor experiencia y en condiciones laborales menos estables, lo que, de acuerdo con su análisis, manifiesta que las IES estatales tienen las peores condiciones laborales, seguidas por las autónomas, argumentando que son los profesores temporales universitarios quienes se encuentran en las peores condiciones.

De acuerdo con Anaya (2024), los profesores temporales universitarios, dado que no cuentan con una contratación regular, se convierten en sujetos precarizados, donde también existe una ausencia de organizaciones sindicales que lo respalden. Los profesores en esta condición sufren una precariedad en dos sentidos, objetiva y subjetiva, porque el mercado de trabajo tiene elementos que permiten su reproducción y se va acrecentando en la medida que es más complejo acceder a horas base o una contratación definitiva.

Ochoa y Espinosa (2019) argumentan que ante la carencia de un concepto concreto y delimitado reconocemos que el trabajo precario es una condición laboral más que una forma particular de trabajo, que enaltece las malas condiciones de trabajo y

una desprotección profunda, mismo que comporta en el área docente baja remuneración, horas de trabajo extra aula, escasas prestaciones, contratos discontinuos, mayor exigencia y una creciente insatisfacción laboral.

El trabajo de la docencia universitaria se asocia con características positivas como estatus, autonomía, o bien, mejores condiciones laborales; sin embargo, tal como señala Torrado y Duque (2023), esto corresponde a una carrera académica mayormente consolidada, los profesores que inician su trayectoria se asocian más con aspectos como bajos salarios, saturación de funciones investigadoras, docentes y de gestión, así como la imposibilidad de acceso a contratos estables. Esto da cuenta de un proceso de precarización generalizado en la actualidad y que, por supuesto, perjudica a quienes prestan sus servicios en la educación superior, como el caso del personal sindicalizado que hemos venido investigando.

El proceso de crecimiento del sistema de educación superior, la diversificación de los planes y programas y la demanda de los jóvenes en edad de estudiar son factores que permiten entender los cambios que ha sufrido la educación superior en México. Gil Antón (como se citó en Ochoa y Espinosa, 2019) manifiesta que existen dos etapas en el espacio académico: la primera dada de 1960 a 1989, caracterizada como una expansión no regulada, mientras que la segunda de des-homologación, presentada de 1990 a 2001, donde se diferencia el trabajo académico, el diseño de perfiles, la contratación y productividad debido a políticas de evaluación que se implementaron en esta etapa. Además, la heterogeneidad de las IES permite observar la diversidad de tipos de contratos que existen para los académicos universitarios, que son de tiempo parcial o por horas, a pesar de que en algunas instituciones se han intentado regular, esto representa un enorme reto presupuestal, tanto para los gobiernos como las universidades.

Por lo antes señalado, el reto es cómo contribuir desde los sindicatos universitarios, en aras de hacer viable el cumplimiento de contratos colectivos de trabajo, sobre manera lo inherente a escalafones que otorguen la posibilidad de

ascensos, aumento de horas base y, por ende, estabilidad, certeza y certidumbre, así como beneficios que logren solventar los riesgos de la precariedad entre el personal universitario. El desafío es complejo y nada fácil de superar por lo ya expuesto en temas presupuestarios para las IES, así como lo ya descrito en la política laboral, educativa y financiera del presente gobierno federal, pero no es imposible si se retoman los valores de la acción colectiva, los intereses del gremio sindicalista que deberán de ser siempre colectivos antes que individuales y una comprensión de los miembros adheridos a un sindicato por ser parte de la correcta gobernanza laboral universitaria, a partir de la satisfactoria cultura política sindical, temas que estaremos definiendo en el siguiente apartado para una mejor explicación para el lector y que será, en definitiva, el mayor aporte de la presente investigación.

Aportes a la definición conceptual de la clasificación del personal sindicalizado de acuerdo con sus niveles de cultura política sindical

Lo mayormente importante dentro del capítulo denominado *presente y futuro incierto para el sindicalismo universitario en México* es que a pesar de la compleja situación que se vive en las universidades y que dificulta la estabilidad, certeza y certidumbre laboral para el personal docente adherido a sindicatos, existe aún en ese esquema la posibilidad latente y permanente de fortalecer lo que en estos momentos se encuentra en incertidumbre, a partir de una correcta aplicación de la gobernanza laboral y universitaria, y la cultura política sindical entre sus miembros. Esta ha sido la hipótesis planteada de origen, la cual estaremos abundando al final de este texto.

Por tal razón y dicho lo anterior, se pretende que la aportación al conocimiento de esta investigación sea una aproximación a la definición del concepto de cultura política sindical. En ese tenor, puede ser interpretada hasta el momento como un conjunto de conocimientos y conductas que poseen los trabajadores adheridos a una organización sindical y que sirven de guía en su activismo, el cual puede ser activo o pasivo a partir de la evaluación individual en torno al sindicalismo, lo cual es un factor ineludible que motiva o inhibe la participación dentro del derecho colectivo. Es decir, es

posible visualizar diversos tipos de comportamientos y no encasillar en uno solo, sino que existen niveles que pueden ser categorizados dentro de la cultura política sindical y que se materializan con la participación.

De esta forma, podemos integrar a los siguientes niveles:

- 1. Sindicalizado apático.** Se mantienen alejados de la dinámica sindical. Al margen de la organización, regularmente son los que más exigen sus derechos y menos aportan a sus obligaciones, sin que esto signifique conocimiento sindical, sino que es su interpretación y en todos los casos a conveniencia personal.
- 2. Sindicalizado intermedio racional.** Selectivo. Es decir, conoce, analiza, reflexiona y participa cuando le interesa, de acuerdo con la situación. Su involucramiento en la dinámica sindical es ocasional, mayoritariamente cuando existe un impacto en su entorno.
- 3. Sindicalizado dinámico proactivo.** Involucramiento en todas las actividades, ya sean de beneficio individual o colectivo. Hace propuestas a partir del conocimiento de los temas y busca mecanismos de solución viable considerando las situaciones generales y particulares. Facilitadores del consenso.

Con los posibles comportamientos ya descritos, repetimos una vez más que es viable hacer la siguiente reflexión a efectos de estar en condiciones de puntualizar el objetivo de origen, el cual considera analizar las formas de gobernanza universitaria, así como la configuración de una cultura política sindical y las relaciones laborales, para explicar el impacto en los derechos de los agremiados al SUTUAS Académicos durante el periodo 2002-2023.

El origen y evolución del sindicalismo debe ser visto como la búsqueda constante de acciones colectivas con el interés legítimo de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora y que estas puedan ser reguladas por la legislación vigente en aras de que la intervención del Estado garantice su aplicabilidad, resultando imperante la

participación de trabajadores y patrones. Por supuesto que no ha sido una tarea fácil, debido a que existen diversos intereses que no permiten la consolidación del sindicalismo, sino que hay contextos que provocan altibajos o claroscuros en esta modalidad de organización colectiva.

En el caso de México, como en el mundo, han tenido que pasar incluso tragedias como los principales hechos históricos de Cananea o Río Blanco para obligar a los gobernantes y quienes toman las decisiones a legislar en materia laboral y permitir la construcción del sindicalismo. Empero, diversos factores descritos a profundidad en la problematización, como es el caso de la corporatización sindical, liderazgos fallidos, o bien, la politización de estos grupos, han transformado sus mecanismos de luchas e incluso la percepción de la ciudadanía en relación con ellos. En nuestro país, el auge sindical del periodo revolucionario, su posicionamiento en la etapa del milagro mexicano o desarrollo estabilizador dio paso al registro de sindicatos y otorgamiento de prestaciones superiores a la Ley Federal del Trabajo, pero la problemática financiera nacional, el endeudamiento público del país e intereses ajenos a la clase trabajadora durante los sesenta y setenta, se visualizó un retroceso en cuanto a los derechos de los trabajadores sindicalizados; no obstante, en el caso de los sindicatos universitarios, fue precisamente en esas dos décadas cuando al adquirir la autonomía constitucional y ser regidos por el apartado “a” del artículo 123 de la Carta Magna, se dio paso al origen y registro del mayor número de sindicatos universitarios, como se observa en la tabla 2.

El cambio de los modelos económicos en México y con el arribo del neoliberalismo, el individualismo, la segmentación y los estímulos personales (no colectivos) ofertados por el gobierno para debilitar a los sindicatos, han sido causas que representan retos y desafíos para la lucha sindical. Uno de ellos ha sido la capacitación y formación de cuadros sindicales, así como las federaciones, confederaciones o agrupaciones de órganos afines con el objeto de lograr alcanzar el cumplimiento de sus contratos colectivos de trabajo.

Ahora bien, considerando el escenario de globalización y la forma de hacer política como mecanismo de toma de decisiones, las herramientas se han transformado, por tal motivo se parte de la idea de analizar junto con esa problemática los paradigmas de la cultura política sindical, gobernanza y relaciones laborales.

Este apartado lo iniciamos con la clasificación de la cultura política sindical, donde el sindicalizado apático, el intermedio racional y el dinámico proactivo tienen diversas formas de digerir la posible solución a una necesidad laboral. El nivel de conocimiento, la visualización de imágenes, códigos o estilos de interacción, la organización de las ideas, la experiencia e identidad, sus patrones de conductas, el significado que dan a las cosas, su integración social, sus juicios y opiniones, creencias, el interés para temas particulares y generales, engloba este apartado.

Junto a ello, se desprende que la voluntad y racionalidad de las personas puedan motivar o inhibir la participación en gobernanza. Al estar bajo un régimen más complejo que ha provocado cambios estructurales, se advierte la obligación de impulsar nuevas formas de organización. De esta manera, para el tema que nos ocupa, se ha considerado abordar la gobernanza por ser espacios de colaboración compartida entre distintos actores. Kooiman, Rhodes y Aguilar nos dan la razón al afirmar que deben prevalecer arreglos interactivos entre actores públicos y privados con el objeto de solucionar problemas sociales. Al igual que las redes que comparten características entre sí y la coordinación que deberá sujetarse en su sentido de dirección para hacer viable la convivencia fundamental y coyuntural. Es el mismo caso para la gobernanza universitaria, como dice Brunner y Ferrada (2011), las nuevas circunstancias como la masificación de las demandas de oferta y cobertura, por citar un ejemplo, reclaman mayor atención en las respuestas a cómo decidir, qué decidir y sobre qué decidir, todas en temas universitarios por supuesto. Al ser nuestro tema una narrativa que logre explicar las condiciones de trabajo del personal universitario, como lo son los miembros del SUNTUAS, no puede quedar fuera de este abordaje la gobernanza laboral. Por tal razón, se hizo lo pertinente para detallar lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en torno a la promoción del empleo, la garantía del

cumplimiento de la normatividad laboral, el diálogo y la consulta tripartita con organizaciones sindicales y empresariales con un propósito central: el bienestar social.

La visión del paradigma de las relaciones laborales ha sido relevante para entender incluso las definiciones de los sindicatos, las causas de su origen y los principios sobre los que se basan (Sidney y Beatrice Webb). Pero, además, esta teoría nos ha permitido identificar aspectos como la institucionalización para comprender las relaciones entre todos los actores, entre ellos los niveles de satisfacción de los docentes. Desde las más antiguas de las civilizaciones, hasta lo más contemporáneo, hombres y mujeres han logrado por medio de su fuerza de trabajo el crecimiento en la sociedad, de tal suerte que lo expresado por Albanesi (2015), la fuerza de producción ha sido utilizada a modo de organización para el intercambio de necesidades. Bajo esa lógica, las relaciones laborales representan el conjunto de actividades humanas que producen bienes o servicios que, a su vez, satisfacen las necesidades de una comunidad y que, por ende, deberán ser acciones retribuidas en favor de quien las realice. Es ahí donde nos interesa centrar nuestra reflexión y consideraciones finales, logrando explicar nuestro objetivo y afirmar la hipótesis que consistente en que: a mayor cultura política sindical y una correcta participación del Sindicato en la gobernanza laboral y universitaria, existen mejores condiciones laborales para el personal del SUNTUAS en su Sección Académicos.

Conclusiones y reflexiones finales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su origen en 1919, ha sido promotora de justicia social, respeto a los derechos humanos y laborales con el objetivo de alcanzar la paz universal. De acuerdo con Marcelo Di Stefano (2024), estos principios se retoman fuertemente cuando la OIT, en 1944, adoptó la Declaración de Filadelfia en el marco de la vigesimosexta Conferencia Internacional del Trabajo con el objeto de subrayar la necesidad de mejorar las condiciones laborales y los derechos de las personas que trabajan. «Se reconoció que el trabajo no es una mercancía y que todos los seres humanos, sin distinción, tienen derecho a perseguir su bienestar material y

espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y con igualdad de oportunidades» (Di Stefano, 2024).

De igual manera, la necesidad de la organización y acción colectiva de la clase trabajadora fue un factor determinante para mejorar las condiciones de vida del proletariado, quienes, de acuerdo con la teoría marxista, es el obrero que busca mayor igualdad y dejar de ser explotado dentro de un sistema capitalista.

Bajo ese esquema se ha forjado el sindicalismo. Con la llegada de la revolución industrial, el viejo continente mostró sus primeros bríos, es decir, acciones colectivas de las masas, impulsadas con determinación para dignificar el papel del trabajo. En México no ha sido la excepción, desde el carácter social de la Constitución Federal de 1917 se han consagrado conquistas que sugieren la necesidad de mayores libertades, entre otras, de culto, expresión, asociación, educación laica y gratuita y, para fines de esta investigación, jornadas de trabajo justas.

Para 1931, la Ley Federal de Trabajo fue motor para la garantía del derecho laboral, individual y colectivo, así como el procesal, instrumento vital para hacer valer la seguridad social y laboral. De igual manera, el derecho a huelga y los procedimientos para la sindicalización en México han sido un parteaguas para la lucha colectiva.

En capítulos anteriores se ha detallado cómo diversos sectores, a mediados del siglo pasado, fueron pieza clave para hacer frente a la negociación colectiva, entre otros, los ferrocarrileros, médicos, magisterio e, incluso, estudiantes. No obstante, dentro del terreno universitario, los trabajadores académicos aglutinados, en un primer momento, en asociaciones o federaciones, alcanzaron su auge sindical hasta la década de los sesenta y setenta. En el caso del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), recordemos que tiene su primer antecedente en el año de 1973, para el caso del personal administrativo, y 1975, en torno al personal académico, bajo lo establecido en actas constitutivas del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (STEUAS) y el Sindicato de Profesores e

Investigadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SPIUAS), respectivamente. Estos organismos se unificaron iniciada la década de los ochenta, y divididos en secciones signaron el primer Contrato Colectivo de Trabajo, con derechos superiores a la Ley Federal de Trabajo, los cuales fueron alcanzados producto del auge sindicalista de ese momento y que consideraban, por citar algunos, jornadas de trabajo de seis horas, tabuladores e incrementos salariales suficientes, escalafones, licencias, aguinaldos y primas vacacionales que eran considerados como dignos para la época. Con el paso del tiempo y, desde luego, los cambios en los contextos políticos, económicos y sociales que se han detallado en la problematización de la presente tesis doctoral, nos propusimos determinar qué es lo que ha sucedido en el tenor del sindicalismo universitario, la cultura política de los miembros del sindicato universitario y el papel dentro de la gobernanza, con el objeto general de poder determinar si existe un impacto al correlacionar las mencionadas aristas. Desde luego, la investigación parte de la premisa de afirmar que a mayor cultura política sindical y una correcta participación del Sindicato en la gobernanza laboral y universitaria, existen mejores condiciones laborales para el personal del SUNTUAS en su Sección Académicos.

No obstante, lo señalado, se analiza bajo la idea de conocer elementos internos y externos de la propia organización sindical, particularmente del estudio de caso que nos ocupa, siendo indispensable para esa tarea el análisis comparativo con nueve sindicatos universitarios que, en las mismas circunstancias, nos darán elementos para comprobar o rechazar la hipótesis expuesta. Así visto, como señala Guy Peters, se debe valorar todo lo expuesto, desde un escenario en sentido amplio, es decir, observar conductas neo-institucionales para lograr detectar qué es lo que está sucediendo en realidad.

En el tema sindical, como factores externos se encuentra lo que se dicta en el Gobierno como eje rector de una política laboral, económica y educativa, lo cual impacta en la cantidad de recursos que demandan las IES para realizar sus actividades cotidianas. A su vez, como factores internos, no solo implica una buena administración de los recursos financieros, sino considerar la matrícula estudiantil, planes, programas

y, a su vez, la planta docente; su estructura interna involucra una adecuada erogación de recursos y, desde luego, la garantía de cumplir con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo en relación con prestaciones que por ley le pertenece al personal universitario.

Más allá de estas conclusiones, recalcamos una vez más cómo es que a lo largo del tiempo se ha argumentado la importancia de los sindicatos como entes gremiales que constituyen la mejor forma de organización para alcanzar beneficios en lo colectivo. Esa es la temática que pretendemos aclarar de origen, desde la visión de las diversas teorías como lo son la teoría de la cultura, de la gobernanza universitaria, gobernanza laboral y de las relaciones laborales.

Nuestra hipótesis considera también los cambios en los sindicatos universitarios en México para su correcta comprensión. Por tal razón, principalmente el estudio se centró en el origen y evolución de las condiciones laborales, las cuales se encuentran signadas en el CCT, documento bilateral por ser firmado entre el sindicato y la administración universitaria y que, a través del tiempo, se ha tenido que actualizar, siendo adaptado a las necesidades que demandan los trabajadores y las posibilidades de darle cumplimiento por quienes administran la casa de estudios. Tal fue el caso de lo que se suscitó en el año 2008 en relación con el sistema de jubilación en 2015, con la desaparición de un fideicomiso que surge para hacer viable el retiro digno vía años laborados y edad biológica y que provocó como afectación colateral la desaparición de la jubilación para quienes ingresaron a laborar a la UAS después de enero de 2016. Repetimos, en el caso del SUNTUAS.

No obstante, con las reformas laborales del presente sexenio en México, la necesidad de legitimar el CCT, que se traduce en poner a consideración del gremio la aceptación o negación del referente jurídico señalado, en 2023, por una amplia mayoría de sindicalistas adheridos al SUNTUAS, fue aprobado por considerar que han sido vigilados y salvaguardados los principales derechos laborales contenidos en las diversas cláusulas del mencionado documento. Además, se ha considerado como algo

positivo que el Sindicato que ocupa el presente estudio de caso ha impulsado recientemente un activismo importante como la creación del Centro de Estudios Sindicales, con el fin de realizar acciones que fomenten el involucramiento de los agremiados en diversos temas de interés colectivo, impactando de forma positiva también en la calidad académica de la Universidad. No obstante, no todo es positivo, también es justo mencionar que se han considerado elementos que reclaman mayor participación de la dirección sindical en temas de beneficios para las y los trabajadores, máxime tratándose de gobernanza, de toma de decisiones, de soluciones oportunas y que se puedan materializar en tiempo y forma. Ejemplo de ello son las demandas de previsión o bienestar social, las cuales, a palabras de integrantes de la estructura del Suntuas, si bien es cierto se cumplen, estas son mayormente en los procesos de emplazamiento a huelga, es decir, un año después de la solicitud y no cuando debería ser cubierto el monto en términos de obligaciones patronales. Otro ejemplo citado por integrantes del gremio es la participación de la dirección sindical en los procesos de asignación, evaluación y entrega de las becas al desempeño académico, las cuales no obran en el CCT, pero sí debería tener injerencia en el Sindicato por ser un recurso federal establecido para el beneficio del esfuerzo del personal docente universitario.

Como se ha retomado en los capítulos anteriores, el considerar la cultura política es hablar de la integración de actitudes, valores y modelos de comportamiento que incluye el conocimiento de la política, valoración de los fenómenos, el aspectos emocional de los individuos y, a su vez, los tipos de comportamiento en una sociedad, tal como lo argumenta Vytar (como se citó en Emil, 2019), de alguna manera estos aspectos determinan el conjunto de valores y normas que definen el involucramiento de las personas. La cultura política entonces expone elementos que permiten identificar su formación mediante las actividades del estado, políticas, ideológicas y educativas, el comportamiento de los ciudadanos, instancias involucradas y difusión de información (Nikonova, 2019). Estos elementos, traducidos en las organizaciones gremiales, son aspectos que deben fortalecerse con el fin de que se genere una cultura política sindical en el contexto universitario, en cuanto a presupuestos, educación y la generación de mejores condiciones laborales.

Del análisis de los resultados producto de los instrumentos aplicados correspondientes a una metodología cualitativa y cuantitativa para explicar el fenómeno que nos ha distraído, se debe destacar que de los docentes sindicalizados en la UAS la mayoría se concentra en un rango de edad de 30 a 40 años. Este grupo etario indica que existe la posibilidad de forjar una cultura desde la base, que les permita conocer la historia y las luchas de los antecesores, cuya valentía ha permitido tener las condiciones laborales en las que se encuentran, sentar las bases para la evolución de los contratos colectivos y el reforzamiento de las prestaciones laborales.

A partir de una de las hipótesis planteadas sobre la difusión y activismo que se realiza en el Suntuas Académicos, se puede aseverar que, del total de los encuestados, el 62 % de los docentes se concentra en el nivel superior, mientras el resto labora en el bachillerato. Aluden que han tenido una participación e involucramiento en los eventos culturales el 88.12 %, así como eventos convocados por el Sindicato el 87.57 %. Sin embargo, en acciones que se relacionan con una afectación externa a la comunidad como bloqueo de tráfico o protestas no autorizadas no están dispuestos a involucrarse. Esto se relaciona como condiciones que comparten un grupo de personas que tienen intereses comunes y se organización con el fin de que se impacte o se cause un efecto positivo en las demandas como señalan Tilly (como se citó en García, 2013). Esto se refuerza en el aspecto donde los encuestados señalan que estarían dispuestos a participar en marchas cuyos temas se relacionen con la educación, el aumento de los salarios y mejores condiciones laborales. Sin embargo, aún falta mucho por fortalecer este aspecto, donde realmente la conciencia colectiva impere. Wickens (2008) argumenta que el compromiso sindical es una multiconstrucción, pero va asociado a la lealtad, el deseo y la voluntad de ser militante, pero también al aspecto de la huelga.

Yousfi (2021) destaca que la cultura organizacional contribuye a reforzar vínculos con los trabajadores y, a su vez, con el Estado en los procesos de toma de decisiones. En cuanto a las respuestas que otorgaron para integrarlas a un plan o a una visión de futuro de un nuevo sindicalismo, indicadores que les interesa sobremanera es un

fortalecimiento de la capacidad de negociación, así como la inclusión de mejores condiciones laborales en el colectivo de trabajo y un fortalecimiento de la negociación sindical.

Después de la revisión documental y la comparación de CCT, existen elementos para afirmar que en el SUNTUAS Académicos las prestaciones de los trabajadores son superiores a los de otros sindicatos a nivel nacional, ello producto de una gobernanza laboral y universitaria que ha sido eficaz. Como ejemplo podemos citar las jornadas laborales, que son inferiores con respecto a otras organizaciones; el periodo vacacional, que es mayor en comparación a otros gremios; así como los días de aguinaldo, que son más en el SUNTUAS en comparativa, y el sistema de jubilación para quienes ingresaron previo al mes de enero de 2016. Destacamos que existen IES, como es el caso de la Nacional Autónoma de México, que no cuenta si quiera con jubilación y la Autónoma del Estado de México, que hace más de cinco años que no admite contrataciones de personal sindicalizado, cuyo ingreso es ahora por contratación transitoria, según declaraciones de sus líderes sindicales.

Si bien es cierto que se comprueba la hipótesis general, debemos subrayar lo señalado por los exsecretarios generales del SUNTUAS, quienes mediante un análisis FODA de sus declaraciones, resuelven que la legitimidad, unidad, derechos, gente, estructura colectiva, gremio, autonomía, son las palabras clave para trascender de forma positiva. Esto sumado a las expresiones de Levet Gorozpe, secretario general de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios, quien afirma que el respeto a las partes que integran la comunidad universitaria y la toma de decisiones horizontal, donde se atienden propuestas de directivos y sindicato, es la mejor solución como parte de la gobernanza para mejorar en las actividades sustantivas de las IES, siendo la educación de calidad para los estudiantes y la mejora continua para los derechos de los trabajadores.

No obstante, lo señalado, se reconoce que aún falta fortalecimiento en los niveles de cultura política sindical, debido a que, mientras por un lado se sienten satisfechos

con las actividades realizadas, esto se contrapone al sueldo que reciben, por lo cual se consideran poco satisfechos, aspecto que se presenta no solo en la UAS, sino en todas las universidades públicas del país y del mundo, como se ha establecido en el estado del arte que hemos escrito, lo que podemos destacar como algo que corrobora una vez más la hipótesis principal, ya que, en general, una mayoría simple de los trabajadores siente confianza en el Sindicato.

Aunado a lo descrito en el párrafo anterior, es posible afirmar que el papel del SUNTUAS en lo relativo a su dirección debe seguir esforzándose para ser mejor evaluados por los representados, en virtud de que se advierte la existencia de un ambiente de estabilidad, pero con inquietud de la base laboral en torno a procesos para hacerse acreedores de beneficios una vez cubiertos todos los requisitos. Sean contractuales o no, citando nuevamente el ejemplo de las becas al desempeño académico, donde el comité ejecutivo como instancia superior jerárquica podría tener una mayor participación.

Otra de las hipótesis indica que el personal sindicalizado del SUNTUAS Académicos carece de una conciencia histórica al involucrarse en la vida activa de la organización gremial, esto se refuerza con los resultados obtenidos y parte del contraste teórico donde se reconoce que una de las principales deficiencias de los agremiados a este Sindicato es precisamente que se carece del conocimiento de lo que realiza el Sindicato, de sus prestaciones y un gran desconocimiento de los documentos básicos. Fortalecer entonces una cultura, en primera instancia cívica, organizacional y política debe considerar una base de ideas y un sentido de pertenencia que complemente el conocimiento, las tradiciones y valores que contribuyen a la legitimidad de un plan o proyecto, tal como lo han manifestado autores como Lichterman (2012) y Emil (2019).

El concepto de cultura político-sindical es de suma relevancia como indica Lichterman (2012), es necesario involucrar acciones colectivas y voluntarias que ayuden a resolver las problemáticas que plantean. A pesar de mostrar un poco conocimiento, más del 93% de los trabajadores están dispuestos a esforzarse por conocer más lo que

se realiza en el Sindicato para obtener mejores beneficios. Wickens (2008) manifiesta que el funcionamiento del sindicato dependerá de variables como condiciones de trabajo, satisfacción laboral, gobernanza universitaria, consenso en la toma de decisiones, seguridad laboral, relaciones intra e inter institucionales.

Es por ello que a partir de la investigación realizada se puede aseverar que, sin duda alguna, los sindicatos son organizaciones que tienen deficiencias, que deben reinventarse y realizar una serie de acciones que ayude a involucrar de forma sólida a la base de trabajadores que se encuentran adheridos a estos gremios en cuanto a los que pertenecen a las instituciones de educación superior, en este caso del SUNTUAS en su Sección Académicos, lo cual solo se logrará a través de acciones como el fortalecimiento de la cultura política sindical, la promoción activa de la participación de los trabajadores en actividades de la organización y la toma de decisiones en asuntos de interés colectivo, donde se privilegie la educación sindical, la transparencia de los recursos y la resolución de compromisos establecidos.

Por otro lado, mejorar las condiciones laborales es menester en los sindicatos; sin embargo, se debe entender que esto es tarea de una multiplicidad de actores, tanto al interior como de las condiciones externas que promuevan los dirigentes de las principales instituciones y el gobierno mismo, con el fin de garantizar una mayor seguridad social y estabilidad laboral, abordando el tema de las jubilaciones esencialmente, que cada año se convierte en un problema estructural de difícil solución, no solo en Sinaloa, sino en México y el mundo. También es necesario generar mecanismos de gobernanza eficaces que reflejen las necesidades de la comunidad académica y que las decisiones sean inclusivas, incluso mayormente horizontales, tal como lo establece la perspectiva de la gobernanza universitaria y laboral. En el documento ya se ha señalado algunas de las deficiencias que tienen los sindicatos sobre el acceso a datos nacionales; solo en Argentina se presentó un caso de éxito de alcanzar un convenio nacional y normalizar las condiciones de trabajo, por ello dar una mirada al contexto internacional será primordial.

Otro de los aspectos a señalar es que los sindicatos deben instaurar estrategias a largo plazo, con el fin de ser proactivos en la resolución de problemas y conflictos que se configuran, y que son una constante en el tema de las universidades. Esto debe considerar posibilidad de un retorno en la creación de fondos o fideicomisos que aseguren las prestaciones que por ley corresponden a los trabajadores, tal y como lo han hecho universidades como la de Guadalajara y Nuevo León que son casos de éxito. Esto no presupone ser una acción popular, al contrario, son medidas de concientización que pueden generar resistencia a corto plazo, pero como se ha detallado, resultan ser los únicos mecanismos para viabilidad de prestaciones, al no contar con reconocimiento de sistemas de jubilaciones en las casas de estudios y, por ende, no se presupone lo necesario para tal efecto.

Es posible concluir que los desafíos presentes de los sindicatos deben orientarse a aportar por una renovación funcional, que busque fortalecer la educación, conocimiento y pertenencia, que contribuya a generar una mayor simpatía, una mejor gobernanza, mejores relaciones laborales y una mayor transparencia en su actuar. La sostenibilidad en el futuro de los sindicatos implica retomar las consideraciones antes expuestas y hacerlas efectivas, primordialmente mediante un trabajo constante que permita la generación de una cultura político-sindical.

Como parte de la investigación se propone una aproximación teórica del concepto *cultura político-sindical* definido como: un conjunto de conocimientos y conductas que poseen los trabajadores adheridos a una organización sindical y que sirven de guía en su activismo, el cual puede ser activo o pasivo a partir de la evaluación individual en torno al sindicalismo, lo cual es un factor ineludible que motiva o inhibe la participación dentro del derecho colectivo.

De igual manera, se hace una clasificación ante posibles comportamientos de los trabajadores sindicalizados en función de su participación y compromiso, lo que permite entender mejor cómo estas dinámicas influyen en el fortalecimiento o debilitamiento de

los derechos laborales en la UAS. Todo ello definido como 1) sindicalizado apático; 2) sindicalizado intermedio racional; y 3) sindicalizado dinámico proactivo.

En cuanto a las líneas de investigaciones futuras, se deben considerar las siguientes: estudios comparativos de gobernanza sindical interuniversitaria en un contexto tanto internacional como nacional con el fin de entender las diversas culturas sindicales y las estructuras de gobernanza al interior de cada una de las instituciones de educación superior, en qué puntos muestran similitudes y en cuáles difieren; por otro lado, el impacto de la cultura político-sindical en torno a la calidad educativa de las universidades, que nos permita comprender cómo influyen las condiciones laborales de los docentes en los resultados académicos; la evolución de los contratos colectivos de trabajo; la viabilidad y sostenibilidad de las jubilaciones en las universidades; así como estudios de satisfacción entre el personal universitario y, sobremanera, la precarización laboral que, de acuerdo con Anaya (2024), ha llegado a profesores temporales, resaltando los casos de quienes no cuentan con un sindicato que los respalde y sus principales consecuencias son en dos sentidos: objetivos y subjetivos, relativos a su falta de estabilidad laboral como parte de un contexto real en las universidades mexicanas.

Estos temas como futuros aspectos a estudiar podrían contribuir a la comprensión y mejora de los sindicatos universitarios en México, que ayuden a construir estrategias que impacten positivamente a las condiciones laborales de los individuos que conforman estos gremios, sin dejar de observar evaluaciones puntuales a acciones colectivas como son la presentación de iniciativas en favor de la clase trabajadora, ante recintos legislativos por parte de sindicatos, confederaciones, federaciones o agrupaciones de trabajadores. El sindicalismo universitario debe continuar su lucha; la lógica es hacerlo reconociendo sus fallas, aceptando críticas y convertir las áreas de oportunidad en fortalezas, lo cual será posible con dinamismo, compromiso, responsabilidad, transparencia, rendición de cuentas y una mayor participación de todos sus integrantes, solo así se alcanzarán mejores resultados.

Referencias hemerográficas y bibliográficas

Acosta-Silva, A., Ganga-Contreras, F., & Rama-Vitale, C. (2021). Gobernanza universitaria: enfoques y alcances conceptuales. *Revista iberoamericana de educación superior*, 12(33), 3-17.

Addison, J. T. (2020). *Consecuencias del desgaste del poder de los sindicatos*. IZA World of Labor.

Aguilar, L. F. (2006). *Gobernanza y gestión pública*. Fondo de Cultura Económica.

Aguilar, L. F. (2010). *Gobernanza: el nuevo proceso de gobernar*. Fundación Friedrich Naumann para la Libertad.

Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y sociedad*, 25, 387-403.

Almond, Gabriel A. y Verba, Sidney (1992), La cultura política, en Almond, Dahl, et al., *Diez textos de ciencia política*. Ariel.

Anaya Pedraza, P. A. (2024). Precariedad laboral de los profesores temporales en universidades mexicanas. Iztapalapa. *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 45(96), 65-86.

ANUIES. (2018). *Visión y Acción 2030*. Una propuesta de la ANUIES para la renovar la educación superior en México. México.

Avendaño C., William R. y Guacaneme R. (2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 191-206

Ballina, F. (2004). *Paradigmas y perspectivas teórico-metodológicas en el estudio de la administración*. In Memoria del X Foro de Investigación: Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo, hacia una nueva modernidad*. Paidós.

Beneyto, P. J. (2008). El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 57-88.

Beneyto Calatayud, P. J. (2016). Trabajo y sindicalismo en la globalización. *Revista Española de Sociología*, 25(1). <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65406>.

Bevir, Mark (2012). *Governance. A very short introduction*.

Blanco, O., & Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: La precariedad como fenómeno transclasista.

Blanke, S. (2007) El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición, *Revista Nueva Sociedad*, (211).

Boutros-Gali, B.(1995). *An Agenda for Development (Report of the Secretary General A/49/665, 11 Noviembre de 1994)*, Naciones Unidas.

Brunner Ried, J. J. (2011). Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencias. *Revista de Educación*.

Brunner, J. J., & Contreras, F. G. (2016). Dinámicas de transformación en la educación superior latinoamericana: Desafíos para la gobernanza. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (80), 12-35.

Calleja, E. G. (2012). *El proceso de la acción colectiva según Charles Tilly*. Debate.

Canales, Manuel (2006). *Metodologías de la investigación social*. LOM ediciones.

Carrillo, A., Ibarra, W., y Martínez, Alonso, (1996). 20 años de sindicalismo universitario: el SUNTUAS Académicos. México.

Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista Internacional de Sociología*, 72, 15-24.

Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. (CIEP) (2023). Implicaciones del Paquete Económico 2024. <https://paqueteeconomico.ciep.mx/wp-content/uploads/2023/09/PE-2024-Implicaciones-14sep2023.pdf>

Cochran, William G. (1995). *Técnicas de muestreo*. Continental.

Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (2020). Recuperado el 20 de octubre de 2021 en: <http://www.contu.org/>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Covarrubias Valdenebro, A., & Ramírez, M. Á. (1993). Cultura sindical y flexibilidad laboral en Cananea. Opiniones sobre la empresa, el sindicato y el trabajo. *Revista de El Colegio de Sonora*, 13-41.

Cruz Villalón, Jesús (2017). *El futuro del trabajo y su gobernanza*. Universidad de Sevilla.

Denk, T., Christensen, H. S., & Bergh, D. (2015). The composition of political culture—A study of 25 European democracies. *Studies in Comparative International Development*, 50(3), 358-377. Disponible en: DOI 10.1007/s12116-015-9174-6

Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 26 de julio de 1984.

Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 01 de mayo de 2019.

Dorantes y Aguilar, G. L (Coord.) (2012). *La construcción de la agenda universitaria de poder. La participación política de la comunidad universitaria en la toma de decisiones en la Universidad Nacional Autónoma de México*. Universidad Nacional Autónoma de México-Editores e Impresores Profesionales.

El Ghaziri, M., Simons, S., Lipscomb, J., Storr, C. L., McPhaul, K., London, M., & Johnson, J. V. (2020). Understanding the impact of bullying in a unionized US public sector workforce. *Workplace Health & Safety*, 68(3), 139-153. <https://doi.org/10.1177/2165079919883286>

Ellul, J. (1970). *Historia de las instituciones en la antigüedad*. Aguilar.

Emil, O. (2019). A comparative analysis of theoretical and methodological foundations of political culture. *Wisdom*, 1(12), 38-48.

Engels, F. (1993). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Distribuciones Fontamara.

Escobar, S. (2021). *El camino obrero. Historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017*. FCE.

Félix Rivas, J. N. (2010). Universidad Autónoma de Sinaloa. *AAPAUNAM Academia, Ciencia y Cultura*. 2(4), 223-233.

García, N. (2013). Aproximación teórica al estudio de la acción colectiva de protesta y los movimientos sociales. Disponible en: http://www.redcimas.org/wordpress/wpcontent/uploads/2013/03/t_aproximacion_teorica_mmss_garcia. Pdf, Consultado el 10 de julio de 2022

Guevara Niebla, Gilberto (2021). *La regresión educativa. La hostilidad de la 4T contra la ilustración*. Editorial Grijalbo.

Ghirardi, A. (1976). *Filosofía del Trabajo (La revolución de las manos)*. Ediciones Depalma.

Godio, J. y Wachendorfer, A. (1986). Las internacionales sindicales. *Nueva Sociedad*, mayo-junio(83), 81-88.

González, P. (2007). *Conflictividad laboral en la Universidad Autónoma de Sinaloa, 1980-1990*. UAS.

Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243.

Guzmán, César (2002). Los trabajadores en tiempos del neoliberalismo. Los casos de Argentina y Chile. Informe final del concurso: Fragmentación social y crisis política e institucional en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. Disponible en:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2001/guzman.pdf>

Handayani, N. U., Purwanggono, B., Awwiby, M. A., Wibowo, M. A., & Hanifah, A. (2020). *Establishing Organizational Culture to Prepare Faculty of Engineering of Diponegoro University to Face the Upcoming Higher Education Policy 4.0*. In Proceedings of the International Conference on Engineering and Information

Technology for Sustainable Industry (pp. 1-7). Disponible en:
<https://doi.org/10.1145/3429789.3429814>

Harvey, D. (2005). *Breve historia del neoliberalismo*. Ediciones Akal.

H. Congreso de la Unión (2015). Ley Federal del Trabajo. Fecha de consulta, 21 de junio de 2021. Disponible en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana. Sexta edición.

INEGI. (2023). INEGI. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/>. Consultado el 6 de mayo.
Instituto Belisario Domínguez (2024). Análisis del Paquete Económico aprobado para el Ejercicio Fiscal 2024. México Consultado en:
<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/6141/20240115-An%C3%A1lisis%20del%20Paquete%20Econ%C3%B3mico%20Aprobado%202024%20%28Publicaci%C3%B3n%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, R. (2009). *Historia del trabajo y del movimiento sindical*. Eedut.

Kooiman, J. (1999). Social-Political governance. Overview, reflections and design, *Public Management Review*, 1(1), 67-92.

Kurczyn Villalobos, Patricia (2016). La gobernanza en las relaciones laborales y en el derecho del trabajo. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Ley Federal de Trabajo

Ley General de Educación Superior en México.

Levet, E. (s.f.). El sindicalismo universitario, *AAPAUNAM Academia, Ciencia y Cultura*, 57-59.

Li, D., & Allen, A. (2021). Three-level hierarchical linear modeling analyses of the relationship between political culture and teacher autonomy. *Education and Urban Society*, 53(3), 251-278. Disponible en: DOI: 10.1177/0013124520928611

Lichterman, P. (2012). *Reinventing the concept of civic culture*. In The Oxford handbook of cultural sociology. Disponible en: DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195377767.013.8

López, E. S. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria Revista de servicios sociales*, (52), 129-139.

Macías Vázquez, M. C., Kurczyn Villalobos, P., & Puig Hernández, C. A. (2003). Neoliberalismo y relaciones de trabajo. P. Kurczyn Villalobos y CA Puig Hernández (coords.). Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, 479-504. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/27.pdf>

Martín, A. (2003). *Teoría sociológica de las relaciones laborales*. En Blanch, J.M. Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos. UOC

Martin, A.P. (2021). A mixed-methods assessment of civil political culture during a democratic transition. The case of Tunisian civil society organisations. *Qual Quant*, 55, 2189–2218. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01103-z>

Martinez Castañeda, C.Y. (2022). *La paradoja de la sobrecalificación y la precarización en la formación y el empleo de profesionistas de ciencias agropecuarias en México: el*

caso de las IES de Sinaloa (2010–2021) [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Sinaloa].

Martínez-Cruz, M. A., Balankin, A. y Patiño-Otríz, A. (2011), Procedimiento para obtención de conteos rápidos a partir del PREP. *Ingeniería e Investigación*, XII(4), 363-372.

Middlebrook, G. B. (2013). *Sindicatos y política en México*. Ciudad de México.

Millán, A. O. y Felix, M. R. (1996). *Polémica sobre la coyuntura sindical y rectoral en la UAS*. Ediciones del Movimiento de la Universidad Democrática.

Morales, S., McGinn, N. F. (1982). Faculty development in Mexican Universities, *Journal of Higher Education*, 53(5), 532-551.

Moreno, E. (2016). *Caudillos, héroes y mártires del inicio de la independencia*. UAS

Moreno, M. N. (2019). La gobernanza de las relaciones de trabajo en El futuro del trabajo: cien años de la OIT: ponencias, 2019, ISBN 9788484175407, págs. 233-272

Morín, E. (2004). La epistemología de la complejidad. *Gaceta de Antropología* N° 20. Texto 20-02, París. Disponible en: http://www.ugr.es/~pwlac/G20_02Edgar_Morin.html

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Education. Segunda edición.

Nikonova, N. P. (2019). Development of personal social activity: Formation of students' political culture. International. *Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 S10), 893-897. Disponible en: DOI: 10.35940/ijrte.B11117.0982S1019

OCDE (1996). *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*. OCDE Publishing, París. Recuperado en: https://www.oecd-ilibrary.org/trade/trade-employment-and-labour-standards_9789264104884-en

OCDE (2023). *Perspectivas económicas de la OCDE*. Consultado en: <https://www.oecd.org/economy/panorama-economico-mexico/>

Ochoa, A. A., & Espinosa, M. A. B. (2019). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria.

Olea, H. (2009). *Eustaquio Buelna, fundador de la Universidad Autónoma de Sinaloa*, 2a ed. UAS.

Olvera, S. (2020). *Crónicas del movimiento obrero, 1826-1938*. UANL.

Ojeda, Mario Miguel (2003), La inferencia en muestreo de poblaciones finitas y el análisis de datos de encuesta. *Revista de Investigación Operacional*, 24(2), 143-152.

Organización de las Naciones Unidas (2021, 06 de junio). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Osborne, S. P. (2010). *The new public governance - Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*, Routledge.

Patrick E. Egbule (2003) Factores relacionados con la satisfacción laboral del personal académico en las universidades nigerianas, *Journal of Further and Higher Education*, 27:2, 157-166, DOI: 10.1080/0309877032000065172

Pere Sola, G. (2003). El mutualismo y su función social, sinopsis histórica. *Revista de Economía Pública*, España, 178-198.

Pierre, J. y Peters, G. (2020). *Governance, Politics and the State*. Red Globes Press.

Puyana, J. (2000). Proceso de trabajo y sindicalismo universitario. *Convergencia*, enero-abril (21), 203-224

Regini, M. (2002). “*l dilema del sindicato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?*”, en Quaderni di Rassegna Sindicale, nº Speciale Congreso CGIL

Ribón, M. A. (2012). *Teoría de las Relaciones Laborales. Aproximación didáctica desde la sociología*. Universidad de Cádiz.

Ricoy Lorenzo, Carmen (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1),11-22. ISSN: 0101-9031. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>

Rhodes, R.A.W. (1996). The New Governance: Governing without Government. *Political Studies*, 44, 652-667.

Rodríguez Hernández, F., Sánchez Almanza, A., Contreras Suárez, E., Pérez Campuzano, E., Villarespe Reyes, V. O., Winton, A., Silva Arciniega, M. R., Aguilar y Pablo Mateos A. G. (2012). *Pobreza, desigualdad y desarrollo: conceptos y aplicaciones*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Rojas, Cristian. Virajes una revisión de la producción de conocimiento sobre transiciones y trayectorias laborales juveniles. *Antropología Social*, enero-diciembre 2011(13), 309–334.

Sánchez, M. (2017). El sindicalismo en la gobernanza del trabajo en España. Cambios y retos organizativos y estratégicos, Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Sevilla.

Sánchez Parra, S. A. y Gil Pérez A. P. (2021). La reforma universitaria en la institución rosalina. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 1966-1969. *Revista de Historia y Política*, 5(1), 26-47.

Secretaría de Educación Pública y Cultura (2021). Recuperado el 15 de octubre de 2021 en: <https://www.educacionsuperior.sep.gob.mx/>

Secretaría de Educación Pública y Cultura (2023). Documento de Reunión de trabajo subsecretaría de educación superior – Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios.

Secretaría de Educación Pública y Cultura (2023). Perspectivas y expectativas de la educación superior. Congreso Anual de Capacitación y Actualización. Congreso Anual de Capacitación y Actualización. Guanajuato.

Solorzano, J. y Arízaga, B. (2011). *La gobernanza de la ciudad europea en la Edad Media*. Instituto de Estudios Riojanos.

Sotelo Valencia, A. (2019). *Estados Unidos en un mundo en crisis. Geopolítica de la precariedad y la superexplotación del trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México-Anthropos Editorial.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64(1), 361-388.
<https://copdei.extension.org/wp-content/uploads/2019/06/Organizational-Climat-and-Culture-Review.pdf>

Stromquist, N. P. (2018). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo*.

Disponible en:

<http://www.fe.ccoo.es/f04aaf96fd7ec591ce9d1747c047a918000063.pdf>

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Torrado Rodríguez, J. M., & Duque Calvache, R. (2023). Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI.

Torres, Ricardo (2024). La política laboral en el gobierno de la 4T. Consultado 05 de junio de 2024. <https://rebellion.org/la-politica-laboral-en-el-gobierno-de-la-4t/>

Transparencia UAS (2021). Matrícula escolar 2001-2015. Consultado el 21 de octubre de 2021. <http://transparencia.uasnet.mx/?seccion=3&subseccion=7>

UAS (s.f.). Historia de la UAS. Universidad Autónoma de Sinaloa. Consultado el 20 de octubre de 2021. <https://www.uas.edu.mx/nuestra-universidad/historia-de-la-uas>

UNAM. (7 de Mayo de 2020). Execum, explorador de datos. Obtenido de <http://www.execum.unam.mx/#>

Universidades de México (2021). Universidad Autónoma de Sinaloa – UAS. Consultado el 21 de octubre de 2021.

Weisbrot, M., Merling, L., Watts, R., Johnston, J. (2018) El Pacto por México después de cinco años: ¿Cómo le ha ido?, Center for economic and policy research, Washington, DC.

Wickens, CM (2008). El impacto organizativo de los sindicatos universitarios. *Educación Superior*, 56(5), 545-564.

Wilson, W. (1887). The Study of Administration, *Political Science Quarterly*, 2(2), 197-222.

Yousfi, H. (2021). *Organization and organizing in revolutionary times: The case of Tunisian General Labor Union. Organization*. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/13505084211020186>

Zepeda, R. (2016). Determinantes del declive sindical en Estados Unidos. *Norteamérica*. 11(2). DOI: 10.20999

ANEXOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA



Cuestionario Cultura sindical y gobernanza laboral

Docentes

Objetivo: obtener información sobre las preferencias, motivaciones y formas de actuar de los docentes sindicalizados para analizar y explicar las expectativas y realidades del avance del gremio sindical.

Recordamos que la información proporcionada será tratada con absoluta discreción y solo para fines académicos.

I. DATOS GENERALES

| | |
|---|---|
| 1. Unidad regional: a) Norte b) Centro – Norte c) Centro d) Sur | 2. A qué nivel educativo pertenece (labora): a) Medio superior b) Superior |
| 3. Género a) Femenino b) Masculino | 4. Edad: _____ |
| 5. Lugar de nacimiento: _____ | 6. Nivel de escolaridad: a) Licenciatura b) Maestría c) Doctorado d) Posdoctorado |

7. ¿Cuánto tiempo de antigüedad tiene en la universidad?

| | | | | |
|------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| 1 a 5 años | 6 a 10 años | 10 a 20 años | 20 a 25 años | 25 a más años |
|------------|-------------|--------------|--------------|---------------|

II. DATOS INSTITUCIONALES / SINDICALES

8. Área de conocimiento de su unidad académica en la Universidad.

| | | |
|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
| a) Ciencias Sociales y Humanidades | b) Ciencias Económicas y Administrativas | c) Ciencias Exactas e Ingenierías |
| d) Ciencias Biológicas Agropecuarias | e) Ciencias de la Salud | |

9. Nombramiento actual dentro de la Universidad

| | |
|--------------------------|--------------------|
| a) Asignatura (Interino) | b) Asignatura base |
| c) Técnico Académico | d) Tiempo Completo |

III. PERSPECTIVA SINDICAL

3.1 Acciones a realizar

10. Usted ha realizado algunas de estas actividades como parte del Sindicato:

| Afirmación | Sí | No |
|---|----|----|
| - Asistir a manifestaciones autorizada | | |
| - Participar en eventos convocados por el Sindicato | | |
| - Firmar peticiones | | |
| - Participar en protestas no autorizadas | | |
| - Bloquear tráfico | | |
| - Eventos académicos | | |
| - Eventos culturales | | |
| - Eventos deportivos | | |
| - Asistir a eventos de instancias sindicales (reunión, entrega de apoyos, consejos de delegados, asambleas, etcétera) | | |

11. En una escala del 1 al 10 donde 1 significa nada y 10 mucho, qué tan dispuesto estaría usted en salir a marchar por: Mejora de la educación pública en su calidad

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

12. En una escala del 1 al 10 donde 1 significa nada y 10 mucho, qué tan dispuesto estaría usted en salir a marchar por: Aumento de salarios y mejores condiciones de trabajo

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

13. En una escala del 1 al 10 donde 1 significa nada y 10 mucho, qué tan dispuesto estaría usted en salir a marchar por: Defender derechos laborales

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. En una escala del 1 al 10 donde 1 significa nada y 10 mucho, qué tan dispuesto estaría usted en salir a marchar por: Marchar por la paz

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. En una escala del 1 al 10 donde 1 significa nada y 10 mucho, qué tan dispuesto estaría usted en salir a marchar por: Marchar por el medio ambiente

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

16. Si pudiera elegir dos acciones para integrarlas a un plan y establecer una visión de un nuevo sindicalismo, qué temas elegiría:

- a) Fortalecimiento de la capacidad de negociación del sindicalismo
- b) Fortalecimiento de la capacidad de movilización del sindicato
- c) Restablecimiento de las garantías del ejercicio de la libertad sindical
- d) Recuperación de convenciones colectivas

3.2 Servicios brindados

17. De acuerdo con el trabajo administrativo, docente y de investigación que se realiza en la Universidad, ¿cómo definiría el servicio que ofrece la institución en términos colectivos?

| | | |
|--------------|-----------------|---------|
| a) Excelente | b) Bueno | c) Malo |
| d) Muy malo | e) No contestar | |

18. En una escala del 1 al 10, donde uno es muy malo y 10 muy bueno, valore el actuar de las siguientes figuras de la administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Rector | | | | | | | | | | |
| Vicerrectoría | | | | | | | | | | |
| Recursos Humanos | | | | | | | | | | |
| Contraloría Académica | | | | | | | | | | |
| Asuntos Jurídicos | | | | | | | | | | |
| Dirección de Personal | | | | | | | | | | |
| Consejo Universitario | | | | | | | | | | |
| SUNTUAS Académicos | | | | | | | | | | |
| SUNTUAS Administrativo | | | | | | | | | | |

3.3 Desempeño personal

19. En términos de obligaciones como trabajador universitario, ¿cuál es el desempeño que muestra usted en su labor?

| | | |
|-----------------|----------|--------------|
| a) Excelente | b) Bueno | c) Aceptable |
| d) No contestar | e) Malo | |

20. En términos de derechos y estabilidad laboral, ¿cómo considera que es remunerado su trabajo en la Universidad?

| | | |
|--------------|-----------------|---------|
| a) Excelente | b) Bueno | c) Malo |
| d) Muy malo | e) No contestar | |

21. En términos de condiciones laborales (capacitación, apoyo, infraestructura, equipo, material), ¿cómo considera que se le apoya a usted en su trabajo como universitario?

| | | |
|--------------|-----------------|---------|
| a. Excelente | b. Bueno | c. Malo |
| d. Muy malo | e. No contestar | |

22. En el marco del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad, ¿eué tanto conoce los derechos laborales que le corresponden?

| | |
|----------|-----------------|
| a. Mucho | b. Poco |
| c. Nada | d. No contestar |

23. En el marco del Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad, ¿qué tanto conoce los procedimientos para hacerse acreedor a sus derechos laborales?

| | |
|----------|-----------------|
| a. Mucho | b. Poco |
| c. Nada | d. No contestar |

24. En el marco del Estatuto Sindical Vigente del Sindicato, ¿qué tanto conoce sus derechos y obligaciones sindicales?

| | |
|----------|-----------------|
| a. Mucho | b. Poco |
| c. Nada | d. No contestar |

25. En el marco del Estatuto Sindical Vigente del Sindicato, ¿qué tanto conoce de las facultades que tienen las instancias del Sindicato (Comité Ejecutivo, Comisiones, Consejo General de Delegados, Congresos, Consejo Estatal de Huelga, etcétera)?

| | |
|----------|-----------------|
| a. Mucho | b. Poco |
| c. Nada | d. No contestar |

26. ¿Se considera satisfecho por pertenecer al SUNTUAS?

- a) No estoy satisfecho
- b) Me satisface la labor del Sindicato
- c) Me es indiferente
- d) Me cambiaría si pudiera

27. ¿Qué es lo que menos le satisface de pertenecer al SUNTUAS?

- a) Sueldo y prestaciones
- b) Estabilidad laboral
- c) Tipo de trabajo que realiza
- d) Posibilidades de progreso
- e) Ninguna de las anteriores

28. ¿Qué es lo que más le satisface de pertenecer al SUNTUAS?

- a) Sueldo y prestaciones

- b) Estabilidad laboral
- c) Tipo de trabajo que realiza
- d) Posibilidades de progreso
- e) Ninguna de las anteriores

29. Del siguiente listado, ¿qué tan satisfecho se siente con cada afirmación?

| Afirmación | Insatisfecho | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho |
|--|--------------|-----------------|------------|----------------|
| Tipo de trabajo y actividades que realiza | | | | |
| Satisfacción que le produce el trabajo | | | | |
| El salario que recibe | | | | |
| Remuneración por antigüedad | | | | |
| Horario de jornada laboral | | | | |
| Calidad de la producción que obtiene | | | | |
| El entorno de trabajo | | | | |
| Prestaciones de seguridad social | | | | |
| Vacaciones | | | | |
| Condiciones de jubilación | | | | |
| Su participación en las actividades | | | | |
| Su participación en las decisiones | | | | |
| La libertad sindical | | | | |
| La forma en que se da la negociación por parte del Sindicato para obtener mayores beneficios | | | | |

30. ¿Cómo considera su salario?

- a) Remunera justamente mi trabajo
- b) Es totalmente injusto comparado con lo que otros reciben por un trabajo igual o menor
- c) Es bueno, pero no toma en cuenta algunos aspectos como antigüedad, estudios, habilidades docentes, etcétera.
- d) Ninguna de las anteriores

31. ¿Cómo califica su situación económica?

- a) Muy buena

- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy mala

32. De acuerdo con su conocimiento, ¿considera mejor ser trabajador de confianza (asimilable, honorarios o contratación transitoria) en vez de ser sindicalizado?

- a) Sí
- b) No
- c) No contestar

3.4 Desempeño institucional

33. ¿Considera usted que las prestaciones que otorga el SUNTUAS y que ha logrado a través de los años son?

- a) Adecuadas
- b) Debería dar otras más
- c) Pienso que da muy buenas prestaciones dentro de sus posibilidades
- d) Son las necesarias
- e) Ni buenas ni malas

34. De manera particular, ¿cuál es el nivel de confianza que tiene en el SUNTUAS?

- a) Nada
- b) Poco
- c) Mucho
- d) Bastante

35. ¿Qué tan importante considera es el SUNTUAS para mejorar las condiciones de los trabajadores?

- a) Nada importante
- b) Poco importante
- c) Algo importante
- d) Bastante importante
- e) Muy importante

36. ¿Cuánta fuerza e influencia considera que tienen los sindicatos actualmente?

- a) Nada
- b) Poco
- c) Algo
- d) Bastante
- e) Mucho

37. En estos momentos dentro de su Universidad, ¿está satisfecho con el trabajo realizado por el Sindicato?

- a) Mucho
- b) Poco
- c) Nada
- d) No contestar

38. De acuerdo con su situación laboral, ¿qué tan necesario considera ser parte del Sindicato?

| | |
|----------|-----------------|
| a. Mucho | b. Poco |
| c. Nada | d. No contestar |

39. ¿Qué tanto participa o muestra interés por los eventos convocados por el Sindicato?

| | |
|----------|-----------------|
| a. Mucho | b. Poco |
| c. Nada | d. No contestar |

40. Cuando ha tenido una situación incómoda que le han obligado a interponer una queja ante el Sindicato, las quejas planteadas son:

- a) Siempre resueltas muy justamente
- b) Siempre desechadas, olvidadas o mal resueltas
- c) Tomadas en cuenta y resueltas medianamente
- d) Resueltas, pero muy a largo plazo

41. ¿Considera que conoce el funcionamiento del SUNTUAS? (puede elegir dos opciones)

- a) Solo las funciones dentro del área que trabajo
- b) Todas las actividades que realiza
- c) Todos los documentos básicos
- d) No conozco las obligaciones
- e) No conozco el estatuto
- f) No conozco todas las actividades que realizan

42. ¿Considera que conoce los estatutos que rigen el SUNTUAS?

- a) Nada
- b) Poco
- c) Mucho

43. ¿Estaría dispuesto a conocer más, participar más y esforzarse más para que los trabajadores del Sindicato tengan mayores beneficios laborales?

| | |
|-----------------|-------|
| a. Sí | b. No |
| c. No contestar | |

44. De acuerdo con su conocimiento, ¿considera que es mejor trabajar en la Universidad Autónoma de Sinaloa o en escuelas de la iniciativa privada?

| | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| a. Universidad Autónoma de Sinaloa | b. Escuelas de iniciativa privada |
| c. No contestar | |

3.5 Retos del sindicato

45. De los temas que se plantean a continuación, si pudiera elegir dos para incluir en la agenda de los líderes sindicales, ¿cuáles considera que son de vital importancia?

- a) Mejoras en la calidad del servicio
- b) Calidad de los liderazgos
- c) Incremento en las remuneraciones
- d) Mejoramiento en la infraestructura y condiciones de trabajo
- e) Mejoramiento de los beneficios para los trabajadores

46. ¿Cuál es el principal desafío de los dirigentes sindicales en la actualidad?
(puede seleccionar hasta tres opciones)

- a) Entregar respuestas y soluciones rápidas
- b) Hacer ajustes a la Reforma Laboral
- c) Derecho a huelga efectiva
- d) Conseguir estabilidad laboral para los agremiados
- e) Formar trabajadores responsables e informados
- f) Conseguir beneficios extrasalariales
- g) Negociación colectiva/ balance de fuerzas/ lograr acuerdos
- h) Incrementar los salarios
- i) Mejorar el diálogo y las relaciones
- j) Lograr la unión / bien común / disminuir el individualismo
- k) Más representatividad / incrementar número de adherentes
- l) Incrementar la confianza, credibilidad, transparencia

47. Si pudiera plantear un problema al Sindicato para su resolución inmediata, ¿cuál sería el más importante para usted?

3.6 Gobernanza del trabajo

48. ¿Ha escuchado el concepto de gobernanza del trabajo?

- a) Sí
- b) No
- c) No sé

49. ¿Considera importante que los sindicatos estén dentro del contexto de la gobernanza del trabajo?

- a) Sí
- b) No
- c) No sé

50. ¿Considera que el SUNTUAS hace un buen trabajo como parte de la gobernanza del trabajo?

- a) Sí
- b) No
- c) No sé



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA



Entrevista

Cultura sindical y gobernanza laboral

Debilidades y fortalezas a secretarios generales de sindicatos universitarios

Objetivo: obtener información sobre las preferencias, motivaciones y formas de actuar de los docentes sindicalizados para analizar y explicar las expectativas y realidades del avance del gremio sindical.

Recordamos que la información proporcionada será tratada con absoluta discreción y solo para fines académicos.

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre del sindicato: | |
| Secretario general: | |
| Periodo: | |
| Número de afiliados: | |

1. ¿Podría relatar los antecedentes más relevantes del sindicato y los principales logros a través de su historia?
2. ¿Cuáles son las experiencias que han marcado la vida y sobrevivencia de los sindicatos?
3. ¿Factores que han dificultado el quehacer sindical a través de su historia?
4. ¿Cuáles son las actividades más frecuentes que realiza en la actividad sindical?
5. ¿Cómo trabaja con la administración central para llevar todas las demandas de los trabajadores?
6. ¿Cuál es el principal problema que plantean los trabajadores?
7. ¿Los trabajadores participan de manera acribia en las actividades y procesos decisionales del sindicato?
8. Las crisis que vivimos actualmente en cuanto a los presupuestos, las prestaciones laborales, la austeridad, ¿son alicientes para obligar al trabajador a involucrarse más en la lucha de esta configuración del sindicalismo actual?

9. ¿Cuánto recurso reciben por diversos conceptos?
10. En qué consisten las siguientes prestaciones: aguinaldo, prima vacacional, compensación antigüedad, estímulo antigüedad, despensa, gastos funerales, días de vacaciones, seguridad social, años laborados para jubilación, retención por jubilación, jubilación dinámica, seguro de vida, fondo de ahorro, transporte, material didáctico, licencias, maternidad, gastos médicos, ¿tiene alguna reflexión respecto a alguna de ellas?
11. Desde una perspectiva de la gobernanza del trabajo ¿por qué es importante la libertad sindical y de asociación?
12. Los afiliados al sindicato ¿han construido una cultura política sindical al momento de participar en todas las actividades que se promueven desde estos espacios colectivos?
13. ¿Cuáles son los desafíos que se presentan en la actualidad y debieran estar en la agenda de los sindicatos en el corto, mediano y largo plazo?
14. ¿Cuál es el futuro del sindicalismo?
15. ¿Hoy en día se puede hablar de un sindicalismo como en el siglo XX o podemos conceptualizar el actuar de los sindicatos con una denominación de nuevo sindicalismo universitario o sindicalismo del siglo XXI?