



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Contaduría y Administración  
Maestría en administración

LA RESPONSABILIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE LOS MIEMBROS SUPAUAQ. ESTUDIO  
EN SECCIONALES SAN JUAN DEL RÍO, QUERÉTARO.

**TESIS**

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Administración

**Presenta:**

C.P. Jaqueline Gómez Mejía

**Dirigido por:**

M.A. Rafael Estrella Velázquez

*SINODALES*

M.A. Rafael Estrella Velázquez  
Presidente

Dra. Yolanda Cortés Álvarez  
Secretario

Dra. Jovita Georgina Neri Vega  
Suplente

Dra. Maribel Quezada Moreno  
Suplente

M.A. Marco Antonio Torres Tello  
Vocal

Firma

Firma

Firma

Firma

Firma

Dr. Arturo Castañeda Olalde  
Director de la Facultad de Contaduría y  
Administración

Dra. Ma. Guadalupe Flavia Loarca Piña  
Directora de Investigación y  
Posgrado

Centro Universitario  
Querétaro, Qro.  
Marzo, 2015  
**México**

## RESUMEN

En la presente tesis se analiza la responsabilidad y toma de decisiones de los miembros del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ) en San Juan del Río (SJR), Querétaro. Se utilizó el enfoque metodológico exploratorio, por ser un tema único y poco investigado; además del descriptivo para especificar rasgos y características del fenómeno analizado. En esta investigación documental y de campo, se utilizaron como herramientas básicas dos cuestionarios; en el primero se analizaron 46 puntos de vista de los agremiados de las facultades y escuela de bachilleres; en el cuestionario dos se obtuvieron las perspectivas de tres delegados seccionales de SJR. Los resultados muestran factores que ponen en riesgo la unidad y pueden provocar el debilitamiento del Supauaq: la falta de interés y responsabilidad de los agremiados con respecto a sus obligaciones sindicales; falta de involucramiento y comunicación entre dirigentes y agremiados; además, los miembros muestran conformismo referente a los logros obtenidos en el pasado y una indiferencia a luchar por nuevas prerrogativas necesarias en la actualidad. Algunos datos secundarios pero relevantes son: el desconocimiento del Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico en la Universidad Autónoma de Querétaro (Rippauaq), así como de los Estatutos Supauaq y del Contrato Colectivo, resultando un promedio del 41 % de los afiliados que no han leído dichos lineamientos básicos. Los resultados obtenidos conducen a pensar que la causa del problema al interior de la organización se resume en la falta de cultura sindical la cual consiste en el desarrollo de la identidad y conciencia de pertenencia al sindicato, así como de la conciencia de lucha por la mejora académica y laboral; éstos factores finalmente deben llevar a la conciencia, en los agremiados, de la importancia de su participación para fortalecer la unidad sindical, como lo menciona Virgilio Esquivel Garduño, secretario técnico de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (Universia,2006).

**(Palabras clave:** cultura sindical, responsabilidad, sindicato, toma de decisión)



## SUMMARY

This thesis analyzes the responsibility and decision making of members of the Academic Union of the Autonomous University of Queretaro (SUPAUAQ, from its initials in Spanish) in San Juan del Rio (SJR), Queretaro. The exploratory methodological focus was used since it is a unique subject which has not been widely investigated. Descriptive methodology was also used to specify features and characteristics of the phenomenon analyzed. In this documental and field research, two questionnaires were used as basic instruments. In the first, 46 points of view of union members from University departments and the high school were analyzed. In questionnaire 2 the perspectives of 3 section delegates from SJR were obtained. The results show factors which put unity at risk and could cause a weakening of the SUPAUAQ: lack of interest and responsibility on the part of members regarding union obligations; lack of involvement and communication between leaders and members. In addition, members show conformity regarding the achievements obtained in the past and indifference regarding a struggle for new prerogatives which are presently necessary. Some secondary but relevant information is: unfamiliarity with the Rules for Membership and Promotion of Academic Personnel of the Autonomous University of Queretaro (RIPPAUAQ, from its initials in Spanish) as well as the SUPAUAQ's statutes and the collective work contract. An average of 41 per cent of members has not read these basic guidelines. Results obtained lead one to believe that the cause of the problem within the organization is the lack of union culture, which consists of development of identity and consciousness of belonging to the union, as well as a consciousness for struggle to gain academic and labor improvements. These factors should finally lead to the members' consciousness of the importance of their participation in order to strengthen unity, as mentioned by Virgilio Esquivel Garduño, technical secretary of the National Confederation of University Workers (Universia, 2006)

**(Key words:** union culture, responsibility, union, decision making)



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**  
 Centro Universitario Tel. 01(442) 192 12 00 Santiago de Querétaro Qro.

RECIBO 2318145  
 FOLIO 72395  
 NOMBRE GOMEZ MEJIA JAQUELINE  
 URES 1102 LICENCIATURA (FACULTAD DE LENGUAS Y LETRAS)

CONCEPTO	IMPORTE
<b>CONSTANCIAS DE ESTUDIOS Y TRADUCCION 2014-1</b>	
CONSTANCIA	\$ 50.00
--- TOTAL ---	\$ 50.00

**Fecha de Vencimiento:**  
31 Enero 2015

(2013) Referencia 1      Referencia 2  
 0029485230231814507745212      2318145



Banco	Convenio
<b>BANORTE</b>	<b>05058</b>
<b>HSBC</b>	<b>TXN-5503 3613</b>
<b>BBVA</b>	<b>932167</b>
<b>BANCOMER</b>	
<b>SANTANDER</b>	<b>4053</b>
<b>SCOTIABANK</b>	<b>3830</b>

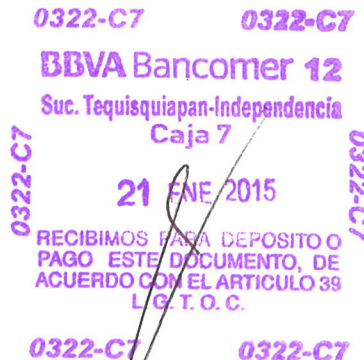
Si no pagas antes de la fecha de vencimiento, perderás tus derechos como alumno NOTA: Si ud. requiere de un comprobante fiscal, favor de acudir a caja de rectoría para cambiarlo por esta ficha de depósito

Sello del Banco

Original: Banco  
 Copia: Alumno  
 Copia: Contabilidad

Comprobante válido solo con el sello del banco

**CONSTANCIA ABSTRACT**



**Universidad Autónoma de Querétaro**  
Dirección de Investigación y Posgrado  
Registro del Protocolo de Investigación del Estudiante de Posgrado

Espacio exclusivo para la Dirección

**No. Registro de Proyecto\*:** \_\_\_\_\_

**Fecha de Registro\*:** \_\_\_\_\_

Fecha de inicio de proyecto: \_\_\_\_\_

Fecha de termino de proyecto: \_\_\_\_\_

**1. Datos del solicitante:**

No. de expediente: 72375

Nombre:

GOMEZ MEJIA JAQUELINE

Apellido Paterno Apellido Materno Nombre(s)

Dirección:

RIO SONORA N.1 SAN CAYETANO 76807

Calle y número Colonia C.P.

QUERETARO CEL. (427) 119 65 29

Estado Teléfono (incluir lada)

**2. Datos del proyecto:**

Facultad: POSGRADO DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Maestría en: EN ADMINISTRACION CON AREA TERMINAL EN

ALTA DIRECCION

Doctorado en: \_\_\_\_\_

Tema específico del proyecto: "LA RESPONSABILIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE LOS MIEMBROS DEL SUPAUAQ. ESTUDIO EN SECCIONALES SAN JUAN DEL RIO, QRO."

M.A. Rafael Estrella Velázquez  
Director de Tesis<sup>1</sup>

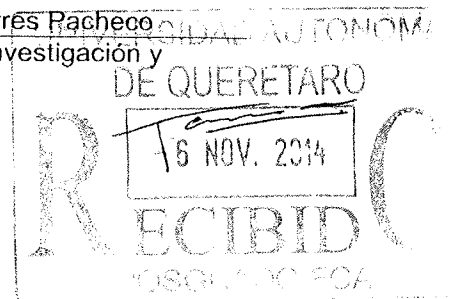
Dra. Yolanda Cortés Álvarez  
Co-director<sup>1</sup>

Dr. Alberto de Jesús Pastrana Palma  
Jefe de Investigación y Posgrado de la F.C.A.

C.P. Jaqueline Gómez Mejía  
Alumno<sup>1</sup>

Dr. Arturo Castañeda Olaide  
Director de la F.C.A.

Dr. Irineo Torres Pacheco  
Director de Investigación y Posgrado<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Escribir nombre completo y firma.

## SUMMARY

This thesis analyzes the responsibility and decision making of members of the Academic Union of the Autonomous University of Queretaro (SUPAUAQ, from its initials in Spanish) in San Juan del Rio (SJR), Queretaro. The exploratory methodological focus was used since it is a unique subject which has not been widely investigated. Descriptive methodology was also used to specify features and characteristics of the phenomenon analyzed. In this documental and field research, two questionnaires were used as basic instruments. In the first, 46 points of view of union members from University departments and the high school were analyzed. In questionnaire 2 the perspectives of 3 section delegates from SJR were obtained. The results show factors which put unity at risk and could cause a weakening of the SUPAUAQ: lack of interest and responsibility on the part of members regarding union obligations; lack of involvement and communication between leaders and members. In addition, members show conformity regarding the achievements obtained in the past and indifference regarding a struggle for new prerogatives which are presently necessary. Some secondary but relevant information is: unfamiliarity with the Rules for Membership and Promotion of Academic Personnel of the Autonomous University of Queretaro (RIPPAUAQ, from its initials in Spanish) as well as the SUPAUAQ's statutes and the collective work contract. An average of 41 per cent of members has not read these basic guidelines. Results obtained lead one to believe that the cause of the problem within the organization is the lack of union culture, which consists of development of identity and consciousness of belonging to the union, as well as a consciousness for struggle to gain academic and labor improvements. These factors should finally lead to the members' consciousness of the importance of their participation in order to strengthen unity, as mentioned by Virgilio Esquivel Garduño, technical secretary of the National Confederation of University Workers (Universia, 2006)

**(Key words:** union culture, responsibility, union, decision making)

## **DEDICATORIA**

A Dios sobre todas las cosas por permitirme vivir este momento tan ansiado en los últimos años de mi vida. A mi familia, a mi hijo y a las personas que intervinieron en la colaboración y culminación de mi tesis de maestría Gracias.

## ÍNDICE

	Página
RESUMEN	I
SUMMARY	II
DEDICATORIA	III
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
INTRODUCCION	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2. Delimitación del Problema	3
1.3. Dimensión del Estudio	4
1.4. Objetivo General y Objetivos Específicos	5
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	5
1.4.2. <i>Objetivo Específicos</i>	6
1.5. Relevancia, Pertinencia y Factibilidad de acuerdo a Hernández y Fernández, (2006)	6
1.6. Hipótesis	8
1.6.1. <i>Variables</i>	8
2. MARCO TEORICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. <i>El sindicalismo en el capitalismo organizado (1930-1970)</i>	10
2.1.2. <i>Crisis del sindicalismo</i>	11
2.1.3. <i>Juntar fuerzas es la principal tarea del sindicato en beneficio de los sindicalizados</i>	12
2.1.4. <i>Orígenes del Sindicalismo en Querétaro</i>	13
2.1.5. <i>Orígenes del Supauaq</i>	15
2.2. Marco Legal	17
2.2.1. <i>Estructura del Supauaq</i>	19



2.2.2.	<i>Órganos de Gobierno del Supauaq</i>	19
2.2.3.	<i>Principios del Supauaq</i>	23
2.2.4.	<i>Objetivos y Plan de Acción del Supauaq</i>	24
2.2.5.	<i>Clasificación de los Profesores de Acuerdo al Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro RIPPAAUQ</i>	25
2.3.	Teorías	26
2.4.	Marco Conceptual	27
2.4.1.	<i>Origen del Vocablo Sindicato</i>	27
2.4.2.	<i>Concepto de Sindicalismo</i>	28
2.4.3.	<i>Concepto de Trabajador Sindicalizado</i>	28
2.4.4.	<i>Clasificación de los Miembros del Supauaq</i>	28
2.4.5.	<i>La Uaq como una organización</i>	29
2.4.6.	<i>Función Principal y Objetivos de la Uaq</i>	30
2.4.7.	<i>Concepto de Responsabilidad</i>	32
2.4.8.	<i>Proceso de Toma de Decisiones</i>	34
2.4.9.	<i>Cultura Sindical</i>	41
3.	METODOLOGIA	43
3.1.	Nivel de Investigación	43
3.2.	Diseño de Investigación	44
3.3.	Población y Muestra	45
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
4.	RESULTADOS	50
4.1.	Análisis Descriptivo	50
4.2.	Falta de interés y responsabilidad de los miembros en el cumplimiento de sus deberes como sindicalizados	54
4.3.	Decisiones tomadas sin la representación de la mayoría de los miembros del Supauaq	57

4.4.	Falta de involucramiento y comunicación entre sindicalizados y representantes sindicales en las actividades, comisiones que realiza el sindicato	60
4.5.	Centralización y falta de presencia sindical de los dirigentes Supauaq	62
4.6.	Propuestas generadas por los sindicalizados para incrementar la satisfacción de los miembros del Supauaq en SJR	69
4.7.	Indiferencia y conformismo de los miembros del Supauaq en relación a los beneficios obtenidos desde los inicios de la organización sindical a la fecha	70
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
	REFERENCIAS	82
	APENDICES	86

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla</b>	<b>Página</b>
1.2. <i>Afiliados al Supauaq en S.J.R</i>	4
3.3. <i>Universo vs. Muestra Encuestada</i>	46
4.2. <i>Participación en las asambleas seccionales del 2011-2014 de miembros del Supauaq en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA)</i>	56
4.3 <i>Medios de comunicación que el delegado utiliza para informar a su seccional de los asuntos acordados en los comités consultivos</i>	59
4.4 <i>Participación de los miembros del Supauaq en comisión sindical al interior o exterior</i>	61
4.5 <i>Nivel de confiabilidad de los académicos para su delegado seccional</i>	64
4.5.1. <i>Conocimientos que los miembros tienen sobre los lineamientos indispensables</i>	66
4.5.2. <i>Sindicalizados que han leído los Estatutos del Supauaq y el RIPPAAUAQ</i>	67
4.7. <i>Sindicalizados que han pedido ayuda del Supauaq o representante sindical u otras instancias</i>	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figuras</b>	<b>Página</b>
2.1. Órganos de Gobierno Supauaq	21
2.2. Universo de la investigación	22
2.3. Proceso de Toma de Decisión	38
4.1.1. Género	51
4.1.2. Edad	51
4.1.3. Antigüedad/ Años	52
4.1.4. Categoría	53
4.1.5. Tiempo Libre o Completo	53

## INTRODUCCION

Con el paso del tiempo y en la actualidad las organizaciones sindicales han perdido la esencia de sus objetivos con los que inicialmente surgieron desde la era industrial, se percibe en las nuevas generaciones de agremiados y clases obreras, una carencia de tradición de lucha y de memoria histórica, sin identidad suficiente con el trabajo, con la empresa y con el sindicato; esto puede llevar al debilitamiento o desaparición de organizaciones sindicales. Otros factores que dañan la fuerza sindical son el deterioro en los modelos sindicales y la cultura sindical entendida ésta como la manera de ver y de vivir los valores, el compromiso y la identidad sindical por parte de cada uno de los miembros agremiados. Parte de esta cultura sindical es el conocimiento del pasado de la organización, la conciencia y espíritu de lucha basados en una identidad como clase obrera y miembros de una organización que lucha por la mejora de la calidad de vida. Pablo (2007) dice que los trabajadores deben saber qué está pasando con los demás, que la problemática no es individual sino grupal y en donde todos somos parte de la responsabilidad que conlleva un sindicato.

El caso del Supauaq no es la excepción; por eso, la preocupación por el futuro de esta organización ha llevado a pensar en el presente trabajo de investigación exploratoria. Como en gran parte de organizaciones sindicales, la organización del Supauaq parece estar adoleciendo de la misma enfermedad y debilitamiento que otros grupos sindicales, y tratándose de una organización relacionada estrechamente con otra gran Institución de tanta tradición en el Estado de Querétaro como lo es la Universidad Autónoma de Querétaro, se considera de suma importancia analizar el caso de la

organización gremial Supauaq en honor a la tradición y grandeza de esta Universidad; reflejando su gestión responsable por medio de sus representantes estatales y delegados seccionales y sobre todo con el apoyo comprometido de cada miembro sindicalizado.

El objetivo general del presente trabajo es determinar cuáles son los factores que ponen en riesgo la unidad y pueden provocar debilitamiento de la organización Supauaq considerando el compromiso que tienen sus miembros actualmente o con la evasión de sus responsabilidades en el cumplimiento de sus obligaciones sindicales.

Para lograr tal objetivo se ha diseñado una metodología en base a técnicas de investigación documental e investigación de campo, revisando y analizando documentos referentes al tema y recabando información directamente de los miembros involucrados en el universo de estudio y cuyos resultados se analizan en el capítulo cuatro.

La presente investigación se justifica por ser un intento de promover la cultura y educación sindical y con ello ayudar a fortalecer la organización gremial llamada Supauaq en bien de todos sus miembros y en bien de la misma UAQ; pues un sindicato responsable, honesto, cuyos miembros están formados política, sindical y profesionalmente; garantiza también la calidad profesional en el servicio dentro de la Universidad para la cual laboran dichos profesionistas sindicalizados.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

En las últimas décadas se ha observado un decaimiento de la fuerza sindical del SUPAUAQ, por lo tanto se considera que es de suma importancia el abordar esta problemática pues si el sindicato se creó enfocado a la protección de los derechos de los académicos y se ha estado observando un debilitamiento cada vez más obvio de esta organización sindical, si esto continúa es preocupante que se pueda llegar al punto de la extinción o al menos del estancamiento y neutralización de esta organización y como consecuencia el deterioro de la vida laboral ( despidos injustificados, desaparición de prestación, violación de derechos, etc.) y la vida personal de los miembros (problemas psicológicos, económicos, desintegración de familias).

Esto lleva a hacerse varias preguntas que son necesarios responder puesto que de ello depende seguir manteniendo los derechos y beneficios de los miembros de este sindicato. Algunas de estas preguntas son ¿Cuál es la responsabilidad y toma de decisiones de los miembros para que subsista y se mantenga la fuerza el Supauaq? ¿Cuáles son los factores que provocan el debilitamiento y deterioro del sindicato? Estas preguntas se respondieron el transcurso de la investigación.

### **1.2. Delimitación del Problema**

Esta investigación incluye a los trabajadores afiliados del SUPAUAQ, específicamente de San Juan del Río, Querétaro; este universo está integrado por 82 trabajadores académicos agremiados que realizan sus labores y funciones en las seccionales de San Juan Del Rio (S.J.R.) como miembros activos, enfatizando lo que alude el artículo 20 de

los estatutos del SUPAUAQ: “...*Son miembros activos, todos aquellos académicos del SUPAUAQ que están en pleno ejercicio de sus derechos sindicales, incluyendo a quienes por motivo justificado (comisión, beca, licencia) se hallen temporalmente fuera de la UAQ, siempre y cuando estén al corriente en sus cuotas sindicales y asistan a las asambleas o nombren representante*”.

Integración de los miembros sindicalizados por facultad y de la escuela de bachilleres se muestra en la tabla 1.2.

Tabla 1.2.

*Afiliados al Supauaq en S.J.R.*

<b>Facultad</b>	<b>Número de afiliados</b>
Ingeniería	19
Contabilidad y Admón.	21
Psicología	2
Enfermería	5
Lenguas y Letras	1
Bellas Artes	5
Bachilleres	17
Derecho	12
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>

Fuente: Creación Propia en base al registro oficial del Supauaq.

### **1.3. Dimensión del Estudio**

La asistencia, puntualidad, deberes y beneficios, son características importantes a cumplir, en todos los ámbitos organizacionales, por lo tanto, esta responsabilidad al pertenecer al SUPAUAQ implica muchos y variados beneficios para el trabajador



docente que se encuentra afiliado, pero también obligaciones; por lo tanto, no es posible pensar que los integrantes de esta organización sólo les interese considerar la parte de los derechos, desentendiéndose de las responsabilidades y obligaciones a que les sujeta ser parte de un gremio sindical. Dado que ninguna organización funciona exclusivamente con derechos, además debe reconocerse que cada elemento integrante tiene una función, que de no respetarse o cumplirse repercutirá en un debilitamiento de la fuerza sindical y por ende la representatividad ante las autoridades para salvaguardar los derechos y reclamar los atropellos a éstos que, visto de manera objetiva, únicamente cuando son transgredidos y afectan su patrimonio es cuando el trabajador recurre a la instancia sindical para su protección, defensa y hasta su resarcimiento de afectaciones en materia laboral.

La puntual asistencia a los requerimientos de la organización sindical a la que pertenece un agremiado plasmados en el artículo 22 del estatuto del SUPAUAQ, en el inciso c), pone de manifiesto la importancia en el irrestricto cumplimiento de su obligación como miembro, en ello radica la fuerza de una organización gremial y sindical, ya que sin el debido respaldo de quienes la integran ésta o cualquier otra institución solo sería eso: una organización con nombre, pero no con representación, ni mucho menos presencia.

#### **1.4. Objetivo General y Objetivos Específicos**

##### ***1.4.1. Objetivo General***

Determinar los factores que ponen en riesgo su unidad y pueden provocar el debilitamiento del Supauaq en relación a las responsabilidades de sus miembros.

Analizando la conciencia y compromiso de los académicos miembros del SUPAUAQ, en San Juan del Río, en su desempeño sindical como miembros activos. En resumen ¿Cuáles fueron o son los factores que provocan el debilitamiento y deterioro del sindicato?

#### **1.4.2. *Objetivos Específicos***

- Identificar si el trabajador sindicalizado conoce los lineamientos del Supauaq.
- Determinar la eficiencia o la ineficiencia de las vías de comunicación utilizadas entre miembros agremiados y representantes sindicales para comunicar lo sucedido en las convocatorias a asambleas y actividades realizadas por el Supauaq cuando no asisten los agremiados.
- Identificar las consecuencias que trae la poca o nula participación de los académicos en las convocatorias realizadas por el Supauaq.

### **1.5. Relevancia, Pertinencia y Factibilidad de acuerdo a Hernández y Fernández, (2006)**

#### **1.5.1 *Relevancia***

La aportación directa para todos los agremiados del SUPAUAQ, no exclusivamente para los de San Juan del Río sino también para las demás delegaciones que incluyen el universo aproximado de 1700 afiliados y en relación a los resultados que arrojen en la investigación pondrán de manifiesto cuáles son los factores justificados o no que inclinan al afiliado sindical en su gran mayoría a no cumplir efectivamente con sus responsabilidades sindicales. Es importante detectar el por qué se abstienen en algunas de sus obligaciones y con ello dejan de apoyar a la organización sindical que es

el espacio de encuentro, comunicación y coordinación entre académicos y representantes del sindicato; incrementar la conciencia de que éstos últimos no pueden llevar a cabo solos el principal propósito para lo que fue creado el sindicato: defender los intereses de sus integrantes quienes en ocasiones sólo se acuerdan *del sindicato* cuando se ven afectados por una u otra causa en su entorno laboral y en su patrimonio familiar.

### ***1.5.2. Pertinencia***

La pertinencia de la presente investigación radica en que, siendo el Supauaq una organización social, comparte las características administrativas de toda organización y por lo tanto el enfoque se dirige a analizar desde el punto de vista organizacional los conceptos como, funciones sindicales de los miembros, capacidad de toma de decisiones y comportamiento organizacional para llegar a descubrir la situación actual de estos aspectos al interior de este organismo sindical y que impactan en su eficiencia.

### ***1.5.3. Factibilidad***

El estudio es factible debido a que el universo de estudio es reducido y debido a la cercanía con los delegados seccionales y los académicos de SJR, quienes se ven interesados en este proyecto además de estar dispuestos a facilitar información para la recopilación de datos, ya que consideran que el resultado de esta investigación arrojará beneficios sustanciosos para una mejor gestión de esta organización sindical en cada uno de sus niveles y además puede originar una nueva pauta de conciencia sindical para aquellos que han dejado de aportar a la fortaleza de la organización.

## **1.6. Hipótesis**

Las actitudes de desinterés, conformismo, desapego, desmotivación, falta de compromiso, y el desconocimiento sobre los estatutos del Supauaq, del Reglamento (RIPPAUAQ) y el Contrato Colectivo, influyen negativamente para *la toma de decisiones* colectiva del SUPAUAQ, San Juan del Río, y por ende debilitan la fuerza y unidad organizacional sindical de éste gremio.

### **1.6.1. Variables**

*Variable independiente:*

Cultura Sindical

*Variables dependientes:*

La responsabilidad sindical y la toma de decisiones

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes

Los sindicatos aparecieron en Inglaterra, Francia en 1831 y se desarrollaron en Europa alrededor de 1871 y a inicios del siglo XX en Estados Unidos y Latinoamérica. Primero se dio la mutualidad que principia con la defensa de las condiciones de trabajo y posteriormente se transforma en sindicatos (De la Garza, 2005).

Los sindicatos se conformaban por obreros de oficio manual que aún no conocían el proceso productivo completo; sin embargo, eran independientes en relación a los métodos y tiempos de producción (Taylor, 1932). En busca de óptimas condiciones de trabajo y del sostenimiento del monopolio de los oficios se formaron los sindicatos como *instrumentos de resistencia de oficios en la compra y venta de la fuerza de trabajo* (Mallet, 1978).

Al principio los sindicatos fueron considerados ilegales, los trabajadores no tenían seguridad social, no había derecho laboral, mucho menos instituciones de conciliación para resolver los conflictos entre capitalistas y trabajadores (Aglietta, 1978). Los obreros europeos formaron la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) o Primera Internacional de los trabajadores (OIT) fundada en Londres en 1864 y que agrupó a sindicalistas ingleses, anarquistas, socialistas franceses e italianos republicanos, unos defendiendo al artesano como propietario (anarquistas) y otros antagonistas al maquinismo (marxistas) que se dio a fines del siglo XIX e inicios del siglo XX en las empresas de Europa Occidental y Estados Unidos, con la forma de organización de

trabajo científica de Taylor cambió la estructura de las funciones del proletariado y esto le dio mayor auge a los sindicatos en su lucha por mejoras laborales (Abendroth, 1980).

El maquinismo hizo a un lado la organización científica del trabajo desplazando el trabajo manual por el de las máquinas. En Estados Unidos el auge fue a inicios del siglo XX y en América Latina al final del siglo y principalmente su desarrollo fue en la industria textil, los ferrocarriles y la minería. El maquinismo vino a reducir la mano de obra y fomentó la mejora en la calidad y cantidad de la producción; fue entonces cuando las masas trabajadoras estaban mas susceptibles de las decisiones del patrón y esto hace posible la formación en París de la organización llamada “*la segunda internacional*” que promovió la expansión de los sindicatos y la creación de confederaciones nacionales para la defensa de los trabajadores. Por lo tanto las legalizaciones y primeras reglamentaciones iniciaron en Alemania e Inglaterra y posteriormente Estados Unidos y en México, a partir de 1917, con la Revolución Mexicana que se adelantaba a la industrialización (De la Garza, 2005).

### ***2.1.1. El sindicalismo en el capitalismo organizado (1930-1970)***

El capitalismo se dio a fines de la segunda guerra mundial y se extendió hasta principios de la década de los setentas. En este período incrementó la negociación sindical que se reflejó en mejoras del nivel y calidad de vida de los trabajadores de países desarrollados, en cambio en países subdesarrollados fueron anómalos los sistemas de relaciones laborales, acopladas a los movimientos políticos del país con condiciones de represión y a la vez se anexaron a corrientes revolucionarias ; en este periodo se dio la

contratación colectiva combinada con la fuerza política ocasional pero siempre de forma institucional (De la Garza, 2005).

En el sindicalismo hay dos momentos importantes: el primero en la década de los años veinte y el segundo en un periodo de 1968 a 1974 (Trenttin, 1978) en el cual se generaron problemas de representatividad y democracia reduciéndose los movimientos de la fuerza de trabajo que no se sentía representada por los intereses del trabajador sino por los partidos o el estado; grave problemática que repercute en el interés y participación de los trabajadores (De la Garza, 2005).

### ***2.1.2. Crisis del sindicalismo***

En la década de los 80 la industria empieza a marginar al sindicato tratando personalmente con los trabajadores (Ferne y Metcalf, 1995) y afectando así directamente a las organizaciones sindicales que se debilitan a causa de la poca participación, interés y constancia de sus miembros ante los asuntos sindicales.

Los sindicatos democráticos eran aún más reprimidos en la presidencia de Miguel Alemán (1946-1952) conformaban alianzas con “*elementos moderados del movimiento obrero*” (De la O y Espinoza ,1996 p.20) de esa manera tenía controlado a los obreros. En los 90’s el sindicalismo se asemeja con el que hubo en la Revolución Mexicana. Durante la presidencia de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) su objetivo fue “*reducir el poder político del movimiento obrero* debido al las propuestas económicas – políticas con el Tratado de libre Comercio (TLC) y hacer *modificaciones en contratos colectivos y reglamentos de trabajo que redefinieran la relación estado-sociedad con el modelo económico neoliberal*” (De la O y Espinoza ,1996 p.20). Entre otros de los

cambios de la política laboral de Salinas estuvo el de privatizar y reestructurar las empresas paraestatales, fue un golpe muy fuerte para los sindicatos debido a que se redujeron en tamaño e influencia sindical y política en México, se perdieron miles de empleos, violaron contratos colectivos y prestaciones sociales (De la O y Espinoza, 1996 p.22-23). En la actualidad, con las reformas laborales actuales, en 2013 se siguió privilegiando el modelo económico neoliberal y con ello se perjudicó al trabajador y se benefició al patrón.

Un ejemplo de beneficio para el patrón y de la pérdida de influencia del sindicato en el país hacia sus miembros, ha sido el que *“CTM perdiera el control sobre la distribución de casas construidas por el Instituto Nacional para el Fondo Nacional para la Vivienda de Trabajadores (Infonavit)”*; también perdió el control sobre el fondo de jubilaciones y se perdieron los subsidios del gobierno federal (De la O y Espinoza, 1996 p.23). El cúmulo de pérdidas que se han tenido en las 3 últimas décadas perjudican exponencialmente a los trabajadores y en la actualidad se requiere de un liderazgo sindical democrático y representativo a lo largo y ancho del país, capaz de reestructurar *estrategias para enfrentar la realidad económica y política* para el beneficio de los trabajadores, estos cambios requieren forzosamente de la presencia, empuje y responsabilidad de los trabajadores sindicalizados (De la O y Espinoza, 1996 p.29).

### ***2.1.3. Juntar fuerzas es la principal tarea del sindicato en beneficio de los sindicalizados***

La fuerza sindical depende de sus miembros, cuando el patrón ve una organización débil, empieza a despedir, abusar e ignorar a los trabajadores porque no se siente



amenazado o los ve desprotegidos; además, puede hacer y deshacer sin algún lineamiento o sindicato que lo impida. Amaya (2013) menciona que a través de la historia han existido movimientos sociales y obreros en México que apoyan la fuerza sindical desde el siglo XIX en las haciendas porfirianas, el gran círculo obrero de México (1872-1880), huelguistas en cananea 1906, obreros de la industria textil de Rio Blanco 1907, agraristas de Villa y Zapata (1910-1921), los ferrocarrileros (1958-59), los médicos (1964-65), los universitarios 1968, los profesores agrupados en la CNTE, los barzonistas 80`s, los zapatistas de la insurgencia indígena 1994, los que luchan por la democracia electoral en 1988, 2006 y 2012, entre otros, por mencionar algunos de los grupos que han desarrollado su propia batalla en la lucha de sus derechos ante el patrón (p.15).

La fuerza sindical universitaria en Querétaro representada al inicio por la Asociación de Profesores Universitarios A.C. (1967-1968) y posteriormente el SUPAUAQ aunado al sindicato de Bachilleres SUPAEBUAQ en 1974 Mariano Amaya siendo fundador del sindicato universitario actual lucha por registrar el 12 de marzo, 1975 a el Supauaq como primer sindicato de profesores universitarios registrado por las autoridades de trabajo en México, además se logra integrar en el apartado A del art. 123 de la Constitución Mexicana estos son algunos de los logros que se obtienen en la constitución del sindicato.

#### ***2.1.4. Orígenes del Sindicalismo en Querétaro***

Los trabajadores mexicanos comprometidos con su trabajo, familia, sociedad y consigo mismos, tienen la responsabilidad de saber la historia que vivieron los

antepasados, ¿qué fue lo que hicieron?, ¿qué sacrificaron?; los esfuerzos y muertes que fueron necesarias para lograr dar inicio a la creación de los sindicatos; ¿qué fue lo que pasó, cuáles eran sus objetivos e intereses colectivos de los trabajadores? Y en la actualidad ¿qué están haciendo los miembros de los sindicatos para prevalecer y mejorar?

En Querétaro, un primero de mayo de 1877, los trabajadores de la fábrica de hilados y tejidos Hércules recibieron una mala noticia de los patrones quienes comunicaron que recibirían una disminución del veinticinco por ciento en su sueldo, debido a que la fábrica pasaba por problemas económicos, inmediatamente el día tres de mayo declaran la huelga los trabajadores inconformes; tres semanas después fueron amenazados con ser exiliados si no regresaban a sus labores, y esto fue ordenado por parte del gobierno del estado; como no hicieron caso el 12 de junio de ese año, fueron aprehendidos 300 huelguistas y llevados a Celaya, advirtiéndoles que no podían regresar a Querétaro por algún motivo. Estas personas quedaron abandonadas sin trabajo, casa, ni familia (Soto, 2013).

Esto solo es parte de las injusticias que vivieron los antepasados y que el patrón en conjunto con el gobierno del estado abusó de la falta de protección hacia los trabajadores de esta fábrica.

Más tarde en 1906 empezó la organización de la Unión Obrera, debido a los trabajadores inconformes con 14 horas de trabajo diarios y el ambiente pesado. Las reuniones se celebraban en secreto, ya que eran perseguidos por pertenecer a cualquier movimiento o ser parte de los dirigentes obreros; a pesar de todo, esta organización se

conformó con los siguientes elementos: Presidente Atanasio Guerrero, vicepresidente Mateo Ángeles, Secretario Felipe Soria, Secretario segundo José H. Rodríguez, Tesorero Othón Rangel, Secretario de acuerdos Epigmenio Yáñez, vocales Anastasio Galván, Francisco Juárez y Merced Castañón. Entonces en febrero de 1907 la unión obrera se presentó ante la fábrica haciendo la solicitud de la reducción de jornada diaria de trabajo de 14 horas a 8 horas, obviamente los patrones respondieron con el despido de los trabajadores dirigentes que conformaban la unión obrera, pero no se quedó extinto el movimiento si no que siguieron en contacto con el movimiento de Río blanco que apoyó y por parte de la Unión de Obreros de Querétaro, Anastasio Guerrero presidente, también contactó con los obreros en San Miguel Allende y Salvatierra para formar grupos de obreros. Para 1912 fueron restituidos en sus puestos de trabajo algunos de los trabajadores que fueron echados fuera de la fábrica; sin embargo, fueron vistos como revoltosos, agitadores y no duraron mucho. Luis Camacho, Refugio García, Guillermo Ordaz y otros terminaron capturados y muertos por los capitalistas (Soto, 2013). Esto es ejemplo de lamentables sucesos en lucha de defensa del trabajo, sustento de familias mexicanas.

#### ***2.1.5. Orígenes del Supauaq***

Los Académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro se organizan en 1974 para formar el sindicato de acuerdo a su rubro de enseñanza – aprendizaje. Siendo secretario general del comité ejecutivo del SUPAUAQ el Lic. Mariano Amaya Serrano con fecha 12 de marzo de 1975 presenta constancias formales del registro del SUPAUAQ ante las autoridades de trabajo de Querétaro con “*la partida 207, del libro n.2, fojas 47, adquiere*

*el SUPAUAQ personalidad jurídica que le otorga el Código Federal del Trabajo*”(p.26). Por primera vez se incorporan 102 (ciento dos miembros) entre ellos los que integran el comité ejecutivo: Secretario General Lic. Mariano Amaya Serrano, Secretario de Actas Lic. Francisco Perrusquia Monroy, Tesorera Maestra María Dolores Cabrera, Vocales Lic. Eduardo Sánchez Vélez, Ing. Agustín Pacheco Cárdenas y Maestro Roberto Llaca Vázquez para que el día 13 de marzo del mismo año se haga la publicación del registro (Amaya 2013, p.28).

Amaya (2013) menciona que *la historia es la maestra de la vida*, ningún miembro del sindicato podrá vivir plenamente su presente y su futuro sin tomar la importancia de conocer lo que antecedió a través de los sucesos y que van dando pauta a los beneficios y perjuicios que se han logrado en la actualidad y lo que depara en un futuro para los miembros del sindicato. El descubrir los orígenes de la identidad sindical y universitaria a través del libro *la verdadera historia del Supauaq* invita a los académicos a *“reflexionar sobre la importancia del compromiso social de los universitarios, de los sindicalistas y de todos los que aspiran a la creación de una sociedad más justa, equitativa, solidaria, incluyente y democrática”* (p.22).

Con ese ideal de una sociedad mas justa los universitarios conformaron una asociación civil de académicos universitarios en defensa de las arbitrariedades que el patronato de la UAQ actuando unilateralmente, sin consenso, decidió disminuir el salario de los académicos de 5 a 4 mil pesos mensuales (Amaya 2013, p.75-76 ), lo que motivó a los académicos a realizar un paro apoyado por alumnos, el 01 de diciembre de 1968, manifestándose frente a la casa del gobernador, en respuesta se agenciaron

amenazas contra alumnos y académicos, posteriormente continuaron con asambleas en donde se determinaron los primeros 6 capítulos de los Estatutos. En una asamblea general se eligió la mesa directiva y en ésta también se podía formular propuestas para la constitución de los Estatutos Amaya (2013, p.80).

## **2.2. Marco Legal**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su art.123 fracción XVI del apartado A (2013), estipula la libertad de asociación que dice textualmente “*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*” (p.171).

Esta permisión está corroborada en la Ley Federal del Trabajo (LFT) mexicana en su título séptimo de las relaciones colectivas de trabajo en capítulo I del artículo 354 hace referencia de la *libertad de coalición* de trabajadores, así mismo en el artículo 355 indica que el concepto de coalición es la unión temporal de un grupo de trabajadores para el beneficio de los intereses comunes.

Legalmente los mexicanos están respaldados con leyes descritas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la Ley Federal del Trabajo (LFT) para tener la *libertad de coalición los trabajadores profesionistas* y aunada a estas se consideran de igual forma los *Estatutos del sindicato* al que pertenecen los académicos de la U.A.Q., en su capítulo primero del artículo 2 (1975) y que indica:

“Constituir un Sindicato del Personal Académico dentro de la U.A.Q., que es un derecho social que tienen como objeto luchar por el mejoramiento de nuestras condiciones humanas y económicas, la defensa de nuestros derechos en las relaciones laborales y académicas que desempeñamos de la U.A.Q.” (P.1).

Por la otra parte el Sindicato está legalmente fundamentado en la LFT como se mencionó anteriormente. Para ver la constitución, registro, dirección, integración entre otros aspectos respecto al sindicato de trabajadores o de patrones están comprendidos del artículo 354 al 385 de la LFT.

En la Ley Federal del Trabajo Mexicana en su Título Séptimo de Relaciones Colectivas de Trabajo; en su Capítulo II Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, en el artículo 356, se define Sindicato como *"La asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*(p.102); así como la libertad de constitución que se menciona en el artículo 357 de la misma Ley que dice: *" Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa"* (p.102). Estos sindicatos pueden ser clasificados de acuerdo al artículo 360 de la misma Ley como gremiales, de empresa, industrial, nacional y por último de oficios varios que se conforman por trabajadores con diferentes profesiones.

Existe Específicamente en la LFT, en el Título Sexto de Trabajos Especiales, en su Capítulo XVII, lo referente al Trabajo en las Universidades e Instituciones de la Educación Superior Autónomas en los artículos 353J al 353-U se define que las relaciones de trabajo tienen por objeto lograr el equilibrio, la justicia social de acuerdo a la autonomía, la libertad de cátedra e investigación; menciona al trabajador académico que sólo presta servicios de docencia o investigación, el tipo de jornada del académico; además se aclara que los sindicatos a los que pertenezcan los trabajadores de la Universidad deberán estar registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o

en la junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, también se señala el derecho al disfrute de la Seguridad Social en términos de las leyes orgánicas, las prestaciones no deberán ser las mínimas establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por último, se especifica que el personal académico o administrativo recibirán el tratamiento de sindicato gremial.

### ***2.2.1. Estructura del Supauaq***

En base en los artículos 29, 30 y 31 de los Estatutos del SUPAUAQ, se señala la estructura por secciones del sindicato:

El artículo 29 menciona que los miembros estarán agrupados por secciones (o delegaciones sindicales) y que la afiliación es libre en el presente, así como para el futuro.

En el Artículo 30 se indica que cada sección se conformará con un mínimo de 15 miembros sindicalizados y que sean aprobados por el Comité Ejecutivo Central y la Asamblea General de acuerdo a lo señalado en sus artículos 56 al 58 de los Estatutos del SUPAUAQ.

El Artículo 31 establece que todos los miembros tienen los mismos derechos y obligaciones independientemente la sección a la que pertenezcan y así mismo podrán ser igualmente electos para cargos sindicales.

### ***2.2.2. Órganos de Gobierno del Supauaq***

De acuerdo al artículo 32 los órganos del gobierno que mencionan los estatutos del SUPAUAQ son los siguientes: la Asamblea General, el Consejo Consultivo, el Comité

Ejecutivo, las Asambleas Seccionales, los Comités Seccionales. Ver fig. 2.1. Órganos de Gobierno Supauaq.

La asamblea General está constituida por todos miembros con categoría activa y es la máxima autoridad en el SUPAUAQ (artículo 35 de los estatutos). Las comisiones autónomas su objetivo es *asesorar las funciones sindicales, técnicas, sociales, culturales, administrativas y jurídicas* (artículo 35 de los estatutos).

Las comisiones autónomas solo dependen de la Asamblea General y corrigen a todos los órganos de gobierno mediante observaciones en tiempo y forma (artículo 50 de los Estatutos).

El Consejo Consultivo se convoca *mensualmente en forma ordinaria y extraordinario cuando así lo considere el Comité Ejecutivo* (artículo 36 de los Estatutos), se constituye con tres personalidades 1) el Comité Ejecutivo, 2) la Asamblea de representantes y/o delegados seccionales, 3) las comisiones que el Comité Ejecutivo convoque.

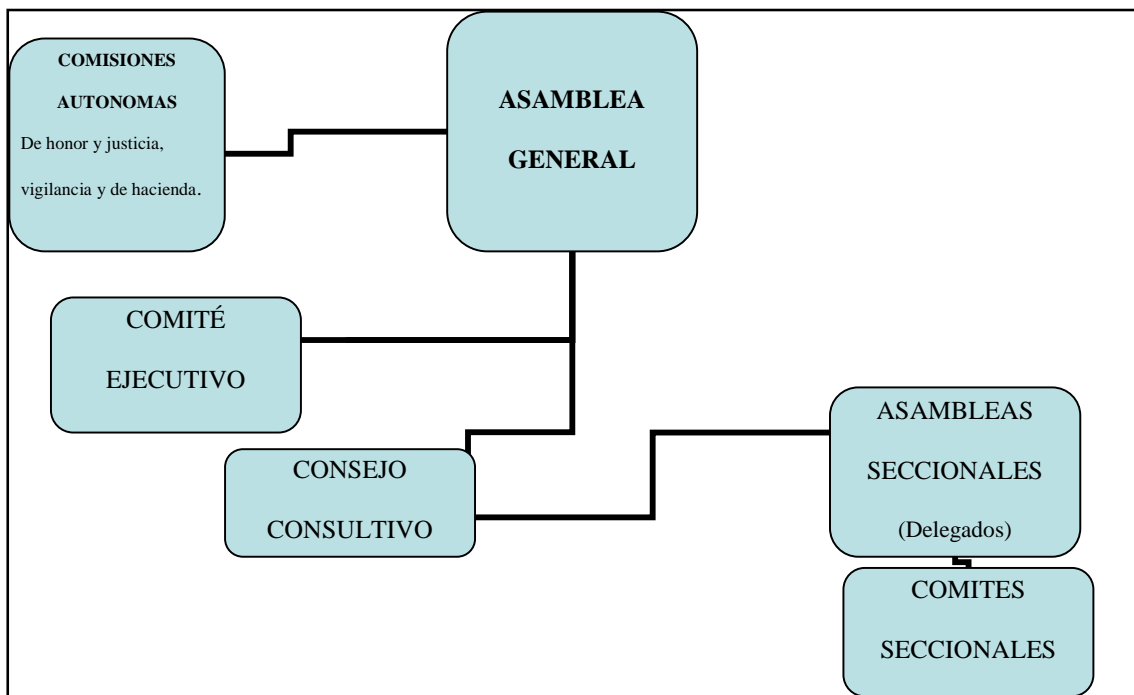
El Comité Ejecutivo está comprendido por seis secretarías: 1) Secretaría General, 2) Secretaría de Asuntos Laborales (y/o Conflictos) , 3) Secretaría de Prensa y Propaganda, 4) Secretaría de Actas, Archivo y Estadística, 5) Secretaría de Finanzas (o tesorero), 6) Secretaría de Relaciones y Educación Sindical (art.41 de los estatutos). El *Comité Ejecutivo* es electo en la Asamblea General por todos los miembros del SUPAUAQ por un periodo de dos años con reelección a seguir dos años más y podrán retomarlos siempre y cuando pasen dos años fuera del cargo (artículo 42 de los Estatutos). Todos los secretarios que integran el Comité Ejecutivo deben tomar



decisiones con responsabilidad y apego a los estatutos, así como ejecutar lo estipulado en la Asamblea General y el Consejo Consultivo (Artículo 43 de los Estatutos).

Los *Comités Seccionales* están formados por un *secretario*, un *encargado de asuntos laborales* y un *delegado al consejo consultivo* que se encargarán de resolver asuntos laborales que no violente al contrato colectivo de trabajo o el reglamento interno de trabajo, serán electos cada dos años, al inicio del año académico, con opción a reelección por un periodo de dos años más y podrán retomarlos siempre y cuando pasen dos años fuera del cargo (Artículo 58 de los Estatutos).

Figura 2.1. Órganos de Gobierno Supauaq



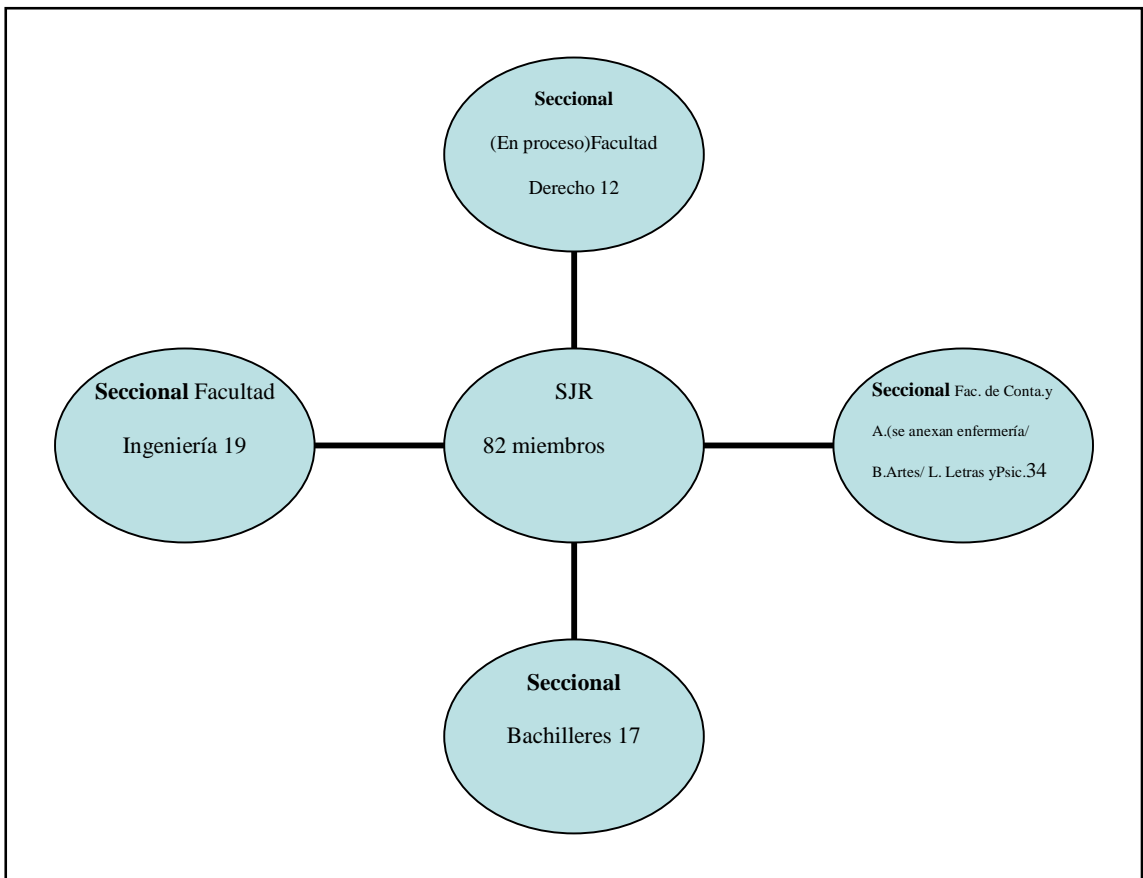
Fuente: Elaboración propia, con base a Estatutos del SUPAUAQ (1975).

*Universo de la Investigación*

La presente tesis se enfoca en San Juan del Rio, Qro., a su vez se divide en seccional de contabilidad-administración, ingeniería, bachilleres y derecho está en proceso de seccional debido a que actualmente cuenta con 12 miembros y requiere 15 como mínimo para formar su seccional como lo señala los estatutos en su artículo 30. Ver fig.

2.2. Universo de la Investigación.

Figura.2.2. Universo de la investigación



Fuente: Elaboración propia con información de delegaciones seccionales.

Las asambleas, comisiones, consejos y comités nacen de la necesidad de toma de decisiones grupales para atender los requerimientos de cada uno de los trabajadores y para el buen funcionamiento del sindicato; y se rigen bajo diez principios:

### **2.2.3. Principios del Supauaq**

El primero es el de *solidaridad* que considera que lo elemental es la unión de sus trabajadores para obtener los beneficios de los intereses y derechos de cada uno de los miembros únicamente para los académicos de la UAQ en defensa de los derechos laborales y académicos.

Segundo principio se refiere a la *Libertad de Asociación* describe la libertad que tienen los trabajadores de formar y afiliarse a un sindicato en este caso el Supauaq, organización, que se forma para defender los derechos en lo laboral de los trabajadores académicos con fundamento en la L.F.T. en su art. 123 del apartado a en la fracción XVI.

Tercero de la *autonomía* administrativa y académica desarrollando la libertad de gobernarse así mismo sin intervención del poder público solo en lo económico para la aportación del presupuesto, libertad de cátedra e investigación entre otros.

Cuarto principio *democrático* se refiere que la estructura y el funcionamiento se da de acuerdo a las decisiones de la mayoría de los agremiados (Ivancevich, et, at. 1997, Rodríguez y Márquez, 1998).

Quinto principio de *representación* es libre la elección entre los miembros de los representantes para el manejo del sindicato en un período de dos o hasta cuatro años consecutivos.

Sexto principio de *independencia* ante autoridades universitarias, estado, partidos políticos, religión, entre otros.

Séptimo principio de *transformación* en los sistemas administrativos, académicos y jurídicos se requiere la participación activa de los profesores, estudiantes y trabajadores incrementando logros para el bienestar de la educación media y superior de la comunidad que lo demande.

Octavo principio de *adecuación histórica* es en base a las necesidades históricas y de la sociedad que requieren cultura, ciencia y tecnología por parte de la enseñanza media y superior.

Noveno principio de *defensa de la cultura* considera la cultura universal de cada uno de los integrantes así como la libertad de criterio de acuerdo a su cultura e idiosincrasia.

Decimo principio de *responsabilidad* de los académicos es directa con los estudiantes, pero que indirectamente repercute a los padres y sociedad el que reciban una capacitación profesional de calidad.

#### **2.2.4. *Objetivos y plan de acción del SUPAUAQ***

La existencia de la conformación del Supauaq está en base a los objetivos y plan de acción que menciona en el artículo 14 de sus estatutos (1975) que dice: “*la protección y la superación en todos los ordenes de los trabajadores académicos sindicalizados, así como la defensa y participación activa en las reformas*” (p.5).

**2.2.5. Clasificación de los profesores de acuerdo al Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro RIPPAUAQ**

Considerando que los trabajadores académicos sindicalizados son los profesores, investigadores, técnicos, de la UAQ exclusivamente mencionado en el Reglamento (RIPPAUAQ 2006) en su artículo 2 , el concepto de personal académico al “conjunto de trabajadores que ejercen funciones y realizan actividades de docencia, de investigación, de preservación y difusión de la cultura, así como los que realizan sistemática y específicamente actividades académicas de naturaleza técnica o auxiliares relacionados con los anteriores “ (p.3). En este mismo reglamento se encuentra la *clasificación en relación a las vías de ingresos*, funciones y duración de las mismas como se menciona a continuación:

- a) Profesor de tiempo completo contratado por tiempo indeterminado.
- b) Profesor de medio tiempo contratado por tiempo indeterminado.
- c) Investigador de tiempo completo contratado por tiempo indeterminado.
- d) Investigador de medio tiempo contratado por tiempo indeterminado.
- e) Profesor de tiempo libre contratado por tiempo indeterminado.
- f) Profesor de tiempo libre contratado por tiempo determinado.
- g) Técnico académico contratado por tiempo indeterminado.
- h) Técnico académico contratado por tiempo determinado.
- i) Profesores suplentes.
- j) Profesor adjunto.

k) Profesor extraordinario.

l) Profesor visitante.

El personal académico sin considerar los ayudantes se clasifica en tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre, son los tiempos que deberán de ser estipulados de acuerdo a su contrato individual y realizar funciones de docencia, de investigación, de preservación y difusión de cultura (Art.4 del RIPPAAUAQ).

### **2.3. Teorías**

Se consideran tres grandes concepciones teóricas en relación al papel del sindicato de oficio al de empresa y de la negociación colectiva que a continuación se mencionan:

a)La Marxista o Leninista con el sindicalismo de oposición se funda la *Tercera Internacional* los leninistas que pelean por la economía y lucha política lo que lleva al derrocamiento capitalista y a subordinar al sindicato al partido, esta corriente se llevó a cabo en el tercer mundo mediante la Federación Sindical Mundial, desarrollándose el sindicalismo en el mundo a inicios de los años treinta (Trenttin, 1978).

b) El Laborismo y la Social Democracia en un sindicalismo de integración en esta teoría separa los productores de los medios de producción además los sindicatos tenían que luchar y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores a través de las leyes y unión de los partidos obreros se abrieron las negociaciones colectivas (Ferraroti, 1990).

c)Sindicalismo de Negociación Colectiva. En esta etapa nace la conciencia obrera de negociación, y no de revolución, sin tener luchas políticas pero conservándose

firmes ante la empresa por mejores condiciones de trabajo, salarios y más empleos. Los sindicatos negociaron de una forma colectiva regulados en lo institucional, el sindicalismo de negociación colectiva se desarrolló principalmente en estados unidos con la organización AFL-CIO y a nivel internacional con CIO (Laski, 1967).

Posteriormente los sindicatos constituyeron los sistemas de relaciones industriales que les otorgaron institucionalización, legitimación y capacidad colectiva de negociación con los gobiernos y empresas (Flanders, 1968). Hasta ahora han existido tres corrientes sindicales internacionales y entre sus objetivos logrados fue la negociación colectiva con las empresas y el estado.

## **2.4. Marco Conceptual**

### ***2.4.1. Origen del vocablo Sindicato***

El vocablo sindicato de origen etimológico griego y que emana del prefijo (sym) que significa con o mas y pospone (dykou, dika) que significa justicia, o bien (synkaios), “*hacer justicia, proceder u obrar con equidad con alguien en una controversia o en un juicio entre particulares*” (Amaya, 2013, p.43).

En Grecia Clásica (S. IV-III) A.C., se le llamaba protector a la persona que defendía a alguien en un juicio, en Atenas se nombraban síndicos a *una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones*. La palabra síndico también fue utilizada como adjetivo para lo que afectaba a la comunidad o lo comunitario (Amaya, 2013, p.44).

El término Sindicato fue utilizado por primera vez en Inglaterra entre algunas de sus definiciones (en inglés, unión) *“una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente”* (Amaya 2013, p.44).

#### **2.4.2. Concepto de Sindicalismo**

Considerando la definición de Machicado J. (2010), el sindicalismo se concibe como *“Sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional”*(p.4), además, como ideología, señala las bases para la protección de los intereses del proletariado (trabajadores asalariados, subordinados y dependientes); por otro lado el Sindicato se considera de personalidad jurídica y su finalidad es el amparo, defensa de los intereses económicos y sociales.

#### **2.4.3. Concepto de Trabajador Sindicalizado**

En la Ley Federal del Trabajo en el Título Cuarto de Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones, en su Capítulo IV Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, en el art. 154, se dice, respecto al trabajador sindicalizado, *“es el trabajador que se encuentra agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”*.

#### **2.4.4. Clasificación de los miembros del SUPAUAQ**

De acuerdo al Art. 16 de los estatutos del SUPAUAQ los miembros tienen la siguiente clasificación:



a. *“Todos los que prestan sus servicios como personal académico dentro de la UAQ, además que estén suscritos en el Acta Constitutiva del Sindicato, independientemente de que su forma de contratación pueda ser modificada posteriormente”* (p.8).

b. *“Todas aquellas personas que configuren el personal académico de la UAQ cualquiera que sea el carácter actual de su contratación, y que formulen su solicitud de afiliación al Supauaq”* (p.8).

c. *“Asimismo todas aquellas personas que integren el personal académico de la UAQ y que ingresen posteriormente, cualquiera que sea su forma de contratación y que deseen pertenecer al SUPAUAQ”* (p.8).

#### **2.4.5. La UAQ como una organización**

Si bien la UAQ ante el sindicato significa la parte patronal, también es cierto que es una organización y se le debe entender como tal para efectos de las relaciones y coordinaciones con ella; entonces se debe hacer referencia al concepto de organización. La psicología organizacional define la organización:

Burt (1990). *“La organización es una coordinación racional de las actividades de un determinado grupo de personas para el logro de un determinado objetivo o meta en común a base de dividir la labor y las funciones mediante la jerarquía de autoridad y responsabilidad.”* (p.330)

Este concepto señala que es una coordinación racional de personas para el logro de un objetivo o meta en común. Cuando se inculca la necesidad de trabajar en equipo se trata que todo lo que realicen sea para beneficio de la organización. La coordinación de las unidades y el compromiso de cada integrante de la organización son para el logro de los objetivos y metas en común.

Es indispensable que se tengan los objetivos y las metas en común establecidas y que sean comunicadas a quienes deben colaborar para el logro de las mismas. Burt (1990) *“Fijar objetivos no es un proceso unilateral si se pretende obtener toda la colaboración del personal para cumplir con los objetivos de la empresa, el personal debe participar activamente en la determinación de los mismos”* (p.332).

El concepto también se refiere a la división de labores y funciones mediante la jerarquía de autoridad y responsabilidad. La aprobación de la autoridad es elemental para que sea eficaz y aceptada por los trabajadores que necesitan sentirse respaldados, motivados, para desempeñar correctamente su labor.

#### ***2.4.6. Función principal y objetivos de la UAQ***

La función principal de la UAQ y sus objetivos también los contiene el Rippauaq (2006), en el art. 1 que dice *“su función principal será la de generar el desarrollo profesional de los docentes, investigadores, artistas y técnicos necesarios para el desarrollo estatal, regional, nacional e internacional de acuerdo a los principios de las ciencias, las artes y la educación”*(p.3).

***La Universidad Autónoma de Querétaro se obliga a cumplir con los siguientes objetivos:***

- a) *“Repartir con validez oficial educación técnica, media superior de licenciatura, especialización, maestrías, doctorado, y cursos de actualización, en su modalidad escolar y extraescolar, gestionando que la formación de profesionales sean acordes a las necesidades de la comunidad.*

- b) Organizar y desarrollar actividades de investigación humana científica, atendiendo primordialmente a los problemas estatales, regionales y nacionales en relación con las condiciones del desenvolvimiento científico e histórico.
- c) Preservar y difundir la cultura.
- d) Prestar servicios a la comunidad de acuerdo con sus posibilidades.
- e) Actuar como agente de cambio y promotor social a través de sus tareas sustantivas” (p.3).

El sindicato como asociación de trabajadores es el intermediario entre el patrón y el trabajador, él es la parte indispensable que deberá trabajar con el patrón, en este caso la UAQ, para después incorporarse el SUPAUAQ que busca obtener resultados que beneficien a todos a través de la *toma de decisión individual* con la cooperación, compromiso y *responsabilidad* de parte de sus miembros, que en este caso son los académicos que pertenecen a la UAQ, en San Juan del Rio, Qro. Burt (1990) enlista los requisitos que se requieren para obtener resultados óptimos del personal.

1. *Tener objetivos, metas específicas* y susceptibles de modificar de acuerdo a las circunstancias.
2. Al inicio se deberá comunicar claramente la lógica que tienen los objetivos y a todos los niveles jerárquicos, para que el personal los conozca y se comprometan a realizarlos.
3. Las *metas centrales y específicas* deberán estar relacionadas entre sí, de tal manera que trabajen conjuntamente las áreas y unidades de funcionamiento para el logro de la meta común.

4. Es importante la *cooperación entre las unidades* con bases bien establecidas, así como su función e importancia de cada persona.

5. *Determinar objetivos y buscar la mejor opción* de lograrlos.

6. La máxima autoridad de la organización deberá *darle libertad de acción* a sus subordinados para que puedan desempeñarse de acuerdo a su personalidad.

Burt (1990) considera como ventaja el uso de la participación de los miembros en el proceso de toma de decisiones, se obtiene un mejor sentido de *responsabilidad*, además realizarán con eficiencia y eficacia las tareas o comisiones asignadas y no se diga de las órdenes recibidas, se llevarán a cabo con convicción.

#### **2.4.7. Concepto de Responsabilidad**

La responsabilidad es aceptar la autonomía de cada uno, identificar de lo que se es capaz de realizar los pensamientos y de tomar decisiones considerando a los demás y a uno mismo. La responsabilidad “*consiste en echarnos nuestra vida a la espalda y decidir que camino tomamos y a donde nos dirigimos realmente no sabemos si tendremos éxito en el camino emprendido*”. Una persona se cree que es responsable cuando actúa defendiendo lo que considera justo para si mismo y para el bien de la sociedad (Escámez y Gil, 2001 p.12).

La responsabilidad “*es la obligación de un individuo para cumplir con las actividades asignadas poniendo en ellas su mejor esfuerzo y entusiasmo*”. El tener responsabilidad alguna permite que se realicen las actividades asignadas (Guerra y Aguilar, 1994 p.68).

Trujillo J. (2013). Cronista de la Universidad de Odontología, UAEM define la responsabilidad “*es un valor o cualidad que dignifica a una persona o entidad*”. Este concepto está tomado de un universitario que realza la importancia de estar comprometido y cumplir con la responsabilidad como académicos y profesionistas universitarios.

La responsabilidad desde la perspectiva colectiva, económica y social; hace hincapié en el concepto que se refiere a una *responsabilidad social* en el sentido de que la toma de decisiones individual afecta a la toma de decisiones colectivas.

#### *Responsabilidad Social*

“*Un ciudadano actúa con responsabilidad social cuando se hace cargo de sus actos, de las consecuencias y efectos que éstos tienen sobre la sociedad*”. Cuando actúa deben asegurarse que sus acciones no tengan consecuencias negativas a la colectividad. (Aguilar, 2013, s.p.).

#### *Responsabilidad Social*

“*Se trata de un estado de conciencia en el ciudadano, que le permite saber si lo que hace o deja de hacer tiene un impacto favorable o negativo en la comunidad en la que vive y pertenece*” (Aguilar, 2013, s.p.).

Cuando no se actúa con responsabilidad se considera como “*Ciudadano que sólo actúa en la lógica de lo que él piensa son sus intereses particulares, sin considerar los intereses propios de la colectividad, es necesariamente un ciudadano socialmente irresponsable*” (Aguilar, 2013, s.p.).

La responsabilidad social, dependerá de la forma de conducirse en la toma de decisiones individual y colectiva como parte de sus responsabilidades que tienen como integrantes de una organización; por lo que será necesario conocer también acerca de los conceptos como decisión, clasificación y proceso de la toma de decisiones.

#### **2.4.8. Proceso de Toma de Decisiones**

##### *Concepto Decisión*

Decisión, del latín *de- cederé*, termino afín de precisión, preciso, conciso. El termino decisión *implica la deliberación de la voluntad*, el raciocinio e involucra la inteligencia (Rodríguez y Márquez 1988 p.8).

Rodríguez y Márquez (1988) menciona que la decisión es la *“resolución que se da de algo que estaba en duda”* (p.7). Otra definición de decisión *“es una determinación después de deliberar”* (p.8).

Moody (1991) dice que la decisión es una acción que debe tomarse cuando ya no hay más tiempo para recoger información.

Álvarez (1998) define la decisión como:

*“Una tarea bastante compleja y delicada en la que fracasan muchos directivos y grupos mal coordinados. Supone arriesgarse a no dominarlo todo, a no poseerlo todo, a optar entre varias alternativas por una de ellas, renunciando inevitablemente a las otras que consideramos de menos trascendencia”* (p.267).

Drucker (2001) son estrategias y tácticas las primeras son vitales al constituirse decisiones de grandes proyecciones, por lo que implican averiguar cuál es la situación, sus posibilidades y los recursos disponibles entre otros abarca la planificación misma.

Chiavenato (2007) refiere que la teoría de decisión es parte del comportamiento humano y posteriormente la toma de decisiones que es parte de las decisiones sociales.

Rodríguez y Márquez (1988) consideran que decidir requiere de una conciencia clara de los propósitos que requieren alcanzar con la realización de la decisión. En la realidad humana se requiere un alto grado de concientización en la toma de decisiones, de acuerdo al tipo de decisiones que se toman en el presente y que van a afectar en el futuro irremediabilmente (p.9).

#### *Concepto de Toma de Decisiones*

La toma de decisiones *es un proceso* que todos los individuos llevan acabo todos los días de su vida, sin embargo es tan natural que se hace inconsciente y la mayoría de las veces no se analiza la razón de la toma de decisiones, pero este proceso realmente requiere de un razonamiento y de la consideración de algunos factores que los individuos deben tomar en cuenta para la toma de decisiones como son: limitantes internas y externas que son mencionadas por (Rodríguez y Márquez 1988, p.32).

*Internas:* Son diversas porque se refiere a las psicológicas de cada individuo como son experiencias, inhibiciones, temperamento, carácter, ideología, valores morales, capacidades e incapacidades.

*Externas:* Son las leyes, recursos materiales con los que se cuente, tiempo, costos, cultura, región geográfica de vida, prejuicios sociales y generales.

Algunos autores han aportado su concepto de toma de decisiones y es conveniente revisarlos para tener una idea completa y clara de su significado.

Herbert (1960) *“La toma de decisiones es un proceso de selección entre cursos alternativos de acción basado en acción, basado en un conjunto de criterios, para alcanzar uno o mas objetivos”*.

Según Fremont K. (1979) *“La toma de decisiones es fundamental para el organismo y la conducta de organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas”* (p.383).

Schein (1988) dice *“La toma de decisiones es el proceso de identificación de un problema u oportunidad y la selección de una alternativa de acción entre varias existentes, es una actividad diligente clave en todo tipo de organización”* (p.81).

Rheault (1997) se refiere a la toma de decisiones en *“la escogencia consistente entre dos o más alternativas que conduzcan a la solución de un problema; lo cual indica que las decisiones deben estar sujetas a evaluaciones previas con el propósito de proveer el resultado de la decisión tomada”* (p.21).

Koontz y Weihrich (1999) definen la toma de decisiones *“la selección de un curso de acción entre alternativas”* ( p. 200).

Martin, L. y Álvarez, A. (2000) mencionan los sesgos que a veces se presentan al momento de tomar decisiones ocasionados por la percepción de la realidad que tenga dependiendo la circunstancia el hombre.

Bono. E (2008) propone reglas del pensamiento que es la parte creativa del ser humano y menciona que a través de esta parte del pensamiento lateral se logra tomar una buena decisión.

Aviño, M. y Maella, P. (2010) mencionan que deben seguirse 10 principios básicos para tomar decisiones y concretar, pero que a veces las decisiones aunque sean las correctas no brindan los resultados que el decisor esperaba.



A continuación se explica brevemente el proceso de toma de decisión según Rodríguez y Márquez (1988) que consiste en seis pasos:

**1. *Percepción y definición del problema ver Figura 2.3.*** en el inicio del análisis del problema es indispensable ser ecuánime para conocer los antecedentes disponibles, para definir si la problemática es actual, reciente o anterior. Así como considerar las experiencias de las personas con una situación similar. En este punto es importante llevar a cabo un análisis sistemático del problema para evitar errores, aclarar dudas y decisiones anticipadas y ligeras.

**2. *Fijación de objetivos /resultados deseados ver figura 2.3.*** en este paso es la oportunidad de determinar los resultados a los que se quiere llegar con el cumplimiento de las metas, considerando lo ideal de lo posible, es elemental la información en este punto, así como de establecer los criterios sobre la decisión.

**3. *Estudio de las diferentes alternativas ver figura 2.3.*** se plantean las diferentes opciones de respuesta con ayuda de los medios tecnológicos sin esperar que ellos solos nos den los resultados esperados. Rodríguez y Márquez (1988) *“El que decide no debe transferir la responsabilidad de la toma de decisiones ni a las maquinas ni a los especialistas, sino obtener todo el respaldo en datos y referencias para la clasificación y análisis del problema”* (p.13).

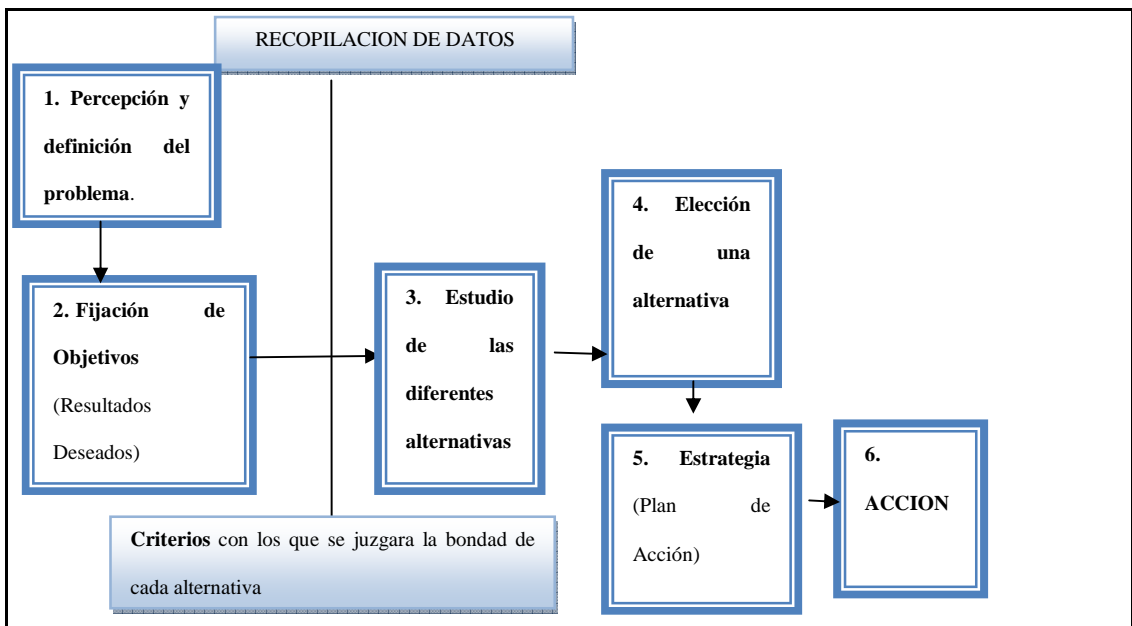
**4. *Elección de una alternativa ver figura 2.3.*** se elige la alternativa(s) que cumplan más los objetivo (s) y con la calidad de la decisión, en base a antecedentes objetivos y con experiencias comprobadas y juicios racionales. Sin embargo siempre se deben tener otras alternativas como parte de un plan b por si

da problemas y complicaciones la opción elegida tener a la mano la segunda opción.

**5. Estrategia /plan de acción ver figura 2.3.** en este punto se requiere hacer el mapa, programa de lo que se quiere hacer y como se va hacer, que personas u objetos se requieren para lograr el cumplimiento de los objetivos específicos y general.

**6. Acción ver figura 2.3.** son los hechos respecto a la decisión previamente analizada y fundamentada en los cinco pasos antes vistos.

Figura 2.3. Proceso de Toma de Decisión



Fuente: Rodríguez y Márquez (1988, p.15).

La toma de decisiones se clasifica en varios tipos de acuerdo al sujeto, contenido, repercusiones, datos y circunstancias, de participación y eficacia.

*Clasificación de toma de decisiones según Rodríguez y Márquez (1988)*

a. Según el sujeto que decide, se tienen:

- *Decisiones individuales* son aquellas que se dan hacia el interior del individuo y que de acuerdo a sus valores, costumbres, apegos a la familia, creencias, cultura, proyecto de vida tomaran una decisión y esa será su respuesta.

- *Decisiones grupales* son las que se toman mediante consenso e intercambio social, lo que decida la mayoría del grupo.

b. Según el contenido de la decisión y el enfoque básico del que decide:

- *Decisiones programables* Son las que se repiten y tienen un mismo periodo de presentación.

- *Decisiones No programables* decide sobre situaciones que son nuevas y anteriormente no se habían visto o resuelto.

c. Según las repercusiones que origina

- *Decisiones sobre uno mismo* cuando se considera que es algo que exclusivamente le afectará el hacer o no al individuo y serán situaciones muy particulares como, sacarse una muela, elegir un lugar para hospedarse solo.

- *Decisiones sobre otros* por ejemplo son las que hay que tomar por los hijos pequeños, como dónde estudiar, qué comer hasta que ellos tengan la madurez de tomar la decisión por ellos mismos.

d. Según el conocimiento de los datos y las circunstancias:

- *Decisiones en situación de certidumbre* cuando se sabe toda la información necesaria para tomar la decisión y se conoce a ciencia cierta lo que resultará.

- *Decisiones en situaciones de incertidumbre* muchas veces estas decisiones son riesgosas y solo se elige lo que parezca adecuado.

e. Según la participación de los interesados

- *Decisiones por votación* son las que consideran la opinión de los demás y se elige lo que la mayoría quiera, la minoría acepta el acuerdo. Es el caso de los sindicatos que la mayoría de las decisiones se toman por votación.

- *Decisiones por unanimidad* cuando todos concuerdan de igual pensamiento respecto a algo. Ocasionalmente se da en las asambleas generales o seccionales.

f. Según su eficacia:

- *Decisiones buenas* cuando los resultados son positivos y a los que se pretendía llegar.

- *Decisiones malas* es lo contrario.

Según la anterior clasificación que muestra Rodríguez y Márquez 1988 los individuos se encuentran inmersos en cada una de las decisiones que se toman de acuerdo al rol que estén desempeñando en un momento de su vida; Sin embargo es importante considerar que la libertad de decisión implica saber cuáles son los condicionantes que presionan al individuo que decide y propiamente limita su libertad (p. 20-22).

### *Decisión y Ambiente*

Respecto a la libertad humana de decisión hay divergencia de opiniones entre filósofos y teólogos; sin embargo, el sentido común evidencia que el ser humano tiene libertad para actuar y asumir las consecuencias de sus acciones o actos que se deriva en premios, castigos, meritos o deméritos. En el campo de las religiones la libertad está relacionada con el pecado, las virtudes, las recompensas divinas y con las influencias

maléficas. Por otro lado, la libertad de decisión se ve coartada por la neurosis, prejuicios, ideologías, ignorancia, miedo, pasiones, enfermedades, por lo que las decisiones se toman en base a las circunstancias del presente, pasado y futuro de cada individuo. (Rodríguez y Márquez 1988, p.32)

La responsabilidad se refleja con la toma de decisiones de los miembros de una organización con su comportamiento humano de manera individual, pero al estar inmersos en un sindicato implica afectar a terceras personas con la responsabilidad o irresponsabilidad de su toma de decisiones buenas o malas. Cuando la toma de decisiones es grupal es más evidente este proceso.

La toma de decisiones de los sindicalizados respecto a su sindicato va relacionada de acuerdo a su cultura sindical de cada académico perteneciente al Supauaq. Siendo la variable independiente de esta tesis se indica a continuación la definición de Cultura Sindical.

#### ***2.4.9. Cultura Sindical***

Para aplicar cultura sindical intervienen dos partes, la de los representantes y la de los agremiados y ambos deben ser partícipes en los acuerdos definidos bilateralmente.

La *cultura sindical* la define Virgilio Esquivel Garduño, secretario técnico de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) en Universia (2006) La nueva cultura sindical universitaria se logra con la coordinación de instituciones de educación superior y con los esfuerzos individuales del gremio a "*participar en un proceso interno de superación académica y laboral constante*". Por otra parte la

cultura sindical promoverá la superación, el fortalecimiento y la consolidación sindical universitaria.

Virgilio Esquivel concluye con un mensaje en relación a la cultura sindical en el siglo XXI se refiere al papel como trabajadores, siempre tiene que ser participativa.

La *cultura sindical* la define el comité ejecutivo Supauaq (2012-2014) en su tercer informe en la sección de presentación como esencial para exigir los derechos y cumplir obligaciones sindicales y de ver por los demás compañeros aplicando el primer principio de los estatutos del SUPAUAQ la solidaridad para poder trabajar juntos apoyándose unos a otros para el logro de ideales.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1. Nivel de Investigación

La investigación llevada a cabo es de tipo exploratoria respecto al tema de responsabilidad y toma de decisiones de los miembros del Supauaq, dos aspectos que ponen en riesgo la unidad y fuerza organizacional del sindicato cuando no se aplican adecuadamente. Con un enfoque mixto, esta investigación es única en este tema ya que a nivel nacional e internacional no existe información enfocada al comportamiento de los trabajadores del Supauaq. Este trabajo se alinea en lo que se refiere a este tipo de investigaciones: *“examinar el problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas y en este caso no se ha abordado antes”* (Hernández S. R., Fernández C.C. y Baptista L.P., 2003, p. 115).

Haciendo memoria desde la creación del sindicato de académicos de la UAQ hasta la fecha en 40 años solo se ha elaborado un libro respecto a los orígenes del Supauaq escrito por su creador y primer secretario de esta organización el Académico Jubilado Mariano Amaya Serrano editado en 2013. De este libro se consideró los antecedentes y orígenes del Supauaq en esta tesis.

La presente también encuadra dentro de lo que es una investigación descriptiva porque *“busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”* (p.119) en este caso de la responsabilidad y toma de decisiones de los académicos de base, miembros de la UAQ y miembros del SUPAUAQ organización que defiende los derechos pero también con quien tienen que cumplir con obligaciones, para ello también se utilizó la descripción de las

características que se consideran relevantes o de interés para el estudio y así los miembros tengan una mejor idea de la importancia de pertenecer y apoyar al SUPAUAQ. Esta investigación se fundamenta “*en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito (cuantitativa)*” pero como es mixta o multimodal se fundamenta también “*en la recolección de datos sobre este y su contexto (cualitativa)*” (Hernández Et al., 2003, p.120).

En esta investigación se utilizó un modelo mixto o multimodal que consistió en la combinación de los enfoques cuantitativo y cualitativo “*las entrevistas abiertas y la observación no estructurada son ejemplos del enfoque cualitativo*” (p. 24). Dicha combinación aporta exitosos resultados en la investigación y la obtención de conocimientos científicos y ninguno de ellos es menos importante. El enfoque cuantitativo es deductivo y lógico a diferencia del enfoque cualitativo que se basa en lo inductivo y es expansivo. Los dos enfoques se complementan y se apoyan para hacer una investigación integral (Hernández Et al., 2003).

### **3.2. Diseño de investigación**

En este estudio se aplicó el diseño de investigación documental y de campo, ambas importantes porque se obtuvieron datos procedentes de materiales impresos y de hechos, creencias, interpretaciones y reflexiones que los miembros del SUPAUAQ expresaron a manera de crítica constructiva.

Una investigación de campo significa “*sensibilizarse con el ambiente o lugar, identificar informantes que aporten datos adicionales, adentrarse y compenetrarse con la situación de la investigación*” (Hernández Et al., 2003, p.17) esto se logró en la



aplicación de los cuestionarios en las instalaciones de la UAQ cada una de las facultades, en contacto directo al encuestar a los académicos afiliados expresando su sentir que enriqueció la información obtenida en las preguntas abiertas que se hicieron en los dos cuestionarios.

### **3.3. Población y muestra**

El tipo de muestreo fue probabilístico y estratificado se consideró las secciones por facultad, cada una tiene características comunes y homogéneas.

En esta investigación el muestreo estratificado, se aplicó dividiendo la población en estratos o subconjuntos, que fueron las facultades, con las mismas características internamente. En la UAQ de San Juan del Río existen las facultades de Enfermería, Psicología, Derecho, Ingeniería, Contabilidad y Administración, Lenguas y Letras, Bellas Artes y un Bachillerato y en una elección al azar se escogieron a los candidatos encuestados para cada una de las facultades. Las personas involucradas en la investigación fueron:

En base a los académicos afiliados al SUPAUAQ de todas las facultades del campus San Juan del Río y Bachilleres con un mínimo del 40% de encuestados y con un total encuestado del 56% del universo que corresponde a 46 miembros del universo de 82 académicos, la muestra *“es representativa, suficiente, con fin de comparación y evaluación de los resultados encuestados”* (Fischer y Navarro 1996) ver tabla 3.3.

Se menciona que en el municipio de San Juan del Río, existen tres delegaciones seccionales de las facultades de Contabilidad y Administración, Ingeniería y Bachilleres.

Tabla 3.3

*Universo vs. Muestra Encuestada*

<b>Facultad</b>	<b>Número de afiliados</b>	<b>Número de afiliados Encuestados</b>	<b>Porcentaje Encuestado</b>
Ingeniería	19	9	47%
Contabilidad y Admón.	21	17	80%
Psicología	2	1	50 %
Enfermería	5	3	60%
Lenguas y Letras	1	1	100%
Bellas Artes	5	2	40%
Bachilleres	17	8	47%
Derecho	12	5	42%
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>56%</b>

Fuente: Creación propia con datos de padrón SUPAUAQ Agosto, 2014.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los medios utilizados para la recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno se aplicó a todos los miembros afiliados muestra y es el Cue\_1\_Supauaq2014 y otro se aplicó a los delegados, el Cue\_2\_Supauaq2014. El primer cuestionario es un instrumento de naturaleza cualitativa y cuantitativa y el segundo únicamente cualitativo al considerar preguntas abiertas.

En esta etapa de recolección de datos también se utilizó un diario personal donde se plasman los hechos, interpretaciones, creencias y reflexiones sobre el trabajo de campo y la obtención de datos que se expresan en los resultados y en las conclusiones (Hernández Et al., 2003).

La estructuración de la investigación científica establece en sus procedimientos de las investigaciones que uno de sus elementos importantes es, obtener la información empírica objetiva de acuerdo con los instrumentos de recolección de datos para la comprobación de la hipótesis (Rojas, 1993).

En la selección y el diseño del instrumento de recolección de datos están integrados como a continuación se mencionan: el Cuestionario (Cue\_1\_Supauaq2014) diseñado con 18 preguntas en total de las cuales 14 son mixtas (cerradas y abiertas) y simultáneamente se realizó la entrevista con las 14 preguntas abiertas (análisis cualitativo) que se referían a contestar el por qué sí o por qué no, correspondiente a las 14 preguntas cerradas (sí o no análisis cuantitativo) , los resultados que arrojó el cuestionario van a permitir verificar la conducta de los miembros afiliados que se pretende comprobar hacia situaciones básicas que se viven en el SUPAUAQ y que confirmará la hipótesis de la investigación respecto a su responsabilidad y toma de decisiones hacia el sindicato. La encuesta fue realizada a 46 miembros de la muestra de la investigación incluyendo una persona que no quiso contestar debido a que no sentía confianza plasmar sus respuestas mucho menos expresar su sentir respecto a su condición como miembro del SUPAUAQ.

El cuestionario (Cue\_1\_Supauaq2014) realizado a 46 personas entre ellas 18 mujeres y 28 hombres con una edad promedio de 47 años y en cada una de las facultades y en el bachillerato. El cuestionario se administró de acuerdo a las circunstancias y el tiempo disponible de los encuestados; así a los que tenían disponibilidad de tiempo se les hicieron las preguntas personalmente y en cambio a los

que no contaban con esa disponibilidad se les dio el cuestionario escrito y posteriormente se recogió ya contestado.

En relación al Cuestionario (Cue\_2\_Supauaq2014) se realizó a los tres delegados de las seccionales de San Juan del Rio, dos de ellos hombres y una mujer de edad promedio 40 años y corresponden a la seccional ingeniería, contaduría y bachilleres.

En el Cue\_2\_Supauaq2014 estuvo diseñado con siete preguntas abiertas para cada uno de los tres delegados en las que se les cuestionó sobre los conocimientos y aplicación de los lineamientos del SUPAUAQ en la vida real, de la participación de los agremiados en su seccional y de su actuar en el cargo como representantes sindicales en el cumplimiento de su función de delegados.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En la investigación cuantitativa se realizó un análisis estadístico, al recopilar el total de 46 cuestionarios (Cue\_1\_Supauaq2014) se *clasificaron* por facultad, posteriormente se hizo un *registro* por medio de la captura con la herramienta del programa de Microsoft Office Excel versión 97-2003 de cada una de las respuestas del cuestionario de los 46 encuestados para posteriormente contabilizar estadísticamente y ponderar las respuestas referentes al sí o el no de cada una de ellas y cuantificar en porcentajes respecto a lo respondido y al final expresar los resultados en factores que se describirán en el capítulo de resultados por medio de tablas y cuadros.

En relación a la investigación cualitativa se realizó un diario de apuntes resumiendo las respuestas y principalmente sobre la pregunta número 18 que fue una pregunta abierta donde expresaron los académicos sus propuestas para mejorar el

SUPAUAQ seccionales San Juan del Rio en la que *se clasificó* por tipo y número de respuestas que coincidieron y contar cada una de esas coincidencias.

Respecto al cuestionario (Cue\_2\_Supauaq2014) fue sencillo porque solo fueron tres cuestionarios que estaban identificados a que seccional se referían, a través de programar una cita, se logró la aplicación del mismo, y en este caso únicamente se hizo el análisis de interpretación deduciendo y sintetizando lo que comentaron los delegados referentes a las siete preguntas abiertas que contestaron del cuestionario.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

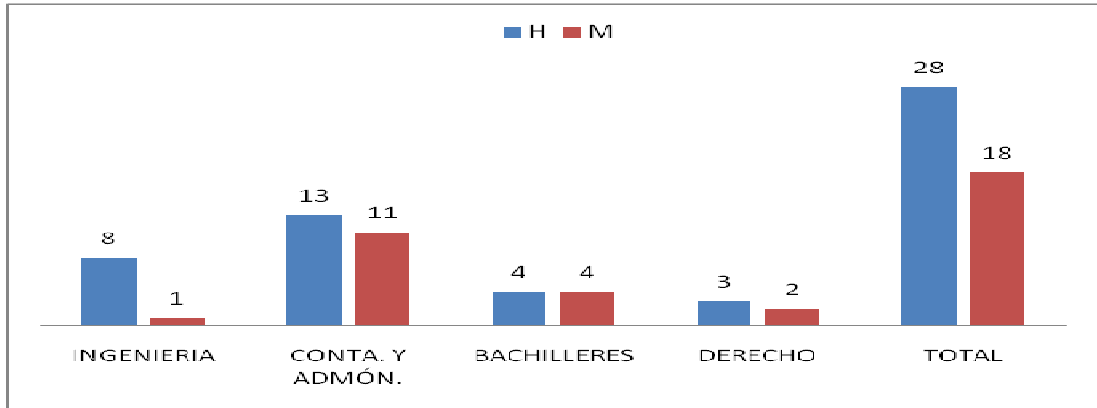
El sujeto de estudio son los académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro que pertenecen al Supauaq, se obtienen 46 encuestas, a los académicos sindicalizados se les hizo el estudio desglosando los datos por género, edad, antigüedad, categoría y tiempo de trabajo en la universidad.

La descripción del sujeto de estudio abarca 46 encuestados de ellos 9 son de ingeniería, 24 conta. y admón., incluyendo enfermería, psicología, lenguas y letras y bellas artes, 8 de bachilleres y se consideraron 5 sindicalizados de la facultad de derecho que no están integrados en ninguna seccional.

A continuación se muestran gráficamente a los académicos sindicalizados encuestados por género, edad, antigüedad, categoría y tiempo de trabajo en la universidad.

**Género:** En la seccional de ingeniería hay pocas mujeres y se refleja en la muestra con solo una entrevistada, en está facultad es donde menos participación tienen las mujeres ver figura 4.1.1.

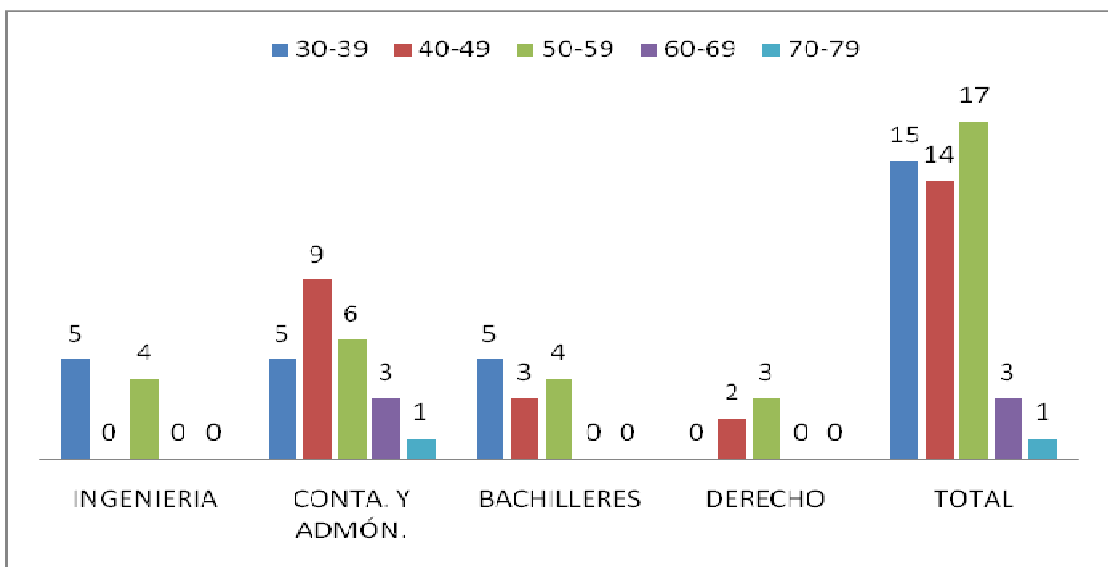
Figura 4.1.1. Género



Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

**Edad:** Entre los sindicalizados encuestados la edad de mayor recurrencia fue la de 50 a 59 años de ahí le sigue de 30 a 39 y de 40 a 49 etc. ver figura 4.1.2

Figura 4.1.2. Edad

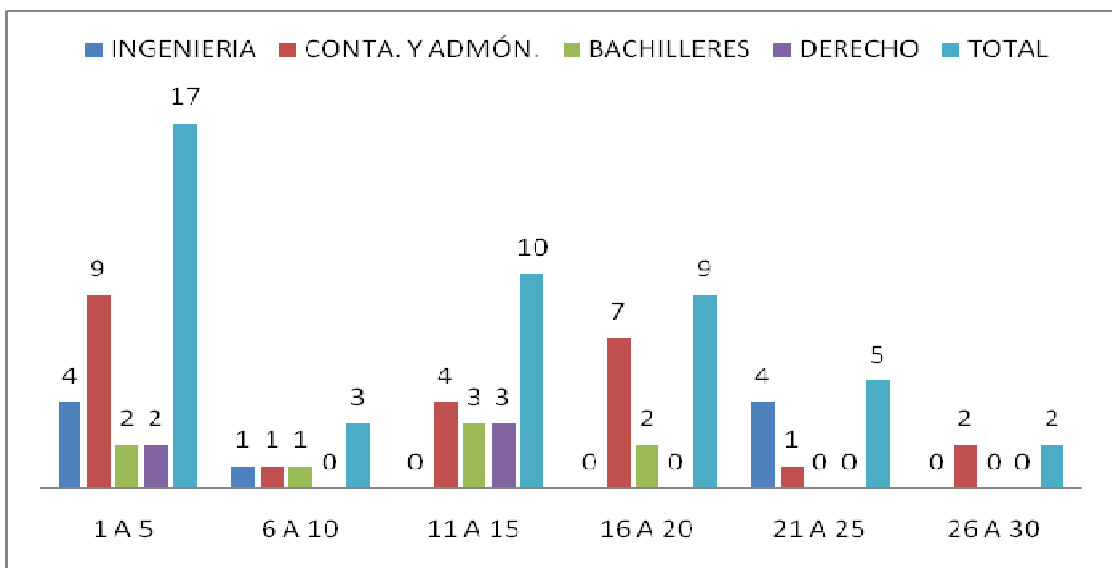


Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

**Antigüedad como sindicalizado:** Empieza cuando el patrón le otorga horas de tiempo libre a un académico, al integrarse a la UAQ se acreditan los derechos y

obligaciones del Supauaq en los encuestados se refleja de la siguiente manera, de 1 a 5 años de antigüedad fue el mayor número de académicos con un total de 17, después le sigue de 11 a 15 años con un total de 10 encuestados y de 16 a 20 años de antigüedad en el Supauaq con un total de 9 encuestados etc. ver figura 4.1.3.

Figura 4.1.3. Antigüedad/ Años

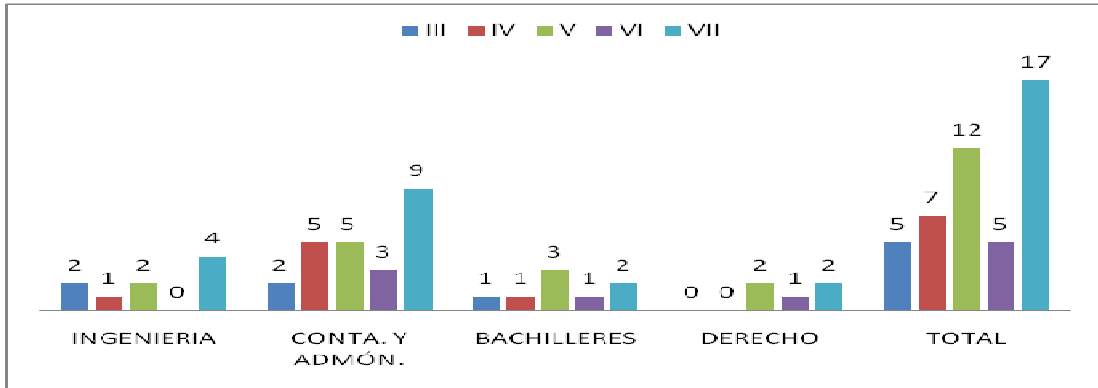


Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

**Categoría:** Es la clasificación económica para el pago por hora que tienen los académicos y que va de forma ascendente la III es de menor valor y la VII de mayor valor y en la grafica 4.d refleja que 17 académicos de 46 obtienen el pago con la categoría VII ver figura 4.1.4.



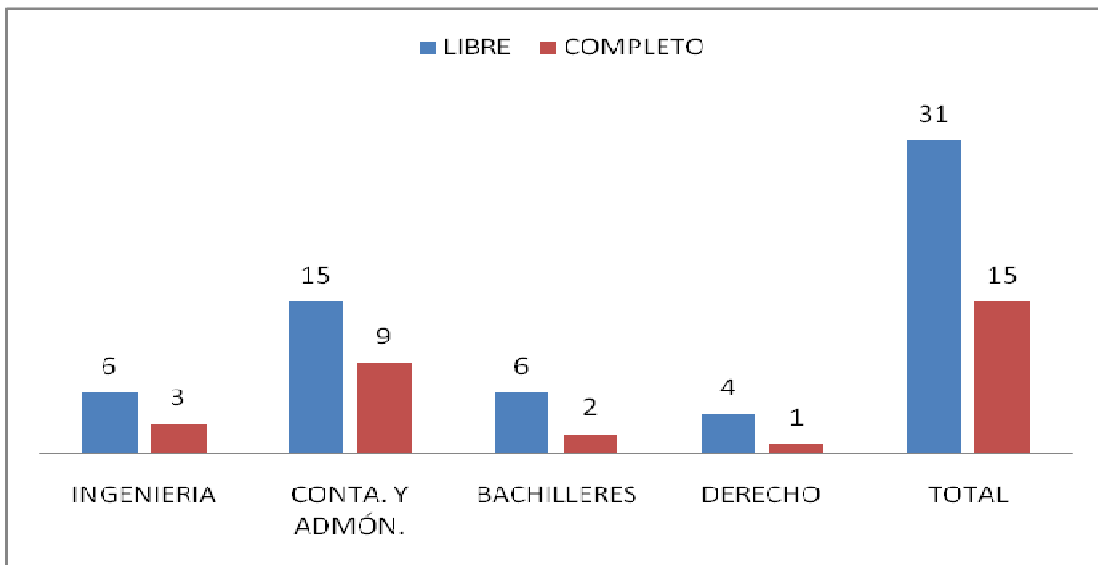
Figura 4.1.4. Categoría



Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

**Tiempo de trabajo:** Los académicos sindicalizados encuestados la mayoría fueron de tiempo libre con 31 personas en total y de tiempo completo 15 personas en total, ver figura 4.1.5.

Figura 4.1.5. Tiempo Libre o Completo



Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

Siguiendo con el proceso de la investigación y al finalizar el análisis se registraron los siguientes resultados determinando varios factores como causas del problema que se planteó, estos factores también tienen sus propias raíces que se describirán a continuación.

#### **4.2. Falta de interés y responsabilidad de los miembros en el cumplimiento de sus deberes como sindicalizados**

Un primer factor que resultó es la falta de responsabilidad e interés en la participación activa de los miembros respecto a sus deberes. Para entender este factor es necesario remitirse inicialmente a los estatutos de la organización.

En el capítulo tercero de los estatutos del Supauaq se denomina *miembros activos* en el artículo 20 establece que son quienes estén al corriente de cuotas sindicales, asistan a asambleas e incluyen los miembros que estén en comisión, beca o licencia siempre y cuando cumplan con sus cuotas oportunamente., en el artículo 21 se estipula los *derechos y obligaciones* de los integrantes del sindicato, en este artículo describe los derechos de los miembros activos en el inciso a) “*tener voz y voto en las asambleas*”, para ello se comprende que el trabajador agremiado a esta organización para gozar del anterior precepto tiene obligatoriamente que estar presente y puntual. Este concepto de puntualidad obligatoria con base en el artículo 22 del estatuto del SUPAUQ, en el inciso c), menciona el “*asistir con puntualidad a las asambleas ordinarias y extraordinarias manifestaciones, mítines o cualquier otro acto cuando sean convocados por las autoridades sindicales correspondientes*”.

En el art. 59 de los estatutos del Supauaq menciona *la responsabilidad* de todos los miembros *es asistir a las reuniones* de manera ordinaria solo una vez cada inicio de semestre, que en total serian dos veces al año o en forma extraordinaria si fuera necesario.

Respecto al cumplimiento a las asambleas en *la sección San Juan del Rio* según los datos obtenidos de la bitácora en el periodo 2011-2014 ver apéndice D, consultada con la delegada y secretaria de actas de la seccional de contaduría y administración, constata el número de académicos que asisten a las asambleas.

En la siguiente Tabla 4.2 se hace un resumen con fecha y número de participantes considerando los miembros de esta seccional: 21 activos más 13 personas que se suman de las facultades de Enfermería, Psicología, Lengua y Letras y Bellas Artes; en total 34 académicos que se integran en la seccional de contaduría y administración. Se desprende de la tabla mencionada anteriormente las fechas de asambleas realizadas y el número de sindicalizados que participan, lo que refleja la ausencia a falta de interés y responsabilidad de los miembros del Supauaq en las actividades sindicales, esto aumenta el *debilitamiento del sindicato*. Esta falta de interés y responsabilidad se observa mayormente en las seccionales de ingeniería y bachilleres debido a que en estas dos *no realizan las asambleas* de acuerdo a los estatutos.

Tabla 4.2

*Participación en las asambleas seccionales del 2011-2014 de miembros del Supauaq en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA).*

<b>Núm. de reunión seccional</b>	<b>Fecha</b>	<b>No. de participantes / Observaciones</b>
1	14 - Octubre – 2011	16
2	20 - Enero – 2012	22
3	20 - Febrero – 2012	20
4	15 - Mayo – 2012  Asistió el secretario General del Supauaq M. en C. Ángel Balderas Puga, M.I. Martin Ibarra Silva encargado de Asuntos Laborales, Ing. Joaquín Roldan de Bachilleres.	27
5	31- Agosto-2012  Asistió el secretario General del Supauaq M. en C. Ángel Balderas Puga, M.I. Martin Ibarra Silva encargado de Asuntos Laborales.	34
6	29 - enero -2013	13
7	31- mayo – 2013  No se hace ningún comentario escrito sobre el desfile del 1ro., de mayo.	11
8	29 - agosto - 2013	10
9	30 - octubre – 2013	8
10	05 - febrero - 2014	11
11	20 - febrero - 2014	10
12	4 - abril – 2014  No se hace ningún comentario escrito sobre el desfile del 1ro., de mayo y solo participan 5 personas en el desfile de 1 de mayo 2014.	9
13	05 – junio - 2014	10
14	01- agosto - 2014	6
15	10- octubre - 2014	7
16	28 - noviembre - 2014	10

Fuente: Creación propia con datos de la Bitácora de Asambleas Seccionales de Conta. y Admón. S.J.R. de Octubre 2011 a Noviembre 2014.

En el Cue\_1\_Supauaq2014 la pregunta siete cuestionó a los académicos respecto a *la Asistencia a las Asambleas Generales* (art. 59 de los estatutos de la SUPAUAQ) sus respuestas fueron *63% afirmativas*. En esta estadística debería reflejarse el compromiso

y la responsabilidad en bien de sus propios intereses ya que en estas asambleas es donde se define lo relacionado al contrato colectivo que va a regir en el ciclo escolar. El 37% que responde que *No*, corresponde a 17 personas que tienen otros compromisos laborales mostrando que no es su prioridad la asistencia a las Asambleas Generales.

Ahora bien, una de las causas de las inasistencias a las convocatorias es el desconocimiento de sus deberes como miembros activos, según lo muestran los resultados en la respuesta a la pregunta 11 que cuestionó si conocen el artículo que establece la figura de miembro activo del Supauaq (artículo 20 de los Estatutos del Supauaq). Las respuestas que dan los académicos en 52% que *No*, esto refleja que no tienen el conocimiento entre la figura *activa y no activa* para los miembros no hay diferencia de ser uno u otro.

#### **4.3. Decisiones tomadas sin la representación de la mayoría de los miembros del Supauaq**

El segundo factor en la problemática que se abordó se refiere a la representación de la mayoría de miembros del SUPAUAQ en la toma de decisiones en beneficio de los mismos.

La tesis permite reflexionar y cuestionar los factores a considerar por los agremiados del SUPAUAQ que los lleva a *tomar la decisión de cumplir o no con su responsabilidad* de miembro activo en el sindicato y dejar que otros muchos o muy pocos, tomen la decisión en los aspectos de suma importancia que versan sobre sus *condiciones laborales, pensiones, jubilaciones, futuro de su fuente de trabajo, salarios, dirigentes e incentivos* etc. Este fenómeno deduce de los resultados obtenidos

en las encuestas realizadas a través del cuestionario y en las entrevistas personales realizadas a los académicos sindicalizados, en el registro de bitácora de asambleas seccionales, estos instrumentos arrojan resultados tales como el ausentismo a las asambleas sindicales que se refleja en la tabla 4.1 con datos de la Bitácora de Asambleas Seccionales de Conta. y Admón. S.J.R. correspondiente a los años 12-14.

Por otro lado tal como consta en las respuestas de la encuesta en la pregunta siete ¿Asiste a las asambleas generales del SUPAUAQ? El 67% responden afirmativamente el 37% responde que no, por lo tanto esto es considerado como un porcentaje de ausentismo importante de los miembros a las asambleas sindicales.

Denota el ausentismo a las asambleas sindicales la falta de toma de decisiones democráticas que son necesarias para seguir fortaleciendo al sindicato y las que se toman recaen en un número reducido de miembros que asistentes; sin embargo, esto origina una posterior inconformidad infundada, por parte de los ausentes, por los acuerdos tomados, ocasionando incluso, conflictos al interior del sindicato y que se expresan a veces en las mismas asambleas donde se cuestionan o refutan algunas de esas decisiones ya discutidas.

El instrumento Cue\_1\_Supauaq2014 cuestionó en la pregunta número nueve lo referente al medio de comunicación *que usa el delegado* para informar los asuntos acordados en los comités consultivos, de acuerdo a su fundamento estipulado en el art. 56 de los estatutos Supauaq 1975, en el que menciona “*Los miembros sindicalizados se constituirán en asamblea seccional al inicio de cada año académico, para tratar asuntos que competen a la vida interna de cada sección o de los asuntos que deban ser*

*tratados y resueltos en la asamblea general*“p.28. Los resultados concluyen que los asuntos que competen a la vida interna de la seccional no se están llevando acabo en las asambleas de dicho nivel para cumplir lo que indica el artículo mencionado. Los resultados arrojaron que un 35% se entera sólo cuando asisten a las asambleas seccionales, esto representa en número 16 académicos de 46; otro 30% dijo enterarse por correo y el 17% verbalmente y *lo que es preocupante* es que el 18% *representa quienes no se les informa y no desearon contestar* por diferencias personales con el delegado, lo que refleja que anteponen su relación personal antes que la laboral.

Los resultados arrojan que la información en el campus San Juan del Río (SJR), fluye de la siguiente manera: en la facultad de contaduría y administración se celebran asambleas seccionales periódicamente; sin embargo, en ingeniería y bachilleres la comunicación fluctúa vía correo electrónico y de forma verbal en el pasillo sin convocar asambleas seccionales (ver tabla 4.3).

Tabla 4.3

*Medios de comunicación que el delegado utiliza para informar a su seccional de los asuntos acordados en los comités consultivos*

Asambleas seccionales	Correo	Verbal	No se les informa	No contestaron
35	30	17	11	7

Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

#### **4.4. Falta de involucramiento y comunicación entre sindicalizados y representantes sindicales en las actividades, comisiones que realiza el sindicato**

Este factor está estrechamente relacionado con el anterior, se refiere a la importancia de tener el involucramiento de los miembros y una comunicación viable y efectiva entre representantes del SUPAUAQ, delegado seccional y miembros del gremio para facilitar el trabajo de todos.

Los resultados obtenidos reflejan poca o nula participación de las actividades, esto se comprueba mediante los resultados de las preguntas 10, 12 y 18 del Cue\_1\_Supauaq2014 como se describe a continuación.

En la pregunta 10 se interrogó a los maestros sindicalizados si habían *participado en alguna comisión sindical*. De acuerdo a los estatutos del Supauaq en el artículo 20 y 21 en el inciso b como miembro activo al corriente de las cuotas sindicales y cumpliendo con la asistencia a las asambleas puede ser electo a cualquier puesto sindical. Pero las respuestas reflejan el 83% de ellos *nunca han participado en una comisión sindical* y la mayoría mencionó no tener tiempo, ni interés para realizar alguna comisión sindical.

Respecto a la pregunta 12, que también se les *cuestionó sobre la participación en algún acto, mitin o marcha convocada por el Supauaq* en pro de los derechos laborales o de solidaridad con otro sindicato, con base en los Estatutos del Supauaq en el artículo 22 inciso c) que menciona que los miembros activos deben asistir puntualmente a las *“manifestaciones, mítines o cualquier otro acto convocado por las autoridades sindicales correspondientes” p.10*. Contestaron el 74% que *no han participado* en



ninguna y el 26% ha participado pero muy esporádicamente y varios de ellos comentaron que su participación había sido en años anteriores y muy pocos en los últimos cuatro años, aquí se refleja que no hay involucramiento de los académicos hacia su sindicato siendo que es fundamental la presencia de los miembros para que esta organización se mantenga fuerte (Ver tabla 4.4.).

Tabla 4.4

*Participación de los miembros del Supauaq en comisión sindical al interior o exterior*

PREGUNTA	% RESPUESTAS	
	SI	NO
Número	%	%
10	17	83
12	26	74

Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

Sin embargo en la pregunta 18 del Cue\_1\_Supauaq2014 los académicos mencionan que para poder involucrarse en el sindicato y a la vez sigan cumpliendo con sus horarios de trabajo, el SUPAUAQ y sus seccionales deberían hacer agenda considerando la mayoría de las actividades que realiza al menos mensualmente para ir previniendo con tiempo la agenda personal de los académicos, por causas obvias quedan fuera las actividades extemporáneas, esas fueron las respuestas de seis encuestados, denota que la comunicación es un área de oportunidad para las seccionales de SJR.

Por otro lado algunos de los encuestados ven mal que los miembros que hayan sido representantes en el sindicato posteriormente sean comisionados en alguna coordinación administrativa y académica de la UAQ porque consideran que esto condiciona la transparencia en las negociaciones entre sindicato y patrón, así respondieron cuatro

encuestados. Este resultado se obtiene también del análisis de la pregunta 18 del Cue\_1\_Supauaq2014.

De acuerdo a la misma pregunta mencionada en el párrafo anterior y que se refiere a las propuestas para mejorar y lograr los beneficios como miembros del sindicato, y que va en relación a la comunicación, 13 encuestados que representan 28% respondieron que se requiere la atención personalizada en la oficina del SUPAUAQ instalada en el Campus San Juan, con el fin de acortar las distancias y el tiempo en los procesos para obtener información, comunicación entre agremiados y representantes del gremio.

#### **4.5. Centralización y falta de presencia sindical de los dirigentes SUPAUAQ**

En los resultados coincidieron el 28% de los entrevistados que requieren apoyo representativo del SUPAUAQ en la sección San Juan del Rio, refiriéndose a la atención personalizada en la oficina del SUPAUAQ instalada en el Campus San Juan con el fin de ser atendidos personalmente con horarios establecidos aunado a el apoyo que les da el comité seccional. Este resultado se obtiene del análisis de la pregunta 18 del Cue\_1\_Supauaq2014 que refiere a parte de las sugerencias hechas por los entrevistados.

Otra respuesta que dieron los encuestados respecto a la pregunta 18 es que los académicos requieren de capacitación sindical, pedagógica, disciplinar y cultural, sobre esta última sugirieron viajes a zonas arqueológicas y respecto a capacitaciones sugieren que se realicen mediante una agenda y llevadas a cabo en San Juan para lograr una participación más activa a los cursos.

El factor de falta de descentralización sindical se refiere principalmente a que se requiere de mayor presencia y cercanía entre representantes y miembros para el logro de

los objetivos para los que están trabajando en la organización sindical; esto se ve reflejado en varias de las respuestas de la pregunta 18 del Cue\_1\_Supauaq2014. Esta información se da entre los miembros de todas las facultades y lo mencionan 13 de 46.

Refiriéndose a la presencia sindical se formula la pregunta 16 que se refiere al trabajo de los actuales delegados. El 59% contestó que *Si* han mejorado, mencionando que han proporcionado más información, existe mayor acercamiento hacia los sindicalizados, reciben buen trato cuando se les consulta sobre dudas laborales, se reúnen más veces, estas respuestas corresponden a 27 académicos, pero la evaluación fue en base al desarrollo y actuación de tres delegados que se encargan de la sección SJR. Complementado la pregunta anterior la número 17 se refiere al nivel de confiabilidad que le otorgan al representante sindical dependiendo de la seccional que les corresponda a cada uno en la sección SJR, a ésta las respuestas fueron por delegación seccional: Para el delegado de la seccional de ingeniería 9 de los académicos entrevistados respondieron 7 que era bueno su trabajo, 1 excelente y 1 regular; con respecto al trabajo de la delegada de la seccional de contabilidad y administración, de 25 entrevistados 12 consideraron como bueno, 11 excelente, 1 malo, 1 muy malo; y respecto al delegado de la seccional de bachilleres éste obtuvo la más baja puntuación y se concreta de la siguiente manera de 8 entrevistados 3 calificaron como buena, 3 como mala, 1 muy mala y 1 se abstuvo; en total 4 de 8 académicos no están de acuerdo con el trabajo que está desarrollando el delegado de bachilleres.

Es importante mencionar que no hay delegado para las facultades de enfermería, derecho, psicología, lenguas y letras; entre otras cosas porque no cuentan con el número

mínimo para integrar su seccional; sin embargo, algunos si están integrados en la seccional de contaduría y administración y otros no participan en alguna de las tres seccionales, resultando que 3 de 4 contestaron que no conocen quien es su delegado o no saben a quien dirigirse y 1 se abstuvo, éstos son específicamente de la facultad de derecho. En total 46 personas valoraron a los delegados (ver tabla 4.5).

Tabla 4.5

*Nivel de confiabilidad de los académicos para su delegado seccional*

	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	Se abstuvieron	Lo desconoce
Ingeniería	1	7	1				
Conta. y Admón.	11	12		1	1		
Bachilleres		3		3	1	2	
Sin seccional							3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Porcentajes	<b>26%</b>	<b>48%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>

Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

El grado de confiabilidad hacia los delegados manifestado como excelente y bueno trabajo es del 74%; sin embargo, existe una área de oportunidad en el porcentaje restante que corresponde a las respuesta de regular, malo, muy malo y de abstención, lo que refleja la necesidad de acercamiento de los delegados y la descentralización de la atención sobre todo a lo referente a la educación sindical que deben tener los agremiados, esto es, el grado de conciencia que tienen de sus derechos y sus responsabilidades y las consecuencias del cumplimiento o no de dichas

responsabilidades sindicales. Esta educación de la conciencia sindical se deriva de la proximidad que hay entre delegados y agremiados, producto de una descentralización, una proximidad que lleva a la educación y cultura sindical. Parte de esta conciencia sindical consiste en el conocimiento del *Contrato Colectivo, los Estatutos del Supauaq* y *RIPPAUAQ* (Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro) que sirven para consultar y aclarar situaciones que se presenten con relación a los derechos, obligaciones y promociones.

Respecto a lo anterior, en las preguntas de los numerales 1, 3 y 4 del *Cue\_1\_Supauaq2014 relacionadas con el conocimiento de los lineamientos indispensables* que cada uno de los miembros debe adquirir en su ingreso al sindicato, el Supauaq se encarga de proporcionar los documentos que contienen dichos lineamientos.

Respecto a la pregunta número *uno* 78% de las respuestas fueron que afirmativas, quiere decir que más de las tres cuartas partes tienen en su poder los *estatutos del Supauaq*. La pregunta número *tres* y *cuatro*, referentes a si cuentan con el Contrato Colectivo y el RIPPAUAQ 72% de las respuestas fueron que Sí coincidiendo en porcentaje mas no en las personas que contestaron. Por otro lado, los *encuestados que contestaron que No*, 22% y 28 % son académicos de todas las facultades que se muestran sin *interés de tener en su poder los fundamentos teóricos* que fortalecen la relación laboral y estructural del SUPAUAQ, los académicos de derecho comentaron que para que necesitan el sindicato si ellos se pueden defender con la Ley Federal del Trabajo (LFT) ver tabla 4.5.1.

Tabla 4.5.1

*Conocimientos que los miembros tienen sobre los lineamientos indispensables*

PREGUNTA Número	% RESPUESTAS	
	SI	NO
	%	%
1	78	22
3	72	28
4	72	28

Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

Los datos anteriores se complementan con las respuestas de las preguntas 2 y 5 que se refiere a la lectura de los estatutos y del Rippauaq, el 61 % y 54 % respectivamente de las respuestas fueron que Sí, sería lógico que al contar con estos lineamientos cada uno de los miembros, su responsabilidad sería leer y comprender los derechos, las obligaciones y las promociones para hacer uso de ellas y mejorar el estatus en el trabajo, obviamente con el fin de obtener beneficios laborales de forma individual y colectiva del SUPAUAQ; sin embargo, los resultados que se reflejan respecto a la lectura de los Estatutos y del RIPP-UAQ que los académicos no se interesan por la lectura siendo que trabajan para una Institución que fomenta la lectura y es su responsabilidad llevarla a la práctica, también se confirma lo que en la hipótesis se ha descrito. Respecto a los académicos que contestaron que No, fue un 39% y 46% respectivamente mostrando desinterés, desconfianza, desapego, desmotivación, falta de compromiso y desconocimiento sobre los Estatutos del Supauaq, Rippauaq y el Contrato Colectivo que influyen para la toma de decisiones e inhiben cualquier participación creativa y positiva de cada uno de los trabajadores afiliados a el SUPAUAQ sección San Juan del Río, Qro., (ver tabla 4.5.2).

Tabla 4.5.2

*Sindicalizados que han leído los Estatutos del Supauaq y el RIPPAUAQ*

PREGUNTA Número	% RESPUESTAS	
	SI	NO
	%	%
2	61	39
5	54	46

Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

Las respuestas anteriores muestran también el desconocimiento de los fundamentos teóricos que tiene el Supauaq y que reflejan la falta de proximidad entre miembros y representantes del sindicato, por otro lado es necesario el conocimiento y aplicación de las sanciones correctivas de parte de los agremiados lo cual sería otro indicativo de la presencia sindical activa y que está establecida en los estatutos desde su creación del Supauaq como organización. A continuación se presentan los resultados obtenidos en el Cue\_2\_Supauaq2014 cuestionario que se realizó a los delegados seccionales de SJR.

En la *pregunta cuatro* del Cue\_2\_Supauaq2014 se cuestiona ¿Cuáles son las sanciones y correcciones disciplinarias que se aplican a los miembros del SUPAUAQ sección San Juan del Río, en el caso de incumplimiento, violaciones a los estatutos e inasistencia a las convocatorias incluyendo los mítines? Los delegados de conta. y admón. e Ingeniería contestaron que no tienen conocimiento que existan sanciones o correcciones disciplinarias en los estatutos o en el reglamento y que en el caso de que exista ninguno de ellos ha sabido de su aplicación por el incumplimiento de las obligaciones de los miembros. El delegado de bachilleres comentó que el Comité Ejecutivo actual propuso a inicio de 2013 se aplicaron correcciones disciplinarias para los académicos que quisieran participar en los concursos de plazas de tiempo completo y

consistía que deberían tener una asistencia en las asambleas generales por lo menos en el semestre sin embargo, se realizó esta acción únicamente en dos ocasiones, ya que para la convocatoria de asamblea general para inicio del año 2014, se solicitó en la asamblea que no se limitara la expedición de la constancia de miembro activo a quien la solicitara, una vez más demostraron de esta manera que los académicos no quieren cumplir con sus responsabilidades como miembros sindicalizados especificadas en los estatutos como obligaciones o sanciones.

La única forma que se apliquen las sanciones y correcciones disciplinarias es con el compromiso de los miembros en la Asamblea General aceptándose por mayoría de votos, esto no va a suceder hasta que los miembros sean responsables de cumplir con sus obligaciones sindicales para esto requieren mejorar la educación sindical de cada uno de los miembros, conocer y aplicar los estatutos como los muestra el *capítulo octavo* de los estatutos del Supauaq, llamado “De las sanciones y correcciones disciplinarias” que comprenden los artículos 89, 90, 91, 92, 93 y 93 transitorio que se refieren a amonestaciones escritas, suspensiones de derechos sindicales por 6 meses, destitución de cargo sindical, expulsión del sindicato por indisciplina, incumplimiento, agresión que afecte el funcionamiento del sindicato, si se lograra la aplicación servirá como prevención, motivación, aplicación de los derechos y obligaciones a cada uno de los miembros del gremio para que se hagan responsables y sus decisiones sean encaminadas al fortalecimiento del Supauaq (ver Apéndice 3).

Para finalizar con la descentralización y acercamiento que tienen los representantes sindicales con sus agremiados se refiere a las respuestas de la *cuestión cinco* del



Cue\_2\_Supauaq2014 ¿Que han hecho como delegados del SUPAUAQ para fomentar la cultura sindical de sus agremiados en el Campus? A lo que respondieron los tres delegados que entregan en mano de los agremiados los contratos colectivos, informar de los beneficios de acuerdo a los requerimientos que solicita cada académico sobre concurso de plazas, permisos económicos, maternidad, guardería etc. Se muestran como informantes más no gestionan la educación y cultura sindical

El delegado de Ingeniería comento que en San Juan no se fomenta la cultura sindical con actividades a diferencia de las que se organizan en la ciudad de Querétaro. Esta es una situación de las que se requiere descentralizar para que los miembros de las seccionales de San Juan tengan la misma oportunidad de disfrutar y participar en las actividades que ayudan a fomentar la cultura sindical.

#### **4.6. Propuestas generadas por los sindicalizados para incrementar la satisfacción de los miembros del Supauaq en SJR**

Este factor resume gran parte de los anteriores y es demostrado en Cue\_1\_Supauaq2014 en la pregunta 18 que se utilizó para obtener propuestas de cada uno de los encuestados en relación a las mejoras para traducirse en beneficio a los miembros del SUPAUAQ.

El 59% que representa 27 académicos coincidieron y contestaron como a continuación se mencionan:

4.6.1. Se requiere la atención personalizada en la oficina del SUPAUAQ Campus San Juan, con el fin de acortar las distancias y el tiempo en los procesos para obtener información, comunicación entre agremiados y SUPAUAQ, así respondieron 13 académicos.

4.6.2 Los académicos requieren de capacitación, sindical, pedagógica, disciplinar y cultural, sobre ésta última sugirieron viajes a zonas arqueológicas y que se haga mediante una agenda y realizado en San Juan sería muy factible que asistieran a dichos cursos, así respondieron 8 académicos.

4.6.3 Considerando que tienen que cumplir con horarios de trabajo los académicos comentaron que el SUPAUAQ debía hacer agenda de la mayoría de las actividades que realiza al menos mensualmente para poder apoyar con su participación previniendo con tiempo, por causas obvias quedan fuera las actividades extemporáneas, así respondieron 6 académicos.

#### **4.7. Indiferencia y conformismo de los miembros del Supauaq en relación a los beneficios obtenidos desde los inicios de la organización sindical a la fecha**

Este factor se relaciona con la pasividad que actúa el académico como miembro del SUPAUAQ en donde solo unos cuantos trabajan para mejorar, innovar, dar transparencia y rendición de cuentas a los agremiados.

El conformismo individual los mantiene pasivos sin importar o ver que la unión es la fuerza y que el patrón por causas obvias quiere que este dividida las ideas, las fuerzas y entre más logre este objetivo, menor serán las posibilidades que los miembros del SUPAUAQ puedan obtener beneficios en su campo laboral, personal que repercute en lo familiar.

El estancamiento se relaciona con la pregunta número 13 del Cue\_1\_ Supauaq se que refiere a si los académicos han pedido ayuda a su sindicato o algún representante sindical para resolver conflictos de trabajo, sus respuestas fueron de un 76 % que No,

quiere decir que 35 académicos *no han necesitado el apoyo sindical* porque no lo han considerado como conflicto laboral y el 24% sí han utilizado el apoyo sindical; complementando esta pregunta, la cuestión 14 que se refiere que si ya en conflicto el representante proporcionó ayuda y solución a la problemática aquí el 24 % respondió que *Si*, quiere decir que a 11 académicos sí se les resolvió la problemática con el patrón, pero además 6 de ellos tuvieron que recurrir a otras instancias y así se contesta la pregunta 15 referida a lo anterior con un 13% que contesto que si recurrió a otras instancias para resolver su problemática laboral (ver tabla 4.7.).

Tabla 4.7

*Sindicalizados que han pedido ayuda del Supauaq o representante sindical u otras instancias*

PREGUNTA Número	% RESPUESTAS	
	SI	NO
	%	%
13	24	76
14	24	76
15	13	87

Fuente: Creación propia con datos Cue\_1\_Supauaq2014.

Sumado al párrafo anterior se muestran las preguntas y respuestas que se elaboraron en Cue\_2\_Supauaq2014 dirigidas a los delegados del sindicato en la sección S.J.R. Que confirman el factor de indiferencia y conformismo de los miembros que se expresa en la *pregunta uno*: ¿Se han realizado cambios en los estatutos del Supauaq editados en septiembre 1975 y cuáles han sido? La contestación a esta interrogante coincidió con los tres delegados en responder que no ha habido ningún cambio; complementando esta pregunta se cuestionó en la número dos el por qué no se han

realizado cambios, en casi 40 años desde su creación, el delegado de bachilleres contestó que no tiene conocimiento de los estatutos y los delegados de conta. y admón. e ingeniería dicen que si se han intentado hacer cambios a algunos artículos de los estatutos del SUPAUAQ en casi todas las gestiones de los Comités Ejecutivos y consejos consultivos los cuales han convocado asambleas para hacer dichas modificaciones a los artículos; sin embargo, *no se han podido realizar porque se requiere dos tercios de votos de los miembros* del sindicato en las asambleas para que se efectúe algún cambio, evidentemente refleja el obstáculo que tienen los representantes para hacer mejoras al no contar con la participación de los agremiados.

Las respuestas de la *cuestión seis* ¿Cómo consideran que ha sido el apoyo de los miembros de la delegación seccional que le corresponde en el SJR en cuanto a las actividades sindicales que se realizan para el logro de nuevos beneficios para el Supauaq? Los tres delegados encuestados refirieron que el porcentaje de los *académicos sindicalizados comprometidos* corresponde a un 32%, el resto comprende académicos desde los que son indiferentes o están con licencia o son anti sindicalistas o que no están haciendo carrera magisterial en la UAQ.

Las respuestas de la *cuestión siete* del mismo cuestionario ¿Cuál crees que sean las causas del porqué los agremiados se mantienen a distancia y no buscan nuevos logros a beneficio del sindicato? El delegada de Conta. y Admón. contestó que considera no ven a la Universidad como su principal fuente de ingresos por lo tanto no tienen interés en participar con el sindicato y los que si están haciendo carrera magisterial en la Universidad consideran que *las actividades sindicales son únicamente para los*

*representantes quienes deben actuar, representar* y estar en las asambleas y en las actividades sindicales. El delegado de ingeniería dijo que no tienen tiempo y que es más importante cumplir con las actividades propias de un académico de tiempo completo que con las de un sindicalizado. El delegado de bachilleres dijo que se sienten que ya tienen todo lo necesario y no necesitan más, así solo se preocupan por recibir sus beneficios y no les importa cumplir con sus obligaciones solo en caso de necesitar del sindicato.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

La problemática de sindicalización no está en el contexto externo sino en los factores internos del organismo sindical como son el desconocimiento de los Estatutos, Reglamento de Ingreso, Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ) y el Contrato Colectivo; así como la falta de sentido colectivo de las necesidades y prioridades del sindicato al que pertenecen. En general existe una ausencia consciente o inconsciente de los miembros del SUPAUAQ hacia su sindicato por lo tanto a sus propios beneficios que pudiera obtener.

A continuación se presenta una enumeración, a modo de resumen, de conclusiones derivadas de los resultados de la investigación:

- Respecto a la falta de conocimientos en los fundamentos teóricos de los Estatutos del Sindicato, RIPPAUAQ y del Contrato Colectivo, de acuerdo a los resultados vemos que se requiere necesariamente de la *retroalimentación* a los miembros del SUPAUAQ para conocer los derechos, las obligaciones y los documentos que los fundamentan; aclarar sus dudas y fomentar la educación sindical entre representantes y miembros de los sindicatos. Dicha retroalimentación debe ser inducida por los representantes sindicales, falta definir en San Juan del Rio quién se compromete con ese trabajo diario sin esperar a que los agremiados se acerquen exclusivamente cuando tengan una problemática.
- Se requiere fomentar educación sindical por medio de cursos permanentes hacia todos los sindicalizados en donde se les informe sobre origen y evolución de

fuerzas sindicales, cómo se han logrado los beneficios traducidos en prestaciones a lo largo del tiempo y lo que falta por lograr.

- También es preciso educar en la lucha a los miembros del sindicato lo que significa que sepa cada uno de ellos el valor que tienen como ser humano y trabajador que es el elemento más importante para la obtención del producto final en cualquier institución o empresa y que solo requiere de la remuneración y valoración justa a su trabajo. Recobrando la confianza en los sindicalizados de que tienen gran poder y fuerza para lograr mejorar su vida personal, económica, espiritual (recreación y descanso) y por supuesto en lo familiar.

- Se requiere de atención vía seccional a agremiados de la facultad de derecho y a los jubilados que necesitan ser orientados para que se organicen en la conformación de dos seccionales más en San Juan del Río una para la seccional de jubilados y la otra para la Facultad de Derecho juntándose con otras facultades como son la de bellas artes o enfermería que con sus cinco integrantes de cada una podrían conformar la seccional con un mínimo requerido en los estatutos de 15 integrantes, mientras se pudieran integrar a las secciones que ya existen en SJR.

- Para participar en actividades o comisiones sindicales los académicos requieran una motivación por parte de los representantes del SUPAUAQ para llevar a cabo dicha encomienda, requiere interacción, comunicación eficaz y personalizada de acuerdo a la situación y circunstancias de tiempo de los académicos.

- Se requiere la supervisión y presencia del Comité Ejecutivo SUPAUAQ en la oficina y en las asambleas seccionales de SJR., con el fin de acercarse y visualizar

las necesidades de estas seccionales. *El acercamiento personalizado* es parte del liderazgo sobre sus agremiados mismos que se sentirán comprometidos y motivados a la participación.

- Para finalizar y englobando las conclusiones antes mencionadas en general se requiere del Comité Ejecutivo en conjunto con los seccionales, para gestionar fuertemente la educación sindical dirigida a todos los miembros del SUPAUAQ y así ellos podrán actuar conforme a su *cultura sindical* alcanzada, situación que ahora no existe o no se maneja adecuadamente a todos los sindicalizados. Sin perder de vista el logro de objetivos individuales y así mismo se obtengan los objetivos sindicales (SUPAUAQ).

En la realidad es difícil que se den cuenta los académicos del SUPAUAQ lo que propicia cada uno de sus actos o la abstención de ellos, las consecuencias que trae el no hacerse cargo de sus obligaciones sindicales. El sindicato es un organismo que se debe a sus miembros y los beneficios o mejoras en las condiciones laborales colectivas pero el *grave obstáculo que tiene el sindicato es la desintegración, el desinterés* de participar en las múltiples actividades, convocatorias, etc. que hacen que el sindicato se haga débil, perjudicando a todos los integrantes del mismo.

En el registro del diario personal se menciona a manera de conclusiones los hechos, interpretaciones, creencias y reflexiones que hicieron los académicos pertenecientes al SUPAUAQ en el trabajo de campo de esta tesis a continuación se expresan dichas reflexiones:



- Los miembros les gustaría que el comité del sindicato incluyendo a los delegados sindicales cuenten con una *calendarización de sus actividades* por lo menos mensualmente para poder agentar las actividades del sindicato con las personales de cada miembro sindicalizado y considerar los académicos con doble turno ya sea dentro de la universidad o en otro campo laboral.
- Respecto a los cursos de sindicalismo no están enterados de cuando y en que lugar los imparten y les gustaría los calendarizaran también así como se los acercaran a San Juan del Río porque sería más fácil asistir por cuestiones de traslado y que impliquen más gastos y tiempo.
- A petición de los miembros Supauaq consideran que debe estipularse en los estatutos del Supauaq las personas que integran el comité sindical o seccional *no deben aceptar cargos o comisiones administrativas* con el patrón UAQ posteriores a ocupar un puesto en el sindicato y que deban estar limitados o sancionados a para poder recibir algún cargo patronal debido a que primero están del lado del trabajador y posteriormente del lado del patrón, la consecuencia es que los trabajadores *miembros pierden credibilidad* debido a que consideran que es un escalón trabajar para el sindicato y posteriormente estar con el patrón y que debido a eso el sindicato se doblega a muchas formas de trabajo del patrón UAQ.

### **Recomendaciones**

- Debido a las necesidades del campus se ha destinado una oficina exclusivamente para el SUPAUAQ, sin embargo se requiere de personal que lo atienda con un horario fijo, por lo que se sugiere se destine personal matutino y vespertino para

que los miembros del SUPAUAQ puedan acortar distancia y acercarse a tratar sus problemáticas laborales y los trámites que requieran.

- Otra propuesta sería que las personas que pertenecen o que estén en planillas para poder representar al SUPAUAQ en el comité ejecutivo, se les evalué los conocimientos sobre los artículos de los Estatutos SUPAUAQ, Contrato Colectivo y el RIPPAUAQ para que puedan aplicar y pertenecer, así también se solicite un mínimo de asistencias a las asambleas generales y seccionales de tal manera que den seguimiento a las solicitudes de los miembros actuales y mejore las siguientes y sean dignos representantes que logren la mejora continúa y transparencia en el actuar sindical.
- Asumir la opción de considerar un puntaje a cada uno de los miembros por tomar los cursos impartidos por el sindicato esto hará más atractiva la participación.
- El delegado es una pieza principal para mantener informados e interesados los sindicalizados a participar por lo que se deberá pedir una serie de requisitos profesionales y personales como carisma, convivencia con todos los integrantes, liderazgo, pro actividad y sobre todo los conocimientos en el Contrato Colectivo, Estatutos SUPAUAQ, RIPPAUAQ.
- Es importante que en cada convocatoria de parte del SUPAUAQ el delegado u otra persona sea asignada para que recopile las firmas de enterado del académico, porque muchas veces comentan los académicos que no se enteran de las fechas de las asambleas ya sean seccionales o generales, por eso la importancia de contar con un calendario de dichas asambleas y los académicos pueden prevenir sus

fechas, tiempos para no hacer compromisos familiares o profesionales y cumplir con la responsabilidad de participar en las convocatorias SUPAUAQ.

- Crear una *cultura del compromiso SUPAUAQ* (hacer ceremonia para la toma de protesta y firmar compromiso) con los miembros con antigüedad y con los recientes integrantes del SUPAUAQ estos últimos son los más interesados en saber cómo ser parte del sindicato.

- Los delegados deben asumir su cargo en conocimiento de los estatutos y sobre todo de aquellos que les confiere para el desarrollo correcto y adecuado de sus funciones. En el capítulo sexto de las asambleas y del régimen electoral menciona el artículo 60 que “El Consejo Consultivo se reunirá mensualmente en forma ordinaria y en forma extraordinaria cuantas veces lo juzgue conveniente el Comité Ejecutivo. Igualmente las *Asambleas Seccionales* sesionarán *mensualmente* en forma ordinaria o con más frecuencia a juicio de los Representantes Seccionales” (Estatutos Supauaq, 1975 p-19). Este artículo es fundamental para los integrantes del consejo consultivo, el comité junto con los delegados seccionales *debe exigir formalidad para con las asambleas lograr comprometer a los miembros a su información y participación en ellas.*

- Respecto al párrafo anterior hacer que se cumpla el artículo mencionado para que se realicen las asambleas seccionales por parte de la Facultad de Ingeniería y Bachilleres en San Juan del Río, de no ser así aplicar la sanción y corrección disciplinaria mencionada en el art.92 fracc. b que dice “*quienes no citen a*

*asamblea o reunión de trabajo con la regularidad que establecen los estatutos”* serán destituidos de sus cargos sindicales.

- Considerar las *Asambleas Seccionales* como parte de la acta de socio activo que expide el sindicato determinando que asistan mínimamente a un 80 por ciento de las reuniones convocadas, los académicos tienen como regla que los alumnos cumplan con el ochenta por ciento de asistencia para tener derecho a su examen parcial o final; así mismo debería aplicar en este caso.
- Se tiene conciencia que hay una comisión encargada de adecuar los artículos de los Estatutos y RIPPAAUQ para que se apliquen de acuerdo a lo que actualmente se maneja, por lo que se sugiere se revise a la brevedad posible este trabajo y con una mayor afluencia en las asambleas generales puedan aprobarse y hacerse una nueva impresión de ambos lineamientos quedando actualizados y revisados.
- Realizar uno o dos desayunos sindicales en SJR por semestre es también parte del acercamiento entre representantes y miembros del SUPAAUQ.

Como reflexión final, se dejan las siguientes interrogantes hacia cada uno de los académicos miembros del SUPAAUQ para que asuma su responsabilidad y tenga una actitud propositiva hacia su sindicato:

1.¿Cómo miembro del Supauaq que estas haciendo para que se logren los objetivos, mejoras al sindicato para el logro de beneficios laborales de los agremiados?

2.¿Tienes conciencia sobre lo que implica tu indiferencia a una organización a la que perteneces? Eres parte del rompecabezas que forma el SUPAUAQ, solo faltas tú.

3.¿Deseas que desaparezcan los beneficios ya obtenidos por el SUPAUAQ al no estar fortalecido con tu participación?

4.Por último ¿A qué te comprometes individualmente para que siga subsistiendo el SUPAUAQ?

## REFERENCIAS

- Aglietta M. (1978). *Regulación y Crisis del Capitalismo*. México: Siglo XXI.
- Aguilar R. (2013). *Responsabilidad Social*. Obtenido el 01 de octubre de 2013, desde <http://www.animalpolitico.com/blogeros-lo-que-quiso-decir/2013/04/16/responsabilidad-social/#axzz2h7zsGnCj>
- Amaya S.M. (2013). *La Verdadera Historia del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro*. México: Hear Industria Gráfica.
- Aviño, M. y Maella, P. (2010). Iceberg a la vista. *Principios para tomar decisiones sin hundirse*. Madrid. Paidós Ibérica
- Bono, E. (2008) .*El Pensamiento Lateral Práctico*. Madrid: Paidós Ibérica
- Burt, S. (1990). *Principios de la Dirección y Conducta Organizacional*. México: Limusa.
- De la Garza, T.E. *Sindicato*. Obtenido el 02 Febrero 2014, desde <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicatos.pdf>
- De la O, M.E. y Espinoza V.A. (1996). *El Sindicalismo Regional en los Noventa*. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Estatutos Supauaq. (1975). Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- Escámez, J. y Gil R. (2001). *La Educación en la Responsabilidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Flanders, A. (1968). *Trade Unions*. London: Hutchison University Library.

- Fernie, G. y D. Metcalf (1995). Participation, Contingency Pay, Representation and workplace Performance, *British Journal of Industrial Relations*, 33(3).
- Ferraroti, F. (1990). *Preliminary Remarks on the Policentric Society and Fate of the unionism*. Ponencia presentada en el XII Congreso Mundial de Sociología, Madrid.
- Fremont, K. (1979). *Administración de las Organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Fischer L. y Navarro A. (1996). *Introducción a la Investigación de Mercados*. México: Mc Graw- Hill.
- Guerra, G. y Aguilar A. (1994). *Manual Práctico para la Administración de Agronegocios*. México: Limusa S.A. de C.V.
- Hernández S. R., Fernández C.C. y Baptista L.P. (2003). *Metodología de la Investigación*, México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- Ivancevich, J., Peter, L., Steven, y Crosby, P. (1997). *Gestión, Calidad y Competitividad*. México: McGraw-Hill.
- Laski, H. (1967). *Los Sindicatos en la Nueva Sociedad*. México: FCE.
- Martin, L. y Álvarez, A. (2000) .Sesgos Cognoscitivos del Gerente: su influencia en la toma de decisiones. *Revista cubana de salud pública*. Cuba.
- Machicado, J. (2010). *Sindicalismo y Sindicato* Obtenido 10 enero 2014, desde <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>
- Mallet, S. (1978). *La Nueva Condición Obrera*. Madrid: Blume.
- México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial Federación. 05 de febrero de 1917. núm. 96. p.284.

- México. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial Federación. 02 de diciembre de 1969. núm.44. p.350.
- Moody, P.E., (1991). *Toma de Decisiones Gerenciales*. México: McGraw Hill Latinoamericana, S.A.
- Rheault, J. (1997). *Introducción a la teoría de las decisiones*. México: Limusa.
- Rodríguez E.M. y Márquez A. M. (1988). *Manejo de Problemas y Toma de Decisiones*. México: El manual moderno, S.A. DE C.V.
- Schein E.H. (1988). *Process consultation*. Cambridge: Addison-Wesley Publishing Company.
- Rojas S.R. (1993). *Investigación Social Teoría y Praxis*. México: Plaza y Valdés Editores.
- Soto G., F. (Mayo, 2013). *Notas y Testimonios de la Historia Obrera de Querétaro*. Fteq.pp.3-24.
- Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (Supauaq). (2012-2014).*Plan de Trabajo de Alternativa Sindical Universitaria*. Comité Ejecutivo.
- Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (Supauaq). (2012-2014).*Tercer Informe de Actividades* .Impreso 08 agosto 2014. Comité Ejecutivo.
- Taylor, F. (1932). *Principios del Manejo Científico del Trabajo*. Monterrey: Fundidora de Monterrey.
- Trenttin, B. (1978). *II Sindacato dei Consigli*. Roma: Editori Riuniti.



Trujillo, J. *Responsabilidad valor universitario*. Obtenido el 01 octubre 2013 desde <http://www.uaemex.mx/identidad/docs/responsabilidad.pdf>

Pablo, L.F. (2007). *La comunicación en las nuevas formas de organización sindical en Mendoza*. Obtenido el 03 de noviembre de 2013, desde [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4527/tesislorite1.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4527/tesislorite1.pdf)

Universidad Autónoma de Querétaro (U.A.Q.). (2006). *Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPPAUAQ)*.

Universia. (2006). *Urge crear una nueva cultura para sindicatos de universidades*. Obtenido el 30 de Agosto de 2014, desde <http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2006/06/22/64167/urge-crear-nueva-cultura-sindicatos-universidades.html>

# APENDICES

## APENDICE A

### CUESTIONARIO (CUE\_1\_SUPAUAQ2014)

Cuestionario que se aplicó a miembros del Supauaq y utilizado como instrumento para recopilar información para fundamentar el proyecto de tesis de maestría, con título “La responsabilidad y toma de decisiones de los miembros SUPAUAQ, estudio en seccionales San Juan del Río, Querétaro”.

**Genero del entrevistado:**

( ) **Mujer**

( ) **Hombre**

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sección sindical a la que pertenece:** \_\_\_\_\_

**Nombre de su delegado seccional:** \_\_\_\_\_

**Antigüedad como sindicalizado:** \_\_\_\_\_

**Puesto y Categoría actual:** \_\_\_\_\_

**Materias que imparte:** \_\_\_\_\_

---

1. ¿Tiene en su poder los Estatutos del SUPAUAQ?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Si la respuesta es **No**, explicar por qué?

2. ¿Ha leído los Estatutos del SUPAUAQ?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Si la respuesta es **Si**, puedes mencionar alguno?

3. ¿Tiene en su poder el Contrato Colectivo de Trabajo del SUPAUAQ vigente?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Si la respuesta es **No**, explicar por qué?

4. ¿Tiene en su poder el documento denominado RIPPAUAQ (Reglamento de ingreso y promoción del personal académico de la Universidad Autónoma de Querétaro)?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Si la respuesta es **No**, explicar por qué?

5. ¿Ha leído los artículos del RIPPAUAQ?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Si la respuesta es **Si**, puedes mencionar alguno?

6. ¿Ha tomado alguna vez algún curso relacionado con el sindicalismo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si la respuesta es **No**, explicar ¿por qué?

Si la respuesta es **Sí**, podría mencionar nombre del curso y fecha en que lo tomo?

7. ¿Asiste a las asambleas generales del SUPAUAQ?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Si la respuesta es **No**, explicar por qué?

8. ¿Cuándo no asiste a las asambleas, como se entera de la información y lo acordado en ellas?

9. ¿Por qué medio su delegado seccional le informa de los asuntos acordados en los comités consultivos?

10. ¿Ha participado alguna vez en alguna comisión sindical?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si la respuesta es **Si**, mencione cual y la fecha de comisión?

Si la respuesta es **No**, entonces ¿Te gustaría participar y por que?

11. Conoce el estatuto del SUPAUAQ, que establece la figura de miembro activo del sindicato?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

12. ¿Ha participado en algún acto, mitin o marcha convocado por el SUPAUAQ en pro de sus derechos laborales o de solidaridad con otro sindicato?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si la respuesta es **Si**, ¿Podría mencionar cual, en qué lugar y en qué fecha?

Si la respuesta es **No**, entonces ¿Cuales son las causas?

¿Que le motivaría a participar?

13. ¿Has recurrido a tu representante sindical para resolver algún conflicto de trabajo?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Por qué motivo?

14. ¿Tu representante sindical te proporcionó ayuda y/o solución a tu problemática?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Si la respuesta es **No**, explicar por qué?

15. ¿Cuándo se te han presentado conflictos laborales has tenido que recurrir a otras instancias para resolverlos?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿A cuales instancias has recurrido?

16. ¿Consideras que tu actual representante sindical ha mejorado el trabajo de los anteriores.

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

¿Por qué?

17. ¿Qué nivel de Confiabilidad le otorgas a tu representación sindical?

Muy Malo\_\_\_\_\_ Malo\_\_\_\_\_ Bueno\_\_\_\_\_ Excelente\_\_\_\_\_

18. ¿Cuáles serían tus propuestas para obtener mejoras y que se pudieran aplicar en beneficio de los miembros del SUPAUAQ?

## APENDICE B

### CUESTIONARIO (CUE\_2\_SUPAUAQ2014)

Cuestionario aplicado a los delegados seccionales en San Juan del Río, con preguntas dirigidas específicamente a los tres representantes sindicales (sección Ingeniería, Conta. y Admón., y Bachilleres) en su función de Delegados en sección de San Juan del Río.

1. Se han realizado cambios en los estatutos Supauaq editados en septiembre 1975 y ¿cuáles han sido?
2. Si la respuesta es **No**, decir por qué no se han hecho.
3. ¿Cómo delegado cuáles han sido las estrategias que han llevado a cabo para lograr mayor participación de los agremiados en las actividades sindicales?
4. ¿Cuáles son las sanciones y correcciones disciplinarias que se aplican a los miembros del Supauaq de su seccional en el caso de incumplimiento, violaciones a los estatutos e inasistencia a las convocatorias, incluyendo los mítines?
5. ¿Que ha hecho como delegado del Supauaq, para fomentar la cultura sindical de los agremiados de su seccional?
6. ¿Cómo consideró que ha sido el apoyo de los miembros de su delegación seccional que le corresponde en cuanto a las actividades sindicales que se realizan para el logro de nuevos beneficios para el Supauaq?
  - Conformista \_\_\_\_\_ de cuantos \_\_\_\_\_
  - Comprometida \_\_\_\_\_ de cuantos \_\_\_\_\_
  - OTRA \_\_\_\_\_
7. ¿Cuál crees que sean las causas del porqué los agremiados se mantienen a distancia y no buscan nuevos logros a beneficio del sindicato?

## **APENDICE C**

### **ESTATUTOS DEL SUPAUAQ CAPÍTULO OCTAVO**

#### **“De las Sanciones y Correcciones Disciplinarias”**

**(Del art. 89 al 93 Bis Transitorio)**

##### **ARTÍCULO 89o.**

Para conservar la unidad y disciplina dentro del SUPAUAQ y lograr que todos los miembros sindicalizados cumplan con las obligaciones derivadas de estos estatutos, se podrán aplicar las siguientes sanciones y correcciones disciplinarias:

- a)** Amonestación escrita.
- b)** Suspensión en los derechos sindicales hasta por 6 meses.
- c)** Destitución del cargo sindical.
- d)** Expulsión del Sindicato.

**ARTÍCULO 90o.** Serán amonestados por escrito, debiendo ser leída dicha amonestación ante la Asamblea General y ante Asambleas Seccionales, los miembros del Sindicato que:

- a)** En forma voluntaria y frecuente violen los acuerdos del sindicato.
- b)** Por indisciplina o cualquier otra causa no cumplan o inviten a no cumplir a otros con los estatutos y demás normas del sindicato.
- c)** Por causas injustificadas no asistan a las asambleas y demás actos a que hubiesen sido debidamente convocados.
- d)** No acepten comisiones sindicales o no participen con la debida disciplina en los actos de importancia del sindicato, sin causa justificada.

**ARTÍCULO 91o.**

**Serán suspendidos en sus derechos sindicales hasta por 6 meses:**

- a) Quienes se muestren voluntaria y repetidamente contrarios a la política y a los principios del sindicato.
- b) Cuando por negligencia culpable no se cumplan las comisiones sindicales y esto afecte de modo grave el funcionamiento o la existencia misma del sindicato.
- c) Quienes realicen actos de agresión contra algún miembro del sindicato.
- d) Quienes se presten a colaborar con las autoridades universitarias o personas o grupos contrarios al sindicato en contra de éste.
- e) Quienes habiendo sido amonestados por escrito, incurran en las mismas faltas.

**ARTÍCULO 92o.**

**Serán destituidos de sus cargos sindicales:**

Quienes no cumplan con las obligaciones que los estatutos establecen para cada cargo en particular.

- b) Quienes no citen a asamblea o reunión de trabajo con la regularidad que establecen los estatutos, los reglamentos internos o las necesidades inaplazables del sindicato o la sección.
- c) Quienes se extralimiten o usurpen funciones.
- d) Quienes demuestren falta de probidad en el desempeño de sus funciones.
- e) Quienes por una gestión administrativa impropia lesionen los intereses del sindicato en forma grave e irreparable.



f) Quienes realicen y coadyuven en la realización de asambleas espurias, fraudes electorales o de campañas dolosas, que denigren y falseen la imagen de legalidad del SUPAUAQ.

**ARTÍCULO 93o.**

**Serán expulsados del Sindicato:**

- a) Quienes sostengan principios y/o desarrollen actividades contrarias a la existencia y dignidad del sindicato.
- b) Quienes realicen actos de traición al sindicato, entendiéndose como tales los realizados en colusión con cualquier autoridad, organización o persona antagónica al sindicato y que causen a éste un perjuicio grave.
- c) Quienes malversen los fondos o usen mal el patrimonio del sindicato.
- d) Quienes se presenten a realizar sus labores ordinarias, rompiendo un acuerdo previo y legal de huelga o suspensión de labores, decidido por el sindicato.
- e) Quienes persistan en la actitud consignada en el inciso f) del artículo 92, aún cuando no hubiesen ostentado cargo alguno o hubiesen sido ya destituidos de éste.

**ARTÍCULO 93o. BIS (TRANSITORIO)**

La Comisión de Vigilancia y la Comisión de Honor y Justicia, presentarán a la mayor brevedad posible ante la consideración de la Asamblea General, un Reglamento de Sanciones donde se establezcan los procedimientos de apuración investigación, juicio y apelación, para ser estudiado y aprobado por esta. Establecerán también en forma precisa y clara las condiciones mínimas de readmisión de socios, cuando esta proceda.

APENDICE D

BITÁCORA DE ASAMBLEAS SECCIONALES DE CONTA. Y ADMÓN. S.J.R.

OCTUBRE 2011-NOVIEMBRE 2014

Cuaderno de Actas  
Seccional de la Facultad de Contaduría  
y Administración Campus San Juan del Río  
del SUPAUAQ.

14 de Octubre 2011 - 10:00 Hrs  
Asistencia:

Nombre	Firma	Clave
1- FABIOA REYES LUÑO		4704
2- M. Gpe Rodriguez Cervantes		4455
3- Julia Perez Bravo		4019
4- Javier dona Diaz		4121
5- Juan Luis Gonzalez Neri		9087
6- Luz Maria Elvia Hernandez Garcia		637
7- Rafael Estrella Calles		6801
8- José Jesús Muñoz Moreno		1024

Acta

14/10/2011 - 17:00 Hrs  
Asistencia:

Nombre	Firma	Clave
1. Mariela Guerrero Moreno		4057
2. Mariela Guerrero Solano		11202
3. Alicia Trejo Mancilla		3917
4. Marcos Adriano Torres Tello		9337
5. Felix Armando Mejia		952
6. Anna Laura Ramirez		1275
7. Rafael Urquiza Rodas		4457
8. Miguel Angel Avila Camacho		1199

Febrero 20 de 2012

Asistentes

Julia Perez Bravo		4019
Yolanda Condes Alvarez		4261
Samuel Trejo Moreno		10207
M. Gpe Rodriguez Cervantes		4455
Quir Gonzalez Barron		10314
Juan Ruiz Margarita		10488
Rafael Estrella Calles		6801
MARCELO MANUEL CALLES SOLIS		2201
Felix Armando Mejia		952
Jose don Diaz		11258
Juan Gonzalez Neri		9087
Juan Luis Diaz		4121
JOSÉ JESÚS MUÑOZ GARCÍA		637
MARIBEL GUERRA MORENO		4057
Luz Maria Elvia Hernandez Garcia		637
Jovita Georgina Neri Vega		4761
Salvador Cosales G12		912
Fabola Reyes Luño		4704
Alejandro Nunez V.		630
Javier Cabreria J.		4665

20 de enero de 2012

LISTA DE ASISTENCIA

Fabola Reyes Luño		4704
M. Gpe Rodriguez Cervantes		4455
Samuel Trejo Moreno		10207
Juan Luis Gonzalez Neri		9087
Felix Armando Mejia		952
Juan Luis Diaz		4121
Jovita Georgina Neri Vega		4761
Margarita Leon Ruiz		10488
Quir Gonzalez Barron		10314
Julia Perez Bravo		4019
Rafael Estrella Calles		6801
JOSÉ JESÚS MUÑOZ GARCÍA		637
Javier Cabreria J.		4665
MARIBEL GUERRA MORENO		4057
Ma. Adriana Hernández Balbino		11674
Luz Maria E. Hernandez Garcia		637
Alejandro Nunez V.		630
Jose don Diaz		2200
Anna Laura Ramirez		1275
Quir Gonzalez Barron		4802
Rafael Gonzalez Zam		2236
Yolanda Condes Alvarez		4261

4ª Reunión Sindical (Seccional) FASISJ  
SUPAUAQ. 15 de Febrero Mayo de 2012

Nombre

Nombre	N. de Cuenta	Firma
Mica FABIOA REYES LUÑO	4704	
M. Gpe Rodriguez Cervantes	4455	
MARCELO MANUEL CALLES SOLIS	9337	
Felix Armando Mejia	952	
Rafael Estrella Calles	6801	
Jovita Georgina Neri Vega	4761	
Juan Luis Gonzalez Neri	9087	
Alejandro Nunez V.	630	
JAVIER CABRERIA J.	4665	
MARIBEL GUERRA MORENO	4057	
Juan don Diaz	4121	
José Jesús Muñoz Moreno	11674	
Jose don Diaz	2200	
Ma. Adriana Hernández Balbino	11674	
Jose Rodriguez Leon Moreno	769	
Jovita Reyes Luño	4477	
Julia Perez Bravo	4019	
Yolanda Condes Alvarez	4261	
Estela Guzman Diaz	2409	
Elsa Jimenez	2100	
Xoayotzin Ricardo Ramirez-Trejo	3862	
Rafael Gonzalez Zam	2236	
Carolina Cabello Mojales	1927	
Luz Maria E. Hernandez Garcia	637	
Mariela Guerrero Solano	1199	
Angel Balbino Puga	141	

5ª Reunión Seccional FCAJSE 31/Ago/2012

NOMBRE	Nº CONTROL	FIRMA
Yolanda Caba Alvarado	4261	
Johanna Pérez Bravo	4019	
Eliá Díaz Nieto	3893	
Leonora Paz-dan Jiracana	4477	
León M. Casero C.	3228	
Manuel Tame Benítez	1126	
Marcelo Tarsicio Barrios Landeros	1199	
Xacapan Ricardo Ramírez Trejo	8862	
José Miguel Amecua Cacho		
Patricia Zamparini Ortiz		
Magda Patricia Roséndez Guzmán	11803	
Clayton Robinson Jimenez	4665	
JESUS ANSEN HOLLAND 2061		
Luz María Livia Hernández García		
Edith Labrador Castillo González		
Peara Pérez Carmen Nereyda		
Juan Carlos Plasencia Torres		
Jorge Gabriel Villavicencio Alcalde		
Luis A. Morales Paz		
Alejo Bautista Aguilar	2196	
Juan Luis Caba	4121	
Georgette Elizabeth Ramos Larios	8381	
Olga Rosa Cárdenas Ledesma	10778	
Martha Didiama Rojas	12077	
Lorena Alejandra Roséndez	7343	
José Luis Morales	19207	
María Soledad Rodríguez Casanueva	4455	
Maribel Quezada Moreno	1057	
Rosa Miriam Copalanda Oliva		
Rafael Estrella Velázquez	6801	
María del Pilar Cruz González	8681	
Diana Lira Pérez Hernández	10585	

6ª Reunión Seccional 07/enero/2013

Lista de Asistencia

NOMBRE	Nº CONTROL	FIRMA
Juan Luis Caba	4121	
Jovita Georgina Neri Vega	4761	
Rafael González Zurza	2236	
Fabiola Reyes Lugo	9704	
De Guadalupe Rodríguez Casanueva	4185	
Juan Pablo Espinosa Rodríguez	9802	
Eliá Sacano Díaz Nieto	3893	
León M. Casero Casanueva	3228	
José de J. Casero Peña	3722	
Maribel Quezada Moreno	1057	
Yaco Antonio Torres Tello	9331	
Rafael Estrella Velázquez	6801	
Juan Luis Caba	4019	

6ª Reunión Seccional FCAJSE 31/Mayo/2013

NOMBRE	NUM. CONTROL	FIRMA
Juan Pablo Espinosa Rodríguez	9802	
Rafael Estrella Velázquez		
Yaco Antonio Torres Tello		
León M. Casero Casanueva		
Jovita Pérez Bravo	4019	
Maribel Quezada Moreno	1057	
Juan Luis Caba	4121	
José Casero Peña	3722	
Jovita Georgina Neri Vega	4761	
Jorge Villavicencio Alcalde	9186	
Rafael González Zurza	2236	

7ª Reunión Seccional FCAJSE 29/Ago/2013 ASISTENTES

NOMBRE	NUM. CONTROL	FIRMA
Rafael Viquez Roséndez	1457	
Rafael González Zurza	2236	
Jovita Georgina Neri Vega	4761	
Maribel Quezada Moreno	1057	
León M. Casero Casanueva	3228	
José de J. Casero Peña	3722	
Juan Luis Caba	4121	
Jorge Villavicencio Alcalde	9186	
Rafael Estrella Velázquez	6801	
Yaco Antonio Torres Tello	9331	

30 de Octubre de 2013

Yolanda Cortés Álvarez		<del>4261</del>
Julio Pérez Bravo	4019	<del>4019</del>
Maribel Quezada Moreno	4057	<del>4057</del>
Rafael Estrella Delgado	6801	<del>6801</del>
Guio Pablo Espinosa Rodríguez	4802	<del>4802</del>
José Chacón Peña	3722	<del>3722</del>
Javier Cabra Almonar	4665	<del>4665</del>
Rafael Uquiza Roséndiz	4457	<del>4457</del>

20 de Febrero de 2014

Jovita Georgina Neri Vega		<del>4761</del>
Julia Pérez Bravo	4019	<del>4019</del>
Rafael González Zorra		<del>2236</del>
Ma Guadalupe Rodríguez Cervantes	4455	<del>4455</del>
José Chacón Peña	3722	<del>3722</del>
Yolanda Cortés Álvarez	4261	<del>4261</del>
Rafael Uquiza Roséndiz	4457	<del>4457</del>
Guio Pablo Espinosa Rodríguez	4802	<del>4802</del>
Jorge Villarreal Alcaide	9186	<del>9186</del>
Ma Gpe Rodríguez	4455	<del>4455</del>

05 de Febrero de 2014

Yolanda Cortés Álvarez	4261	<del>4261</del>
Rafael Estrella	6801	<del>6801</del>
Alfonso Antonio Torres Tello	9331	<del>9331</del>
José Chacón Peña	3722	<del>3722</del>
MARIBEL QUEZADA MORENO	4057	<del>4057</del>
Guio Pablo Espinosa Rodríguez	4802	<del>4802</del>
Jovita Georgina Neri Vega	4761	<del>4761</del>
Rafael González Zorra	2236	<del>2236</del>
Julia Pérez Bravo	4019	<del>4019</del>
Rafael Uquiza Roséndiz	4457	<del>4457</del>
LEON M. GABRIEL CERVANTES	3228	<del>3228</del>

04 de Abril de 2014

Yolanda Cortés Álvarez	4261	<del>4261</del>
Fabrizio Neri Lugo	7704	<del>7704</del>
Elio Soto Díaz Nieto	3693	<del>3693</del>
Julia Pérez Bravo	4019	<del>4019</del>
MARIBEL QUEZADA MORENO	4057	<del>4057</del>
Jovita Georgina Neri Vega	4761	<del>4761</del>
LEON M. GABRIEL CERVANTES	3228	<del>3228</del>
José Chacón Peña	3722	<del>3722</del>
Rafael Estrella	6801	<del>6801</del>

Junio 05 de 2014

Yolanda Cortés Alvarez	4261	
Julia Pérez Bravo	4019	
Xavier Lora Obarz	4121	
SAMUEL TOVAR PACHECO	4762	
MARCELA QUESADA MORENO	4057	
Miguel Antonio Torres Tello	9331	
Emma Laura Román Peinado	1278	
Mica Tzuc Manilla	3217	
LEON M. CASANO CASARRO	3228	
Rafael Estrada Velazquez	6801	

(10)

53  
Reunión Seccional 14 SUPAUAQ 10 de octubre 2014

Cortés Alvarez Yolanda	4261	
Maribel Quesada Moreno	4057	
Julia Pérez Bravo	4019	
Yasis Antonio Torres Tello	9331	
Rafael Estrada Velazquez	6801	
Leon M. Casano Casarros	3228	
Rafael Urquiza Rosendo	4457	

(7)

Reunión Seccional SUPAUAQ Delegación SJR.FCA  
01 de Agosto de 2014

Jiménez Castillo José Alfredo	6233	
MARCELA QUESADA MORENO	4057	
Miguel Antonio Torres Tello	9331	
LEON M. CASANO CASARRO	3228	
Julia Pérez Bravo	4019	
Soledad Georgina Nori Vega	4761	

28 de Noviembre de 2014

Fabiola Reyes Lugo	4104	
Tzucitza Tzuc Gaurin	6770	
Comandante Sergio Andrade Peña	4715	
ZARSEN HELLADO FERRACISCO	JESUS 2061	
CHACON PENA JAVIER DE JESUS		
Miguel Antonio Torres Tello		
Jorge Villarreal Alcalde		
MARCELA QUESADA MORENO	4057	
Yolanda Cortés Alvarez		
Julia Pérez Bravo	4019	

(10)

58