



**Universidad Autónoma Del Estado De México**

**Facultad de Ciencias Políticas y Sociales**

---



Licenciatura en Comunicación

**Ensayo**

***“Entre ideas racistas y la búsqueda de reconocimiento”***

Que para obtener el título de  
**Licenciada en Comunicación**

Presenta:

**Iris Monserrat Carrillo Hernández**

Director:

**Dr. Lenin Rafael Martell Gámez**

**Toluca, Estado de México, 2023**

## Índice

Introducción .....	3
Racismo, racismo oculto, estereotipos, prejuicio: conceptos indisociados .....	10
Concepto.....	14
Resultados.....	20
Conclusiones .....	29
Fuentes de Consulta.....	34
Anexos .....	37
Anexo 1. Metodología .....	37
Anexo 2. Guion de entrevista inicial .....	42
Anexo 3. Tabla de Ejes temáticos .....	43
Anexo 4. Transcripción de entrevistas a profundidad realizadas a los encargados de mantenimiento.....	46
Anexo 5. Transcripción de entrevistas a profundidad realizadas a alumnos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. ....	71

## **Introducción**

En la actualidad, el racismo ha sido abordado a partir de diferentes perspectivas y escenarios. Desde la producción y difusión en medios de comunicación de famosas series y películas que relatan su desarrollo histórico, como la cinta “Historias cruzadas” (2011) –donde se narra la situación de trabajadoras domésticas negras en Estados Unidos durante los años 60’s quienes estaban sujetas a leyes segregacionistas y reglas sociales que naturalizaban un racismo proactivo– hasta la creación de diversas instituciones gubernamentales en el mundo como la Red Iberoamericana de Organismos y Organizaciones contra la Discriminación (RIOOD), la Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP) en Estados Unidos o el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en México, cuyos objetivos radican en evitar y eliminar la discriminación, además de garantizar el derecho de igualdad.

Sin embargo, el hecho de que las sociedades aún se desenvuelven bajo una clasificación, jerarquización y segregación demuestra que todo lo que rodea al racismo continúa sin ser plenamente comprendido.

A pesar de los intentos por visibilizar y erradicar este fenómeno –como los anteriormente descritos–, en pleno siglo XXI existen personas que insisten en continuar con la práctica de ideologías racistas. Ejemplo de ello es un video que se viralizó en redes sociales durante el año 2020, donde Bárbara de Regil –actriz mexicana con más de 8.4 millones de seguidores– se encontraba realizando una transmisión en vivo y al utilizar un filtro de edición de imagen, este cambió su tono de piel a uno más oscuro, a lo que ella dijo con tono despectivo: “¡Ay qué prieta, no, ¡qué feo!”

Actos como este, demuestran que se continúa con la necesidad de crear diferenciaciones –razas– entre la población; consecuencia directa de la imposición de un sistema dominante de relaciones de poder (Cumes, 2004).

De acuerdo con Martínez (2009), las razas son las construcciones sociales que identifican a los diversos grupos humanos respecto de otros y en ese sentido, son estas las que clasifican quiénes son inferiores o superiores.

Dichas construcciones sociales, están basadas en factores macro y micro sociales. Los cuales han sido formados a través de la historia y de los contextos bajo los que vive cada ser humano.

Señorán (2016) explica que los factores sociales son complejos, cambiantes y difíciles de separar. No obstante, plantea que en los elementos ubicados a nivel microsocioal encontramos aquellos contextos más inmediatos en los que el sujeto participa directamente; por ejemplo, la familia, la escuela y el trabajo. En tanto que, el nivel macrosocioal engloba los factores externos al individuo; aquello que es socioestructural, socioeconómico, sociocultural, como la forma de gobierno de cada entidad, las condiciones laborales o diversas religiones. Es decir, son aspectos que condicionan la calidad de vida e influyen en su manera de actuar y, por ende, pueden tener un mayor alcance y nivel de influencia.

Al respecto, García (2019) menciona que el racismo es una manifestación de enajenación practicada con la complicidad del silencio y la impunidad legalizada, además de que su fundamento radica en la ilusión de ser más que el otro. Donde el poder de dominación se oculta, se matiza, se soslaya o se niega y se refuerza continuamente por la reproducción de discursos racistas en los distintos contextos públicos y en la aplicación de mecanismos de dominación sobre la sociedad a través de prácticas discriminatorias a nivel personal, mediático, político e institucional (Marini A, 2018).

Por ello resulta imperativo que los estudios de comunicación presten mayor atención al desarrollo y reflexión de este fenómeno social, ya que a través de la comunicación es que se llevan a cabo los diversos procesos de interacción simbólica y de construcción de sentido en que los individuos formamos nuestra identidad y ajustamos nuestros comportamientos de acuerdo con el contexto. Ámbito en el que se tiene que destacar que los medios de comunicación masiva siempre han jugado un rol importante, pues desde su origen han sido los instrumentos más eficaces para lograr una visión y transformación colectiva de las percepciones, los imaginarios, los pensamientos, la conciencia y las emociones de la sociedad (Esteinou, 2021).

Los medios son agentes culturales y agentes de socialización que ponen en relación distintos órdenes de significación o de experiencias. Tienen el poder de relacionar a distintos sujetos sociales no sólo en el sentido del reconocimiento mutuo, sino también en el sentido de producir espacios de expresión y de negociación de sus intereses y diferencias (Abril, 1997).

En ellos es posible encontrar diversas manifestaciones que permiten que las ideas racistas se sigan perpetuando. Tal y como la invisibilidad total, la cual consiste en que diferentes comunidades y quienes las componen simplemente no aparecen en los medios, lo que provoca que no sean reconocidos como parte de un territorio, en este caso México.

Otras manifestaciones comunes son la invisibilidad estereotipada, en la que se representa a una población distorsionando su imagen frente a otros y la visibilidad permanente etnofágica que se entiende como la tolerancia de la diferencia étnica solo con fines utilitarios (Alfaro, 2011).

Esta última, es un recurso que busca visibilizar la diversidad cultural pero con fines comerciales y se asocia a ideas racistas en gran medida por la forma en cómo representan tal diversidad cultural, puesto que en los programas o spots publicitarios a determinados sectores de la población se les asigna un papel que refuerza la relación entre clase social y etnicidad, lo que torna ciertas características como exóticas, ya que que las presentan con una perspectiva que los distingue como “los otros” donde también se les llega a representar como sujetos carentes de racionalidad y con la predisposición a seguir conductas asociadas a la violencia y la agresividad.

Actualmente existen pocos programas en televisión abierta que tengan como protagonistas o a gran parte de su elenco, a personas de culturas originarias de México, personas de tez morena o que sean grabados en zonas dónde las costumbres y tradiciones de estos se muestran; sin embargo, es factible ver comerciales de inclusión hacia esas culturas en cada época electoral. Un claro ejemplo de ello fue en el año 2017, donde el partido político mexicano, Movimiento Ciudadano, lanzó un spot con una melodía interpretada por un niño de cultura

huichol; sin embargo, ha sido la única ocasión que esta cultura ha recibido visibilidad en medios.

En consecuencia, resulta importante reflexionar en temas como el racismo y cómo es que está presente en nuestra vida cotidiana; en nuestra forma de pensar y actuar, sobre todo en tiempos en los que se cree que son ideologías que van en decremento, pero en realidad bastan ciertos sucesos, como el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania que inició en febrero de 2022, para notar lo contrario.

De acuerdo con el portal National Geographic (2022), han sido miles de refugiados los que han sufrido algún tipo de discriminación por su tono de piel, por no lucir lo bastante europeos al intentar ingresar a los países vecinos. En ese sentido, también se ha visto a reporteros en medios de comunicación como National Broadcasting Company (NBC), Columbia Broadcasting System (CBS) y British Broadcasting Corporation (BBC) expresar comentarios que aluden a que es injusto y triste ver a personas blancas, rubias, de ojos azules y de primer mundo tener que pasar por algo así, pues no son personas de tercer mundo o las que se está acostumbrado a ver en conflictos –refiriéndose a personas de medio oriente– como si para estas últimas, vivir bajo ese contexto si fuera adecuado.

El racismo sigue presente. Es ese sistema de opresión histórico que está incrustado en todas nuestras instituciones sociales, en la familia, la escuela, en nuestros gobiernos y que se basa en la idea de que hay sectores de la población que son mejores que otros. No es un acto de discriminación aislado de la cotidianidad, es todo un sistema ideológico que las instituciones se han encargado de legitimar y reproducir para mantener todas las relaciones de poder y así, justificar la desigualdad.

Kendi (2016) menciona que el racismo puede ser segregacionista cuando se apoya en teorías que defienden la inferioridad biológica de una raza frente a otra, o también puede ser racismo asimilacionista donde a pesar de defender una igualdad biológica se emplean estereotipos a la hora de juzgar el comportamiento o costumbres de una determinada raza. Al respecto, también menciona que las ideas racistas son eso, ideas y que cualquiera puede producirlas o consumirlas, ya sea

combatiéndolas o perpetuándose y generando brechas de desigualdad. No obstante, señala que, así como las ideas racistas se desarrollan, difunden y consagran muy fácilmente, también se les puede desacreditar.

Partiendo de lo ya descrito, decidí emprender una investigación en donde el entorno inmediato fuera el foco. Inicé por mi propia comunidad: la universitaria. Pensé en estudiar específicamente a quienes forman parte del personal de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México, ya que son elementos fundamentales de esta, debido a que observaba que era de los grupos menos favorecidos y más segregados en distintos escenarios de la vida de la facultad. Encontrando así, un entorno con una gran cantidad de prejuicios –entendidos como aquellas actitudes, opiniones o creencias que surgen con inmediatez, es decir no son analizados, sino que solo son pensamientos que se tienen sobre alguien o algo que incluyen sentimientos tales como desprecio, disgusto o repudio (Martínez, 2008)–.

“Siento que es el servicio menos valorado, es el menos pagado y hasta un punto es el más trabajado. [...] para mí es algo como que lo dejan al último, así como que eso no importa, entonces pues desgraciadamente nuestro trabajo solo se ve cuando lo dejamos de hacer”. (Señor Pedro, encargado de mantenimiento, enero 2020)

Lo anterior permitió reflexionar cómo la comunidad los percibe y cómo es que estos se auto perciben. Dichas impresiones, parecen ser el resultado de pensamientos y conductas racistas que con el paso del tiempo han sido normalizadas y por ende se han convertido en el ejercicio de un *racismo oculto* dentro de la comunidad universitaria.

Entiendo como *racismo oculto* a la reproducción de conductas racistas no explícitas que se han vuelto imperceptibles a causa de que las realizamos de manera inerte, donde incluso no es necesario que a alguien se le discrimine, sino que el mismo individuo se coloca en un diferente nivel al de otras personas, pues considera no tener las características suficientes o similares para pertenecer a ese nivel sociocultural.

En ese sentido, la doctora Olivia Gall, investigadora del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la Universidad Autónoma Nacional de México, señala que ese *racismo oculto* parte desde que México no se asume como un país racista debido a que es una nación de una identidad nacional mestiza y por ende su población vive convencida de que no puede ser racista en ningún ámbito (UNAM-DGDC, 2019).

Asimismo, la Agencia Informativa de CONACYT ha desarrollado artículos periodísticos como “*Racismo en México: un problema oculto presente en todos los ámbitos de la vida*” (2018) donde señala al racismo oculto como un tema de comportamientos normalizados que, al no reconocerse como un problema en la sociedad mexicana, permite se continúen generando día a día más estereotipos que delimitan qué es lo que va a diferenciar al otro de los demás de acuerdo con diversas características, como color de piel, lengua, clase social, formación educativa, empleo, zona donde reside, antecedentes familiares, etc.

Con base en lo descrito hasta ahora, es que este ensayo pretende dar cuenta, a través de documentación teórica y de entrevistas al personal de mantenimiento –y otras técnicas documentales y de campo– cómo es que dichas conductas están presentes y se ejercen en la comunidad universitaria, para en un primer momento evidenciarlas y luego contribuir a erradicarlas desde el ámbito académico.

Resulta interesante resaltar que no hay evidencias académicas que hayan estudiado estas ideas racistas en la propia universidad, ya sea a través de tesis de alumnos o artículos académicos de profesores. Es más, las ideas racistas –como concepto– no es parte de la conversación cotidiana dentro de la universidad, mucho menos conforma la agenda de la administración central.

Por lo anterior, parto de la siguiente hipótesis:

El personal que conforma el área de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México, debido a un sistema de ideas racistas, se encuentra inmerso en un fenómeno de



racismo oculto, en el que son segregados y se autosegregan dentro de la comunidad universitaria.

Para efectos de esta investigación nos basamos en un diseño cualitativo, debido a que se buscó, mediante indagación, conocer cómo los encargados de mantenimiento se desenvuelven en conjunto con los demás miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, este método nos permitía analizar ampliamente toda la información obtenida. Por consiguiente, además de la observación, se eligió la elaboración de entrevistas de profundidad, ya que se consideró como la manera más conveniente para abordar el objeto de estudio, lo que además facilitó conocer sus posturas, opiniones e incluso parte de sus entornos personales.

Por lo tanto, el hecho de contar con el apoyo de estos testimonios ofrece un panorama real y actual sobre quienes pertenecen a un sector que resulta invisible a diversos estudios a pesar de la importancia de sus labores y de llevar años dentro del contexto universitario. Además de brindar la oportunidad de comprender cómo es que el racismo puede estar dentro de cada rincón de la sociedad mexicana.

Si bien hoy en día no hay suficientes investigaciones sobre racismo oculto en algunos sectores laborales, como lo es el de mantenimiento, si se ha encontrado que, en países como Guatemala –a través de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe– se ha estudiado cómo las actividades laborales que desempeña una persona pueden provocar una brecha importante de desigualdad no solo en ámbitos económicos sino también en los sociales (ONU,2019).

Lo cierto es que en el presente ya se cuenta con un estereotipo sobre las clases sociales con menores recursos. Se cree conocer cómo son, qué trabajos tienen, cómo visten, en qué lugares habitan y cómo actúan; qué es lo que los hace diferentes. Al dar por hecho todas esas características y generar cierto grado de segregación, existen individuos que se han encasillado en que efectivamente así son y no deben o pueden aspirar a algún cambio en su forma de vida.

## **Racismo, racismo oculto, estereotipos, prejuicio: conceptos indisociados**

Después de haber prestado atención al modo de actuar de los miembros de la comunidad universitaria durante un primer acercamiento exploratorio, se detectó un posible problema de racismo oculto en torno al sector conformado por los encargados de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México: actos como no recibir algún saludo por parte de los alumnos a diferencia de otros miembros de la comunidad universitaria o preferir mantener su distancia durante sus tiempos libres y convivir solo entre compañeros de mantenimiento, reflejan barreras que se han establecido y aceptado a lo largo del tiempo con base en una desigualdad provocada posiblemente por ideas racistas y prejuiciosas.

“Cada uno su espacio, por ejemplo, su espacio como alumno y no meternos tanto en ellos, los maestros tienen su espacio y nosotros tenemos nuestro espacio, entonces pues hasta ahí” (Aurelio, encargado de mantenimiento, enero 2020)

A pesar de que todos forman parte de la comunidad universitaria de esta facultad y convergen en las mismas instalaciones, hay una división espacial ya no solo en el imaginario sino también físicamente y es esa distancia la que favorece la perpetuación y práctica de dichas ideas.

“No he convivido con alguien de mantenimiento, tal vez como que no he prestado el tiempo para conocer sus nombres aunque sé que hacen una labor importante y sustancial en la facultad” (Renata, estudiante de la facultad, febrero 2022)

No obstante, comprender y explicar las cuestiones que rodean este fenómeno, puede resultar una tarea compleja, dado la cantidad de temáticas y nociones que se le atañen. Por ello fue necesario recurrir a la búsqueda de diversos conceptos e investigaciones relacionadas con la problemática a investigar para obtener un panorama más completo conformado con una mayor variedad de puntos de vista desde los que se puede observar el mismo hecho.

En un primer momento se pensó en la relevancia de las actividades laborales que desempeña cada persona y cómo pueden desembocar en una categorización de los individuos por su estatus económico y por ende el social. Aspecto que llevó

a retomar algunas ideas del libro “Pedagogía del oprimido” por Paulo Freire, donde se menciona que el sectorizar a la población representa un gran obstáculo para el desarrollo de una sociedad libre de estereotipos. Con el objetivo de entender este concepto, se recupera la siguiente definición:

“Los estereotipos son aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social y que al ser negativos desencadenan conductas en los individuos que generan esa división entre quienes son superiores y quiénes inferiores frente a ellos” (Mackie,1973).

A partir de estas observaciones, consideré la presencia de conductas discriminatorias, que de acuerdo con el autor León Rubio (1996) son aquellas donde las personas marcan una desigualdad en la forma de trato entre sí, según su pertenencia a un grupo o categoría social sobre el que existe un cierto prejuicio. Dichos conceptos, derivados del racismo persistente en el mundo; que como ya se mencionó, es un fenómeno muy amplio y complicado de entender. En consecuencia, se buscó comprenderlo desde la perspectiva de algunos autores especializados en este tema.

De acuerdo con Hall (1990), las razas se construyen con base en diversas simbolizaciones que se presentan en los procesos sociales y políticos, donde el problema de designar poder se convierte en aquel que determina la categoría a la que las personas pertenecen según sus características físicas o mentales. De modo que las razas son más construcciones sociales que una categoría dada de manera biológica, pues al ser la cultura una entidad no estática, siempre hay cambios en las prácticas y significados que operan en los diferentes niveles sociales.

Samá (2009) menciona que las estructuras de dominación son las que han legitimado las relaciones de poder, opresión y discriminación a partir de una experiencia previa del racismo; lo que significa que estas han surgido a partir de una experiencia de dependencia, de pobreza o de su cara histórica.

Al indagar más sobre estas, se localizó dentro del artículo “El racismo oculto: Sobre la complicidad involuntaria en el mecanismo racista” (2019) realizado por las antropólogas Carmen Osuna Nevado y Margarita del Olmo que, al ser

legitimadas tales estructuras, existen conductas racistas que con el paso del tiempo han pasado a ser comunes. Es decir, forman parte de nuestro día a día y por ello ya no se considera que deban de cambiar o se perciban como racistas. Tales comportamientos se convierten en lo normal, mientras que el actuar o aquel individuo que es distinto pasa a segundo plano y al salir de dicha normalidad, debe de ser corregido, juzgado o tolerado.

Asimismo, este texto resultó útil para identificar que dicho proceso enuncia como *racismo oculto*, a esa parte invisible del racismo, formada por todas las manifestaciones no explícitas y que tiene como elementos fundamentales el poder y los privilegios. Aguilar (2022) refiere que definir y reconocer su práctica es complicado; lo ejemplifica con la siguiente analogía: es como si se le explicara a un pez el significado del agua cuando vive inmerso en ella, puesto que estamos inmersos en un sistema que ha legitimado el racismo al grado de ser imperceptible si las conductas no son explícitas.

En el caso específico de la comunidad universitaria, donde se ubican alumnos, profesores y personal administrativo, basta un poco de observación para notar la diferenciación de trato entre unos y otros según su rol, a pesar de que todos formen parte de una misma comunidad.

Actualmente no hay suficientes investigaciones sobre el ejercicio de conductas de racismo oculto dentro de sectores universitarios o específicamente de lo que acontece con aquellos que pertenecen al personal de mantenimiento.

Por ello resulta relevante estudiar más sobre el tema, pues de esa manera se obtendrá un panorama no solo sobre este sector sino sobre la manera en cómo se desenvuelve la comunidad universitaria: cuáles son sus rutinas, cómo se ejerce el racismo, y, lo más importante, cómo estas prácticas cotidianas estancan el desarrollo cultural y democrático dentro de la institución.

Sin embargo, debido a la importancia que tiene el modificar o erradicar las conductas racistas en la sociedad, existen varios autores y estudios –como los ya

mencionados— que serán benéficos para el desarrollo y comprensión de la presente investigación.

Tal como el artículo de “Las nuevas formas de racismo”, escrito por Pablo Pascale de la Universidad de Salamanca en España, el cual no solo nos brinda conceptualización sino el escenario de lo que se vive en otra nación y cómo este fenómeno comienza a dejar de ser oculto. El artículo expone que la mayor parte de la gente se asume como no racista y que si bien es posible que no lo sea de manera consciente, las conductas racistas persisten, solo que ahora se practican bajo nuevas creencias, formas de expresión y actitudes.

En ese orden de ideas, resulta relevante también conocer más sobre las instituciones que se especializan en estos fenómenos, como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en México o la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, las cuales constantemente desarrollan estudios sobre esta problemática. Tales, como los estudios *“Inclusión financiera sin discriminación: hacia un protocolo de trato incluyente en sucursales bancarias de México”*, realizado en 2021, el cual reconoce los procesos discriminatorios que, generados en un contexto de discriminación estructural, se fortalecen a partir de prejuicios que impactan las interacciones financieras de amplios sectores de la sociedad mexicana y *“Hacer visible lo invisible”* realizado en 2017, donde se plantea que en México más de 2.3 millones de personas —casi todas mujeres— enfrentan una discriminación sistemática motivada por la naturaleza de su profesión: labores domésticas.

Como se ha señalado, es importante reconocer la práctica del racismo oculto en nuestra sociedad, pues eso permitirá una reflexión sobre nuestro actuar y la manera en que podemos generar cambios para mejorarlo.

En el caso del personal de mantenimiento de la universidad —sector comúnmente invisibilizado y que con el paso del tiempo ya se reconoce como disgregado—, el hecho de poder darles voz y relevancia brindará la oportunidad de reconocimiento no solo de las labores que realizan sino de ellos mismos como

individuos. Asimismo, visibilizará la vitalidad de cada miembro de la comunidad universitaria para el funcionamiento adecuado de la universidad, aspecto que hoy en día suele pasarse por alto.

Esto será posible con la ayuda de las diferentes perspectivas de los autores que se han presentado y con el trabajo exploratorio que se realizó con los encargados de mantenimiento y con algunos otros miembros de la comunidad universitaria. Permitiendo el desarrollo óptimo de la investigación.

### **Concepto**

Con el objetivo de poder continuar con el abordaje de la temática de esta investigación de manera clara, es preciso terminar de comprender qué es el racismo oculto a partir de las definiciones planteadas por algunos autores. Esto permitirá generar un mejor entendimiento e incluso una conceptualización propia.

Actualmente, debido a la gran cantidad de problemáticas sociales que tienen su origen en el racismo, creemos conocer lo qué es este y los conflictos que puede generar. En el mejor de los casos, empatizamos con quienes creemos víctimas de conductas raciales y nos percibimos como personas no racistas. Lo cierto es que, el racismo está presente en diversas situaciones de la vida cotidiana y en cualquier macro o micro contexto.

En lo macro, un ejemplo que sobresale es toda la publicidad que se consume a través de los diferentes medios de comunicación –televisión, radio y redes sociales– la cual supone un gran sistema de penetración cultural y por ende es una gran transmisora de estereotipos. Cano Gestoso (2000) destaca que estos últimos no son neutros y transmiten la visión que cada grupo social posee del mundo, es decir, provocan un efecto estabilizador de la percepción, de afirmación de la identidad y de defensa del statu quo; cumplen así una función defensiva tanto para el individuo como para el grupo.

“Los estereotipos llegan a gobernar y alterar la percepción de la realidad de tal forma que sus contenidos se hacen inmunes a la misma” (Gestoso, 2000)

Mientras que en un microcontexto –un entorno más inmediato, como la familia– nos encontramos con creencias o dichos que han sido heredados de generación en generación. Una frase que se suele decir en cuanto a relaciones de pareja es “*Se trata de mejorar la raza*” cuando la pareja de un familiar no encaja dentro de ciertas características físicas, culturales o económicas; sin embargo, el trasfondo de esta expresión es puramente racista.

A partir de estas situaciones es que se valida la existencia del racismo; de las divisiones que se generan entre los individuos por sus características. Aspecto que, como menciona Saúl Velasco Cruz (2014), desemboca en la generación de diferentes jerarquías, las cuales asignan superioridad o inferioridad a las personas.

Como se ha mencionado previamente, la idea de que los mexicanos somos de origen mestizo ha provocado que exista la falsa percepción de que todos somos iguales y que vivimos nuestra cotidianidad sin alguna diferenciación, pero la realidad es que no lo somos (Ríos, 2021). Hoy en día continuamos haciendo uso de expresiones como “naco” o “indio” para degradar a personas, ya sea por su estado económico, escolaridad o hasta por su forma de vestir. Tan solo, en junio de 2021, el presidente de Argentina, Alberto Fernández, se expresó de la siguiente manera durante un acto gubernamental: “*Los mexicanos salieron de los indios, los brasileños salieron de la selva, pero nosotros los argentinos llegamos de los barcos*”.

En ese orden de ideas, es preciso señalar que se continúa la difusión y realización de publicidad o programas de entretenimiento que idealizan una óptima calidad de vida a la que pareciera solo personas de piel blanca pueden acceder y que, por ende, aquello conlleva a pensar que personas de piel más oscura no pueden aspirar a tenerla, etc. Un ejemplo de ello son las telenovelas que producen las principales casas productoras de México –Televisa y Azteca Uno– donde los protagonistas son de piel blanca o solo acceden a oportunidades de éxito porque las personas con mayor poder dentro de las tramas se los permiten. Entre ellas se puede mencionar *Soy Tu Dueña* (2010), *La Mexicana* y *el Güero* (2020), *Pasión Morena* (2009) o *Rosario Tijeras* (2016).

Es en ese tipo de contenidos, conductas o situaciones que se refleja el doble discurso existente en la sociedad mexicana; el discurso de la igualdad y el de la diferencia.

De acuerdo con Carmen Campos (2017), investigadora del Departamento de Gestión Pública y Desarrollo, División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guanajuato, el primero, se basa en equidad, negando cualquier forma de categorización de las personas, donde los sujetos se ubican como jueces externos ante acciones de intolerancia y emiten opiniones de indignación ante ciertos acontecimientos. Por otro lado, el segundo discurso, el de la separación de los otros, establece, justifica y constata las diferencias; se establecen jerarquías y se reafirma la distancia entre el nosotros y los otros.

Tal fue el caso de Pedro César Carrizales, mejor conocido como “El Mijis”, quien fungió como diputado local en San Luis Potosí, sin embargo, desde su postulación fue criticado por no encajar en los estereotipos que se tienen sobre la apariencia de un funcionario público. Al ser moreno y tener tatuajes se le describía como el diputado de las minorías, de los vulnerables; descripción en la que encontramos ese doble discurso que plantea Campos (2017). Por un lado, se le reconoce y alaba, mientras que por el otro se le separa de los demás.

Es importante destacar que este discurso se lleva a cabo la mayor parte del tiempo en un modo inconsciente debido a que diversas acciones y prejuicios, con el paso del tiempo pasaron a ser rutinarias, es decir, a ser normalizadas.

De acuerdo con la OXFAM (2017), confederación internacional formada por 19 organizaciones no gubernamentales, que realizan labores humanitarias en 90 países, México está dentro del 25% de los países con mayores niveles de desigualdad en el mundo puesto que existen brechas muy marcadas entre la población.

La organización resalta que dichas brechas son consecuencia directa de la corrupción –acción realizada a pequeñas y grandes escalas– y de las políticas sociales y laborales que hoy en día no han podido generar una igualdad de



oportunidades en México, además de la poca atención e inversión que se les da a los sectores de educación, salud e infraestructura.

En ese sentido, para efectos de esta investigación, es importante tener en mente que el empleo en México se caracteriza por generar trabajos formales, pero con salarios que pueden llegar a resultar insuficientes para poder cubrir necesidades básicas.

Conforme la última actualización de datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México en 2022, el salario mínimo en casi todo el país –el cual es por jornada diaria de trabajo– es de 172.87 MXN, sin embargo, en el área geográfica integrada por los municipios que hacen frontera con Estados Unidos de Norteamérica, el salario mínimo es de \$260.34 MXN. Información que muestra una de las brechas más comunes en la sociedad mexicana: la económica.

Derivado de lo anterior, Beatriz Urías Horcasitas (2007), investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, afirma que aquellos elementos de orden económico y cultural se intersecan con factores de estigmatización racial, lo que a su vez influye en las oportunidades que cada individuo puede obtener. Factores que permiten denotar el aumento constante de la normalización de conductas racistas en la sociedad, lo que en un futuro puede traer como consecuencia que lleguen a ser invisibilizadas en su totalidad. Sin embargo, es justo en ese proceso de “normalización” que se hace presente el racismo oculto dada la reproducción de conductas racistas no explícitas que realizamos de manera inerte.

Para Carmen Osuna Nevado y Margarita del Olmo (2019), una manera de entender al racismo oculto es presentar los mecanismos racistas como si fueran un iceberg, ya que a pesar de que este es una gran masa de hielo en el agua, solo es perceptible una octava parte, lo que significa que la parte que no se ve es inmensamente mayor a la que vemos, lo cual sucede de igual manera con el racismo. Es decir, la parte visible –la punta del iceberg– está formada por todas las manifestaciones explícitas: insultos, agresiones, pancartas, expresiones, etc. En

tanto que la parte invisible está integrada por el poder y privilegios, constituyendo así la base que permite y sujetan la parte visible.

Cabe destacar, que la mayoría de las sociedades están organizadas en grupos mayoritarios y minoritarios, diferenciados con base en la religión, el género, el color de la piel, la orientación sexual, el idioma, el lugar de nacimiento, etc.

“La diferencia entre una mayoría y una minoría se encuentra en la posibilidad de que unas personas puedan ejercer su poder sobre otras. Los grupos mayoritarios imponen sus normas y valores al resto de la sociedad, convirtiéndolas en “lo normal” y relegando las normas y valores de otros grupos a un segundo plano, a “lo distinto”, a comportamientos y actitudes que, al salirse de la norma, son condenables, hay que corregir o, en el mejor de los casos, “aprender a tolerar”.

(Nevado, Olmo; 2019)

Lo anterior nos lleva a plantear la siguiente pregunta: ¿Realmente somos conscientes de la manera en que practicamos conductas que nos llevan a generar los estereotipos e ideas prejuiciosas sin siquiera cuestionar su origen?

Se requiere de tomar en cuenta las características simbólicas en nuestro contexto –palabras, señales, signos y símbolos– para así poder representar y repensar el contexto en el que nos desenvolvemos más allá de los estímulos presentes como la asignación de los colores blanco y negro para las acciones buenas o malas. Dado que, las conductas racistas parten de, como se ha mencionado, estereotipos y prejuicios –conjunto de juicios y creencias de «carácter negativo» con relación a un grupo social–.

Por consiguiente, resulta esencial detectar el momento en que los realizamos o seguimos, en vista de que el papel que juegan en la sociedad es de suma relevancia por su continua transmisión a través de todos los procesos educativos y socializadores, como la descripción de que las personas exitosas son aquellas que viven en ciertas áreas o lucen de manera determinada a través de las redes sociales –Instagram mayoritariamente– (Gavaldón, 1999).

Gavaldón (1999) indica que estos conforman en gran medida la base de las creencias sociales de las poblaciones y por ello se les ha brindado la función de

construir identidades sociales. Asimismo, destaca lo que ya hemos señalado, su vinculación directa con el ejercicio del racismo.

Del Olmo y Osuna (2019) resaltan la idea de que hablar de racismo en México, toca aún más el concepto de desigualdad que el de discriminación, ya que son pocas las personas tienen un acceso a recursos de todo tipo e incluso a los servicios básicos. En México el problema de la desigualdad es tan notorio que dos mexicanos nacidos en el mismo día y a pocos kilómetros de distancia pueden llegar a tener vidas completamente distintas (IMCO,2019).

Específicamente, en distintas sociedades, se tiende a designar características de cómo es y debe de ser un individuo según su condición. De ahí es que se origina en un primer momento, una clasificación mental y luego física de las personas, para determinar quiénes están en una posición deseable y por ende qué es lo que cada individuo puede llegar a merecer o lograr. Así es como dicha segmentación en conjunto con la desigualdad social existente en el país, logra que las conductas racistas se combinen con temas de género, clase, orientación sexual, religión y costumbres.

Pongamos el siguiente ejemplo. Pensemos por un momento, en un individuo con la siguiente descripción. Hombre de 46 años, casado, con dos hijos, ambos estudiando. Trabaja en la Universidad Autónoma del Estado de México desde hace más de diez años. Cuenta con experiencia laboral en diversos ámbitos, desde tecnología hasta construcción. Tiene conocimiento de inglés, continúa estudiando y cuenta con un auto propio. ¿Cómo es la persona que visualizó? Justo ahí, muy probablemente, en esa imagen que se generó sobre dicho individuo, es que está un estereotipo creado por el contexto en el que hemos crecido.

Esa descripción pertenece a Carlos, un miembro del personal de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la casa de estudios mexiquense, del cual pocos miembros de esa comunidad conocen su nombre a pesar de haberlo visto por años. Carlos dice que es poca la interacción que tiene con los alumnos e incluso con compañeros administrativos, a pesar de

realizar y estar presente en múltiples labores de la facultad. La razón de lo anterior puede obedecer a distintas causas, pero pareciera que la falta de interacción se trata de una conducta inerte de parte de muchos miembros de la comunidad que probablemente no se han cuestionado.

## **Resultados**

En la actualidad Viridiana Ríos es una de las investigadoras mexicanas que pertenece a una generación emergente de académicos y líderes de opinión que unen su vocación por la investigación con los movimientos sociales e influencia pública.

Ella destaca por exponer y analizar los problemas sociales que hay en México –como las ideas racistas– a través de sus textos publicados regularmente en medios como *El País*, *Milenio*, *The Economist* o de sus colaboraciones con activistas y con la sociedad civil organizada con el fin de ayudar a identificar, medir y exponer verdades políticas y proponer soluciones concretas, viables e innovadoras.

Ríos (2021) hace alusión a que México se ha convertido en un país abiertamente racista, lo que ha dificultado dar cuenta de la manera en cómo lo ejercemos. Particularmente, la investigadora hace hincapié en que se debe tomar en cuenta que en México el privilegio siempre ha estado vinculado a la procedencia y que solo si hablamos de estas diferencias podemos crear conciencia para cambiarlas.

“Es un mito que en México no hay racismo, sino solo clasismo [...]se piensa que un moreno no es discriminado por su tono de piel sino porque no tiene dinero. La realidad es que la investigación académica que existe hasta ahora apunta a que esto no es cierto. Un blanco con dinero tiene privilegios que un moreno con dinero no tiene” (Ríos, 2020)

Postura con la que concuerdan diversos investigadores, ya que estos fenómenos terminan intersectados entre sí.

“Es imposible separar racismo de clasismo, tanto a nivel histórico como en la práctica social, pues en el último ámbito tendemos a leer la posición de las personas a partir de prejuicios y asociamos a las personas de piel morena con pobreza y menor educación, y a los de tez blanca con privilegios, sofisticación, belleza y éxito” (Navarrete, 2017).

Dicha lectura se realiza en nuestra cotidianidad; donde el contexto universitario forma parte y por ello prestarle atención resulta menester.

Durante el año 2020, la facultad contaba con ocho encargados de mantenimiento, quienes, de acuerdo con el Manual de Descripción de Puestos de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma del Estado de México (2020), tienen por función realizar actividades de limpieza para mantener en adecuadas condiciones de orden e higiene, las áreas y espacios físicos de esta.

Sus labores consisten en:

- Realizar actividades sencillas de mantenimiento en instalaciones, áreas verdes y/o diversos bienes de la dependencia.
- Limpiar instalaciones, mobiliario y/o bienes diversos de la dependencia.
- Cargar, distribuir, acomodar, ordenar y guardar mobiliario, productos y materiales diversos.
- Realizar las acciones necesarias de detección de problemas y reparaciones menores de los equipos e instalaciones.
- Otras actividades específicas extras que sean asignadas.

Cabe destacar que los encargados de mantenimiento de la facultad eran en su totalidad hombres, cuyo rango de edad oscilaba entre 26 y 65 años, quienes percibían mensualmente un sueldo neto de \$ 4,917.91 MXN (Tabulador salarial, 2020); datos, que resultan relevantes para conocer las condiciones bajo las que laboraban.

Después de un acercamiento previo con los encargados de mantenimiento de la facultad, se procedió a la elaboración de entrevistas más extensas con cinco de los miembros del personal de esa área.

Es pertinente mencionar que, contar con el apoyo de sus testimonios, permitió tener un panorama más preciso sobre quiénes pertenecen a este sector que ha resultado invisible a diferentes estudios a pesar de la importancia de sus labores y de llevar años dentro del contexto universitario, además de que, en la investigación de las ciencias sociales, las vivencias de los sujetos deben ocupar un sitio central como reconocimiento de su papel dentro de las diversas prácticas sociales (Martell, 2021).

Un aspecto que destacó dentro del período de observación fue que, a pesar de tener tareas y áreas designadas, en ocasiones el trabajo los puede rebasar y se tienen que ayudar unos a otros, sin que exista más personal que les apoye.

“Se han perdido plazas y ya no se dan. Hay veces que tenemos carga de trabajo y entonces hay veces que no nos da tiempo de hacer todo lo que tenemos que hacer porque nos hace falta gente y nosotros pedimos a los jefes que busquen gente para que nos echen la mano para equilibrar la carga de trabajo. Ellos a veces nos dicen que sí, pero pues las mismas autoridades les dicen que no, que se esperen tantito y cuando se siente ya se perdió la oportunidad y ya no hay nada” (Aurelio, encargado de mantenimiento, 2020).

Dicha situación ha sido notada por algunos estudiantes y administrativos, no obstante, debido a un paro de actividades que hubo en febrero de 2020, se generó aún mayor conciencia de las actividades que realizan y su importancia.

“Su labor es muy importante. Sin lo que hacen no existiría la facultad, creo que a lo mejor muchas personas que estuvimos en el paro nos dimos cuenta de lo que implica mantener la facultad. Intentamos mantener las instalaciones como nos las entregaron por respeto al trabajo de ellos [...] el trabajo que ellos hacen nos los repartimos y aprendimos a valorarlo. Es muy cansado. Es una facultad muy grande para tres o cuatro personas.”  
(Fabiola, estudiante, 2022)

En ese orden de ideas, hubo varios temas que también sobresalieron.

El primer tema por tratar fue la escolaridad que cada uno posee, pues de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2021), el nivel educativo es uno de los factores de mayor influencia en el avance y desarrollo de los individuos y las sociedades. Este brinda la oportunidad de alcanzar mejores niveles de bienestar social y de crecimiento económico, ya que determinado nivel educativo puede dar acceso a mejores niveles de empleo.

Los entrevistados solo cuentan con la secundaria concluida o estudios de bachillerato truncos y, si bien, este no es un agente determinante para el desarrollo de sus vidas, el hecho de contar con ese nivel de escolaridad no les permite aspirar con facilidad a cargos con mayores salarios. Sin embargo, de acuerdo con lo que comentaron, prefieren ser trabajadores universitarios, pues ello, no solo les brinda mayor seguridad laboral, sino que, en comparación con otros empleos, tienen horarios y actividades menos extenuantes.

“[...] Aquí, la universidad de gobierno es uno de los lugares que cualquier persona quisiera entrar y quiere entrar por las prestaciones, pero pues hay que pelear por ellas, no es como que ya entraste y ya está, hay que pelearlas. La gran diferencia es que empiezas a ganar más y a trabajar menos porque tienes más horas, ya tienes más años. En una fábrica puedes pasar 40 años y siempre vas a trabajar lo mismo, no va a haber un punto de equilibrio como aquí [...]” (Omar, encargado de mantenimiento, 2020).

No obstante, Omar aludió a un nuevo problema de diferenciación; la sindicalización y la asignación de la base. Beneficio que, al ser obtenido, les permite acceder a mayores prestaciones y a contar con el respaldo del Sindicato Único de Trabajadores y Empleados Al Servicio de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Dicha sindicalización no es otorgada después de un tiempo en específico, pero sí después de varios años de ser trabajador universitario. Tres de los cinco entrevistados cuentan con ella tras 28, 27 y 10 años laborando para la universidad, mientras que los restantes no, pues apenas tienen dos y un año de antigüedad.

“Pues es variable, no hay tiempo. Hay personas que estuvieron cinco años así, hay quienes tres, cuatro. No hay un tiempo exacto, entonces yo creo que es por lo mismo que el trabajo no es valorado como lo que es”  
(Pedro, encargado de mantenimiento, 2020).

En consecuencia, el salario en conjunto con las prestaciones toma el protagonismo, pues la mayoría tiene la necesidad de solicitar tiempos extras para poder aumentar la percepción de este. De igual manera, requieren de realizar labores externas a la universidad para poder cubrir sus necesidades.

“Por decir, hoy es quincena y no sé no ha llegado un bono y le ofrezco como a un licenciado: –Oye te pinto tu casa– y pues eso ya genera algo extra, pero pues es estar lejos de tus hijos y pues no sé, eso podría estar solucionado a lo mejor no al cien, pero sí, si se aumenta el sueldo o no sé a lo mejor este valor emocional por ejemplo que dijeran algo como –el trabajo de los de mantenimiento es muy necesario– que se sienta el reconocimiento”  
(Omar, encargado de mantenimiento 2020).

Incluso, Andrés, quien es de los encargados con mayor antigüedad, reconoce que los salarios siempre han sido bajos para todas las actividades que llevan a cabo. En ese mismo ámbito, Pedro considera que es uno de los trabajos con menor valor ante la sociedad y con un salario bajo a pesar de las funciones que realizan, las cuales incluso a veces les ha representado soldar mobiliario.

En esa percepción de que su trabajo es poco valorado ante la sociedad, encontramos el enlace directo al siguiente cuestionamiento, ¿Cómo es la convivencia con la comunidad universitaria?

Previo a las entrevistas, se observó el contacto limitado que se tiene entre ellos, los alumnos y los profesores, a pesar de ser personas que están diariamente laborando en la facultad y en todos los espacios. Incluso se llegó a observar en repetidas ocasiones cómo los alumnos no acataban la instrucción de no fumar en el área de las jardineras cuando un miembro de mantenimiento se los pedía. Por otro lado, también se notó que no comían en la cafetería de la facultad, todo lo pedían para llevar.



“La verdad, preferimos nuestro espacio [...] en lo personal me siento más cómodo ahí. Queremos que se nos cambie el lugar por uno más alejado porque a veces pues luego estamos hablando fuerte y pues los maestros están dando clase o los alumnos están pasando y por eso queremos que se nos cambie a un lugar más apartado, por si en algunos años a lo mejor y nos ve lejos no es porque ellos nos marginan, sino porque nosotros lo pedimos” (Omar, 2020)

Tales acciones denotaron una línea marcada entre ellos y los demás miembros de la comunidad, lo cual se corroboró cuando se les preguntó cómo consideraban era la convivencia con los demás miembros. Por un lado, Carlos mencionó que, para él, la comunidad era una especie de familia y por ello, cada uno tenía su espacio. Sin embargo, Andrés, a pesar de estar de acuerdo con que lo mejor era limitarse en el contacto, destacó que uno de los principales motivos era evitar la generación de cualquier posible conflicto, mientras que Pedro hizo hincapié en que gran parte de esa limitación también se debe a la actitud que algunos estudiantes o profesores llegan a tener, pues por sus acciones, él cree que no valoran el servicio de mantenimiento. Cada uno está por su lado y la convivencia es prácticamente nula.

“Ellos en su mundo, nosotros a recoger, ellos a su reguero” (Pedro,2020).

Expresión que confirmó que la mayor parte del tiempo, no hay ni saludos de por medio entre el personal administrativo y los estudiantes. Es más común ver una interacción entre profesores y alumnos, que entre un alumno o profesor y un encargado de mantenimiento. En esas interacciones es cuando comienza una segregación que con el tiempo pasa a ser auto segregación, pues ellos, se reconocen y son tratados como los otros.

“Hay personas que, pues platican con uno, que nos toman en cuenta, tanto maestros como alumnos y eso es como una experiencia para mí bonita, porque se toman el tiempo, son humildes [...] pero siempre trato de ser yo personal de mantenimiento y marcar esa línea.” (Omar, 2019).

Hall (1997), describe a los otros, como una especie de extremo binario polarizado; lo opuesto entre quiénes entran en los estereotipos aceptados y quienes

por sus diversas características son diferentes y de menor rango en las jerarquías. Se podría pensar que esa conducta de diferenciación solo se ve reflejada por parte de los alumnos, pero incluso entre personal administrativo se llega a dar.

Leo, quien lleva más de 20 años laborando en la facultad, ha sentido un trato diferente cuando ha requerido hablar con directivos.

“Donde si te hacen un poquito hazte para allá es cuando pides una cita para hablar con el director o la directora, como que uno mismo siente como que te aíslan, como que no te quieren recibir, a diferencia de un maestro. El maestro llega: –Quiero hablar con él– y le dicen –pasa–, a nosotros no, como que somos el patito feo, como que nos hacen a un lado. Nos hacen sentir mal ante esa situación” (Leo, 2020).

Lo anterior, llevó a ahondar en esa idea de cómo creen que los ven los demás. Los cinco entrevistados coincidieron en que sentían que la mayor parte de la comunidad universitaria los veía como si no hicieran nada. Por ejemplo, Pedro, quien tenía el turno de la tarde, mencionaba que a diario se le hacía o insinuaba el comentario de que todo estaba sucio porque no hacían nada. A pesar de que para él aún resultaba impresionante los malos hábitos de los estudiantes, pues las aulas en la mañana se entregaban limpias, él las volvía a limpiar y para el final del día nuevamente estaban sucias. Lo que conllevaba al poco reconocimiento de sus actividades.

“Nuestro trabajo se ve cuando lo dejamos de hacer [...] Es triste el que no lo visualicen y de alguna forma creo que es el ramo que toman más al último, es como el primer escalón que todos se vuelan y brincan al segundo y ese lo dejan como que no lo toman en cuenta.” (Pedro, 2020)

A lo que Omar complementó que, aunque su trabajo no se vea o no se cuente todo lo que se ha hecho y por quién está hecho, las labores de mantenimiento siguen siendo de las más importantes. Y es que véase en retrospectiva, sin el trabajo que ellos realizan, laborar o estudiar en la facultad sería imposible.

“Ser encargado de mantenimiento está relacionado a dar servicio para que los alumnos tengan lo mejor y los maestros puedan dar sus clases adecuadamente, son todas las atenciones que tenemos que dar a los alumnos y maestros, esa es nuestra función.” (Andrés, 2020).

Para este momento es posible denotar que no hay un reconocimiento ni económico, ni social a un sector que siempre está presente.

“Yo lo único que pediría conforme lo que es mi trabajo, es que sea reconocido económicamente, que nos den un extra, porque pues las necesidades son grandes y allá afuera está difícil. [...] o no sé a lo mejor este valor emocional por ejemplo que dijeran algo cómo –el trabajo de los de mantenimiento es muy necesario– que se sienta el reconocimiento” (Omar, 2020).

Cabe destacar, que en cada cambio de administración se les hacen promesas sobre mejoras a sus condiciones laborales, sin embargo, no se ha generado ningún cambio o reconocimiento sobresaliente.

Donde, incluso se puede comenzar desde un simple saludo o un gracias por parte de los alumnos y profesores. Ya que, si bien en ámbitos económicos la desigualdad va más allá de este empleo en específico, parece prudente señalar nuevamente que las conductas racistas se intersecan en estos encuentros tan comunes. Surgen de esos estereotipos de quién merece nuestra valoración y quién no.

Ciertamente, las problemáticas raciales existen y no podemos pensar que por normalizarlas van a dejar de hacerlo. Como hemos visto el racismo, ya no solo se limita al color de piel, actualmente se manifiesta a través de diversas prácticas discriminatorias derivadas de las construcciones sociales en las que nos hemos desenvuelto y a las que hemos sido expuestos (Rubio, 1996).

Es por ello por lo que es menester tomar en cuenta que el racismo excluye y saca provecho de la exclusión, puesto que en el momento en que las personas se sienten amenazadas o rechazadas, son más propensas a rechazar a los demás. (Comunidades Europeas, 1998).

Sabemos que este fenómeno puede transformarse y el primer gran paso es observar nuestro entorno, nuestro actuar y cuestionarnos el porqué de nuestras conductas, solo así ese racismo oculto, dejará de ser imperceptible, y reconocerlo resulta fundamental para así poder erradicarlo.

El análisis de nuestros entornos inmediatos nos brinda la oportunidad de comprender cómo es que el racismo puede estar dentro de distintos sectores sociales en México y se expresa de distintas maneras de acuerdo con los contextos. Observo que en Toluca –y dentro de la UAEM– este fenómeno se intensifica debido a que es una comunidad que replica interacciones verticales heredadas de un sistema político autoritario, que también es vertical.

En la actualidad no hay suficientes investigaciones sobre el ejercicio de conductas de racismo oculto dentro de sectores universitarios o específicamente de lo que acontece con aquellos que pertenecen al personal de mantenimiento. Aunque, como ya se ha mencionado, se ha comprobado que las actividades laborales pueden provocar una brecha importante de desigualdad. Así pues, resulta relevante conocer y estudiar más sobre el tema, pues de esa manera se tendrá un panorama no solo sobre ese sector sino sobre la manera en cómo se desenvuelve, en este caso toda la comunidad universitaria.

A partir de lo señalado a lo largo del ensayo, es importante no perder de vista que el reconocimiento de la práctica del racismo oculto en nuestra sociedad será lo que permita una reflexión sobre nuestro actuar. Desde luego, representa una tarea difícil ser consciente de algo con lo que hemos vivido desde que nacimos; sin embargo, en hoy día realizar esa deconstrucción no es imposible, pero sí imprescindible para lograr una mejor sociedad.

En el caso del personal de mantenimiento de la universidad —sector comúnmente invisibilizado y que con el paso del tiempo ya se reconoce como disgregado—, el hecho de poder darles voz y relevancia puede concederles la oportunidad de reconocimiento no solo en torno a las labores que realizan sino a ellos como individuos. En ese sentido, se podrá visibilizar la vitalidad de cada miembro de la comunidad universitaria para el funcionamiento adecuado de la universidad.

No olvidemos que este fenómeno puede transformarse e incluso puede llegar a erradicarse siempre y cuándo como individuos demos el primer paso de observar

nuestro entorno, nuestro actuar y cuestionarnos el porqué de nuestras conductas, solo así ese racismo oculto, dejará de ser imperceptible.

## **Conclusiones**

Con relación a lo expuesto durante este ensayo, es posible notar que –contrario a la creencia de que el racismo en la actualidad es un fenómeno ausente o en declive– este no solo existe, sino que también se practica en la cotidianidad debido a las ideas racistas que hemos adquirido por medio de prejuicios y estereotipos ejercidos a través del tiempo por la sociedad.

En consecuencia, si se presta atención suficiente al comportamiento que tenemos en nuestros entornos inmediatos, es clara la reproducción constante de dichas ideas e incluso se puede vislumbrar las conductas que se derivan de las mismas, lo que termina por inducir, reproducir y legitimar al racismo.

En este caso, fue posible comprobar que la comunidad universitaria de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México se encuentra inmersa en un ejercicio de racismo oculto, en el que el personal de mantenimiento llega a ser segregado y por ende, quienes pertenecen al mismo también se auto segregan.

Como se ha descrito previamente, este racismo se nombra como oculto, debido a que las ideas y conductas que lo envuelven son vistas como normales y se realizan de manera inerte. Características que deben de ser contempladas, puesto que la normalización de este fenómeno impide reconocer el impacto negativo que ha tenido y aún tiene en el desarrollo armónico de la sociedad.

Actualmente todavía se justifica que la población sea clasificada, jerarquizada y segregada, con el fin de mantener un orden que no es más que la perpetuación de relaciones de poder. Por ello, merece la pena volver hacer hincapié en que lo que nos rodea y el contenido de los medios de comunicación

convencionales e institucionales al que somos expuestos, es capaz de transmitir diversos mensajes que contribuyen a la aceptación y continuidad de ideas racistas.

En este caso, la universidad lo promueve desde diversos ámbitos. Por ejemplo, el hecho de que, en los directorios expuestos a los miembros de las comunidades de cada facultad, no se muestra que hay un área de encargados de mantenimiento, no sólo invisibiliza a sus miembros, sino que comunica que es un área que carece de importancia.

Otro ejemplo que pude experimentar fue que solo en los procesos de elecciones de directivos en la facultad, parte del personal de mantenimiento tenía mayor contacto con algunos profesores o alumnos ya que servían como medio para obtener información sobre las demandas de la comunidad estudiantil o para promover a un candidato específico. Sin embargo, su motivación siempre radicaba en las promesas de los candidatos, que iban desde la contratación de más personal para la disminución de la carga laboral hasta un incremento en su salario o la asignación de su base laboral.

Al concluirse esos procesos, las interacciones disminuían y, como lo dijo mi informante Aurelio, se volvía a ver esa distancia en espacios e interacciones verbales; cada uno en su espacio.

Dar un trato a miembros de la comunidad universitaria con base en lo que le conviene a quién cree tener mayor nivel jerárquico o a las funciones que desempeñan dentro de la universidad, es un ejemplo claro de las conductas que no podemos continuar perpetuando.

Por tanto, reconocer que el racismo es un fenómeno en constante transformación que no solo está enfocado en jerarquizar a las personas por su color de piel, sino que también tiene sus bases en el origen, lengua o status económico de los individuos –para justificar una creencia de falsa superioridad y dominación de unos sobre otros–, es un primer paso para comprender que vivimos bajo un sistema

que nos asigna un valor por características determinadas y ello requiere ser modificado y, posteriormente, erradicado.

También resulta importante tomar en cuenta que de este se derivan muchos otros fenómenos sociales, como lo es el clasismo, la discriminación y la violencia. Se suele pensar que estas problemáticas están distanciadas, pero lo cierto es que se pueden intersectar entre sí.

La constante categorización de las personas genera la atribución de etiquetas, donde entre más se te asignen, mayor susceptibilidad tienes a no alcanzar un desarrollo personal óptimo que te permita acceder a las mismas oportunidades que *los otros*.

Situación que se puede ejemplificar con la reciente ola de feminicidios que azota a México, donde el juicio y apoyo que la sociedad ejerce con quienes son víctimas de este delito depende de las etiquetas que estas tengan. No es lo mismo que una mujer afroamericana, madre soltera y sin estudios de licenciatura haya sido asesinada, que una mujer blanca, soltera y estudiante de una universidad privada del país. Ambas mujeres merecen justicia; ambas fueron víctimas de un delito, sin embargo, la atención que se les brindará será conforme a dichas etiquetas y en estos casos, los primeros en asignar un nivel de importancia son los medios de comunicación, quiénes seleccionan qué víctima merece tener relevancia ante la población.

Lo que demuestra que aún en la actualidad, *no somos iguales* ante ninguna institución y, como resultado, no es imposible percibirnos como iguales entre nosotros –realidad que limita y daña a millones de personas diariamente–.

¿Por qué seguir categorizando a la población? ¿Por qué insistir en que somos diferentes? Son cuestiones que pueden tener diversas respuestas, no obstante, como se ha mencionado, reconocer en un primer momento que son ideas que tenemos y ejercemos, es un primer paso para detener el desarrollo y normalización de fenómenos como el racismo. Sin embargo, se tiene que reconocer que no es una tarea fácil.

Por un lado, es complicado reconocer que tenemos ideas racistas y, por otro, saber que se nos ha racializado y ello ha repercutido en nuestra vida puede ser algo que no estemos preparados para afrontar, pues como dice el famoso dicho: “Cuánto más ignorante, más feliz sé es”; sin embargo, como se ha estudiado, negar la existencia de este fenómeno, no significa que no nos afecte o que no lo ejerzamos.

Finalmente, considero que este ensayo representa parte de ese primer paso del que se discute en estas líneas, puesto que aporta información para entender el racismo y las ideas que le rodean, además de exponer una realidad en la comunidad universitaria, donde a pesar de ser un entorno inmediato para todos sus miembros, nos resulta complejo analizar nuestras conductas y el porqué de ellas.

En ese sentido, cabe destacar que esta temática carece de estudios desarrollados en ámbitos universitarios, por lo que espero que este texto sirva de referente para la generación de otras investigaciones.

Sin embargo, dada la constante transformación de la sociedad –y en consecuencia de este fenómeno–, quedan abiertas algunas interrogantes: ¿Se promoverá el estudio de fenómenos sociales, su origen y consecuencias desde edades tempranas? ¿Las nuevas generaciones podrán identificar las ideas racistas a las que son expuestas? ¿La Universidad Autónoma del Estado de México podrá generar protocolos y espacios que promuevan una convivencia igualitaria entre sus miembros?

Al respecto, hay acciones que se pueden implementar a corto plazo para comenzar con la promoción de una mayor convivencia en la comunidad universitaria y así lograr el reconocimiento de todos los miembros de esta, sin diferenciación alguna, tales como:

1. Agregar en el directorio de las facultades al área de mantenimiento.
2. Realizar una presentación del personal al inicio de semestre o ciclo escolar.
3. Promover más encuentros deportivos o artísticos entre personal y estudiantado.
4. Promover la participación del personal en talleres culturales o en conferencias.



Confío en que con el paso del tiempo haya un mayor entendimiento de este fenómeno y lo que conlleva. Personalmente, su estudio e investigación representó un gran reto, porque en un inicio pensé que no había modo de que tuviera ideas racistas, de que una facultad que estudia Ciencias sociales se encontrará inmersa en ellas. Sin embargo, con el paso del tiempo, me fue posible comprender su impacto en la sociedad y deconstruir ideas y conductas propias, además de transmitir a mi entorno inmediato información sobre el fenómeno: nombrarlo y no ignorarlo.

Asimismo, el proceso de elaboración me brindó la posibilidad de ensamblar y poner en práctica los conocimientos adquiridos en las diferentes materias a lo largo de la licenciatura, como el estudio del pensamiento y cultura en la población durante diferentes épocas y la importancia en la comunicación verbal y no verbal.

Lo cierto es que aún queda mucho por aprender y reaprender sobre este fenómeno y sobre todo, por generar acciones que permitan que seamos conscientes de que de una u otra manera el racismo termina por impactar a todos.

“Las ideas y las acciones son racistas o antirracistas, sin margen para el no racismo. O se es racista o se lucha en contra, no hay medias tintas” (Kendi, 2021).

## Fuentes de Consulta

### Bibliografía

- Ardito, W. (2014) *Consultoría sobre estereotipos y discriminación en la televisión peruana* (Resumen ejecutivo). Perú. CONCORTV.
- Barker, C., Jane, E. (2016). *Cultural Studies: Theory and Practice*. USA: SAGE.
- Baronnet, B., Fregoso, G y Domínguez, F. (2018). *Racismo, interculturalidad y educación en México*. Veracruz, México. Universidad Veracruzana.
- Comunidades Europeas (1998) *¿Racista Yo?* Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Cruz, S (2014). *Racismo y educación en México*. Ciudad de México. UNAM.
- Freire, P. (2005) *Pedagogía del Oprimido*. México. Siglo XXI editores.
- Hall, S. (1997). *The Spectacle of the 'Other.'* " In *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. London: SAGE.
- Hall, Stuart. (1990). *Cultural Identity and Diaspora: Community, Culture, Difference*. Londres: Lawrence and Wishart.
- Horcasitas, B (2015). *El racismo y el clasismo: dos formas de discriminación en el México contemporáneo*. México. Eutopía, 7(20).
- Kendi, I. (2016) *Stamped from the Beginning: The Definitive History of Racist Ideas in America*. USA. Hachette Book Group.
- Mackie, M.M. (1973). *Arriving at "truth" by definition: The case of stereotype inaccuracy*. University of Calgary. Oxford University Press.
- Martell, L. (2021) *El imaginario de lo público en la radio*. Veracruz, México. Universidad Veracruzana.
- Pierre, N (2018) *Geo-etnicización, racialización y pobreza en la praxis regional latinoamericana*. Revista en línea de la Maestría en Estudios Latinoamericanos FCPyS–UNCuyo. [www.algarrobo-MEL.com.ar](http://www.algarrobo-MEL.com.ar)
- Rubio, L. (1996). *Estereotipos, prejuicios y discriminación. Psicología Social. Una guía para el estudio*. Sevilla, Kronos.

### Recursos electrónicos

- Biblioteca Vasconcelos [Biblioteca Vasconcelos]. (28 de octubre del 2015). *Cómo leer... el racismo en México, por el Dr. Federico Navarrete* [Video]. YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=w8I5YyMfVVQ>, consultado en abril de 2019.
- Bilbao, C. (2018) *Racialización del clasismo*. La Haine. [https://www.lahaine.org/mm\\_ss\\_est\\_esp.php/racializacion-del-clasismo](https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/racializacion-del-clasismo), consultado en julio de 2022.

- Campos, R; Rosa, C. (2017). *La construcción y el peso del discurso racial en México. El caso de los jóvenes estudiantes en la ciudad de León, Guanajuato.* [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732017000200241&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732017000200241&lng=es&tlng=es), consultado en abril 2021.
- CEPAL (2021) *Inclusión financiera sin discriminación: hacia un protocolo de trato incluyente en sucursales bancarias de México.* <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46980-inclusion-financiera-sin-discriminacion-un-protocolo-trato-incluyente-sucursales>, consultado en agosto 2022.
- Chirix, E. (2019). *Estudio sobre racismo, discriminación y brechas de desigualdad en Guatemala. Una mirada conceptual.* [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44422/1/S1900068\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44422/1/S1900068_es.pdf) ,consultado en octubre de 2019.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2021) *Incremento a los Salarios Mínimos para 2022.* <https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-para-2022?idiom=es>, consultado en enero 2022.
- CONAPRED (2017) *Hacer visible lo invisible.* [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Hacer\\_visible\\_lo\\_invisible\\_WEB.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf), consultado en agosto 2022.
- CONAPRED (S.A). *Reseña crítica del film Historias Cruzadas, de Tate Taylor - Trabajadoras del Hogar.* [http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3796&id\\_opcion=108&op=214#:~:text=El%20film%20narra%20la%20situaci%C3%B3n,despu%C3%A9s%20de%20la%20Guerra%20Civil](http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3796&id_opcion=108&op=214#:~:text=El%20film%20narra%20la%20situaci%C3%B3n,despu%C3%A9s%20de%20la%20Guerra%20Civil), consultado en julio de 2022.
- Corona, S., Camhaji, E. (2019) *El racismo que México no quiere ver.* El País. [https://elpais.com/sociedad/2019/11/27/actualidad/1574891024\\_828971.html?fbclid=IwAR3kEgjhY04wD0qXUCrShBeq2PWKFSDt3ybhsKtYZDOiZA05RYo06QS07c](https://elpais.com/sociedad/2019/11/27/actualidad/1574891024_828971.html?fbclid=IwAR3kEgjhY04wD0qXUCrShBeq2PWKFSDt3ybhsKtYZDOiZA05RYo06QS07c), consultado en abril de 2020.
- Fernández, B. (2002). *Los estereotipos en la publicidad.* [https://www.aragon.es/documents/20127/674325/estereotipos\\_publicidad.pdf/db0ff8b9-21d7-3d88-8bc5-4bed7c07aeca](https://www.aragon.es/documents/20127/674325/estereotipos_publicidad.pdf/db0ff8b9-21d7-3d88-8bc5-4bed7c07aeca), consultado en agosto 2022.
- Gavaldón, B. (1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género. Comunicar.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212>, consultado en septiembre 2019.
- Jones, K. (2021). *Ibram Kendi habla con coloradenses sobre el racismo.* <https://www.coloradotrust.org/es/historias/ibram-kendi-habla-con-coloradenses-sobre-el-racismo/>, consultado en febrero de 2022.

- Juliao, H (2018). *Racismo en México: un problema oculto presente en todos los ámbitos de la vida*. Sin Embargo MX. <https://www.sinembargo.mx/13-03-2018/3396682>, consultado en octubre de 2019.
- Marini, A.M. (2018). *La normalidad racista del discurso público en México y el caso de Marichuy*. <https://iberoamericasocial.com/la-normalidad-racistadel-discurso-publico-en-mexico-y-el-caso-de-marichuy/>, consultado en agosto 2022.
- Martínez, M. D. L. L. (2008). *Prejuicios, estereotipos y discriminación. reflexión ética y psicodinámica sobre la selección de sexo embrionario*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55412249004>, consultado en abril 2022.
- OXFAM. (2017) *México Justo. Políticas Públicas contra la desigualdad*. OXFAM México. <https://www.oxfamMexico.org/historias/m%C3%A9xico-justo-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-contrala-desigualdad-0>, consultado en octubre de 2019.
- Pascale, P (2010). *Nuevas formas de racismo: estado de la cuestión en la psicología social del prejuicio*. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212010000100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100006&lng=es&tlng=es), consultado en mayo 2021.
- Ríos, V. (2020). *Los tres mitos del racismo en México*. <https://politica.expansion.mx/voces/2020/06/24/tres-mitos-del-racismo-en-mexico>, consultado en agosto 2020.
- Taylor, A., Monteleone, D. (2022) *Guerra y racismo: así discriminan a los migrantes*. <https://www.nationalgeographic.es/historia/2022/03/guerra-y-racismo-asi-discriminan-a-los-migrantes-de-ucrania-en-las-fronteras-europeas>, consultado en septiembre 2022.
- UAEMÉX (2020). *Tabulador de Salarios 2020 [Archivo PDF]*. <http://transparencia.uaemex.mx/usuario/infPub.php?nomDir=03.catPueTabSal&cveParent=5>, consultado en abril de 2020.

## **Anexos**

### **Anexo 1. Metodología**

El presente trabajo se desarrolló durante los talleres de investigación y el seminario de tesis “Estudios sobre periodismo, medios de comunicación y cultura” impartido por el Dr. Lenin Rafael Martell Gámez durante el periodo de 2018-2020.

Aunque este trabajo aborda una revisión teórica y un marco conceptual sobre el racismo y las ideas que desembocan a partir del mismo, cabe destacar que la elección del tema también tiene como base el reconocimiento del impacto social que ha tenido y aún tiene el contenido e información que se produce y consume diariamente a través de diversos medios de comunicación. Esto es porque su creación tiende a fundamentarse en prejuicios y estereotipos sobre la población basados en sus características físicas o étnicas como se ha señalado a lo largo del texto.

De ahí que el actuar y pensar de la población se vea sesgado por la información estigmatizada que se difunde constantemente y, por ende, las ideas racistas se sigan perpetuando y sea posible percibir las que las hemos vuelto parte de nuestra cotidianidad.

En ese sentido, este trabajo está enfocado en el actuar de la comunidad universitaria, específicamente en los encargados de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Para efectos de la realización del presente ensayo se generó una hipótesis que establece que debido a un sistema de ideas racistas, el personal que conforma el área de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México se encuentra inmerso en un fenómeno de racismo oculto, en el que son segregados y se autosegregan dentro de la comunidad universitaria.

Ámbito que resulta importante de analizar, ya que quienes conforman esa área, son quienes comúnmente pasan mayor tiempo dentro de la facultad y por ende

conviven continuamente con todos los miembros de la comunidad universitaria – alumnos, profesores y personal administrativo– además de que las tareas que realizan resultan vitales para el correcto funcionamiento de la facultad.

Con relación a ello, la hipótesis permitió delinear el objetivo general de la investigación: explicar qué es el racismo, las ideas racistas y el racismo oculto, para así comprender por qué quienes pertenecen al personal de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México son segregados y con el paso del tiempo han pasado a también auto segregarse dentro de la facultad.

Posteriormente se delineó como objetivos específicos:

- Explicar la manera de convivencia de los encargados de mantenimiento con los demás miembros de la comunidad universitaria.
- Investigar las labores que realizan diariamente los encargados de mantenimiento dentro de la facultad y sus condiciones laborales.
- Identificar la existencia de estudios en torno a las ideas racistas y su relación con el desarrollo individual en un ámbito laboral –específicamente en la comunidad universitaria–.

Dichos objetivos permitieron contar con un mayor número de elementos para observar y analizar durante las siguientes fases del ensayo.

1. Fase exploratoria: Se partió de observar e intentar comprender cómo las sociedades históricamente se han dividido en categorías sociales, con el propósito de formar categorías superiores, donde quienes pertenecen a ellas tienen automáticamente mayor representatividad y poder sobre otros (Barker, 2000). A lo que Hall (1997) señala como maneras de polarizar a la población.

Durante esta fase se realizó una extensa búsqueda y revisión de literatura respecto a la conceptualización del racismo y cómo ha sido la evolución de la percepción de este fenómeno en México. En ese sentido, se optó por observar en primera instancia el entorno inmediato –la comunidad universitaria de la Facultad

de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México—dónde se observó la manera de convivencia de sus miembros, detectando una diferencia de trato entre unos y otros.

De tal modo que, en un primer acercamiento se realizaron entrevistas breves a algunos miembros de la comunidad universitaria donde se conoció su perspectiva y comportamiento frente a este posible fenómeno, lo que sirvió para generar una tabla con ejes temáticos de las respuestas más representativas de los entrevistados. Esto dio lugar a elegir como sujetos de estudio a los encargados de mantenimiento de la misma. (Anexo 3)

2. Selección de muestra: Para efectos de la recopilación de la información vertida en el presente trabajo fue menester delimitar una muestra que permitiera conocer la perspectiva de los trabajadores sobre sus empleos y su manera de convivencia dentro del contexto universitario, por lo que en el año 2020 se investigó el número de encargados de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Durante ese periodo eran ocho y se seleccionó a la mitad, tomando en cuenta sus edades, horarios laborales y antigüedad.

Asimismo, se buscó conocer la perspectiva de estudiantes de la facultad, por lo que se eligió a tres de diferentes carreras y de diferentes semestres.

Dicha selección obedeció a las características necesarias para la elaboración de este ensayo, pues las entrevistas realizadas permitieron obtener material significativo y diverso para su análisis. Posteriormente, se procedió a elaborar un cuestionario para aplicar las entrevistas.

3. Trabajo de campo: Posterior a las entrevistas cortas y al análisis de los ejes temáticos a investigar, se optó por la elaboración de un guión de entrevista semi estructurada con preguntas más específicas para los encargados de mantenimiento, lo que tuvo como ventaja la posibilidad de aclarar algunos términos o respuestas y reducir formalismos.

En esta fase, fue importante plantearles que se deseaba realizar un trabajo de investigación con base en su experiencia y perspectiva. Al principio se mostraron

un tanto apáticos hacia el proyecto por temor a algún futuro señalamiento o una mala interpretación de sus palabras, por lo que se decidió omitir sus datos reales.

Asimismo, durante esta parte de la investigación se pudo observar que la elaboración de este ensayo tenía aristas etnográficas, es decir, como resultado del trabajo campo la construcción del mismo se pudo identificar como descriptiva-analítica progresiva, es decir, a partir de los diferentes momentos de la investigación y los registros producidos, hubo una mayor reflexión de los ejes temáticos planteados y de otros que no se habían considerado como la relación entre las ideas racistas y las condiciones laborales.

Lo anterior dio lugar a la materialización de una perspectiva propia de conocimiento sobre una realidad determinada, no solo como una investigación, sino como resultado de un esfuerzo por dar cuenta más y mejor de la realidad (Guber, 1991), en este caso de la comunidad universitaria.

4. Análisis de resultados: Tras realizar las entrevistas y verificar los ejes temáticos a tratar, se tuvo que realizar la transcripción de cada una para tener datos más precisos.

Posteriormente se investigó más sobre algunos temas que derivaron de las respuestas que los encargados de mantenimiento, como la brecha salarial en México, pues ello enriqueció la comprensión de las diversas perspectivas de los miembros de la comunidad.

Luego, se procedió a enunciar la estructura que llevaría el ensayo.- Para ello, se partió de la importancia que tiene el estudio de este fenómeno y cómo los medios de comunicación –en su papel de agentes culturales– han influido en su continuo desarrollo y perpetuación. Posteriormente se presentaron los conceptos a tratar: el racismo, los estereotipos, prejuicios, ideas racistas y el racismo oculto.

En seguida, de manera más específica, se abordó la perspectiva de los sujetos de la investigación y la relación con este fenómeno. Aspecto que permitió reconocer las conductas y diferenciaciones existentes en quienes conforman la



comunidad universitaria a pesar de formar parte de una facultad dedicada al estudio de las ciencias sociales.

5. Alcances y limitaciones: Considero que este ensayo solo muestra una pequeña parte de todo lo que conlleva este fenómeno dentro de la comunidad universitaria; una comunidad que está en constante cambio y que puede ser compleja. Por ello, dar cuenta de todo lo que gira en torno a las ideas racistas resulta en una tarea constante. Este ensayo representa el inicio de una reflexión que se ha omitido por la ignorancia de lo que conlleva nuestro actuar.

Es posible que en el desarrollo de una investigación dejemos de lado ciertos aspectos, quizás importantes, y no profundizamos en otros tanto como hubiéramos querido, sin embargo, el dar a conocer o permitir la reflexión de fenómenos como el racismo, abona a la generación de conocimiento e información.

Es factible que este ensayo presente alguna limitación en su desarrollo o contenido; sin embargo, la información contenida puede representar en un futuro un punto de partida para futuras investigaciones sobre este fenómeno u otros en las comunidades universitarias.

## Anexo 2. Guion de entrevista inicial



Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Objetivo: Conocer características sobre los puestos, el personal y ambiente existente dentro de los servicios administrativos y técnicos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

**Nombre (opcional):**

**SEXO:**

**Edad:**

**Puesto que ocupa:**

**Tiempo trabajando en la universidad:**

1.- ¿Por qué se decidió a trabajar en la UAEMÉX?

2.- ¿En qué consisten sus labores?

3.- ¿Qué horario de labores tiene?

4.- ¿Cuánto tiempo aproximado se hace para llegar a su trabajo?

a) 15-30 min      b) 30-60 min      c) Más de una hora

5.- ¿Hay más personas trabajando en su misma área? En caso de que la respuesta sea si, indique el número.

6.- ¿Qué le agrada de su empleo?

7.- ¿Qué le desagrada de su empleo?

8.- ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo?

9.- ¿Ha vivido alguna situación desagradable con algún miembro de la comunidad universitaria?

10.- Su área, cuenta con algún espacio específico de descanso, comedor, ¿etc.? En caso de que la repuesta sea no, le gustaría que hubiera, si no, ¿por qué?

11.- Si un día tuviera la oportunidad de intercambiar puesto de trabajo, ¿cuál elegiría y por qué?

12.- Además de laborar en UAEMÉX, ¿tiene otro empleo?

13.- ¿Realiza alguna actividad de ocio dentro de la universidad o en otro lugar? (leer, deporte, ver películas)

### Anexo 3. Tabla de Ejes temáticos

Por fines metodológicos los nombres colocados son seudónimos.

CATEGORÍA	NOMBRE	EVIDENCIA	REFERENCIA DEL AUTOR	INTERPRETACIÓN
<b>Racialización</b>	Andrés	“Quisiera ser un maestro, ellos si tienen respeto de los demás. Ellos si pueden influir en los chavos”	<p>“Them, rather than us [...]Be represented through sharply opposed, polarized, binary extremes” (Hall, 1197)</p> <p>“The historical formation of race is one of power and subordination” (Barker, 2000)</p> <p>“Social categories [...] are constituted in and through forms of representation” (Barker, 2000)</p> <p>“Representation raises questions of inclusion and exclusion” (Barker, 2000)</p>	<p>El personal de mantenimiento crees que por el puesto que ocupan dentro de la institucion, existen personas que merecen mayor respeto por parte de la comunidad univeristaria.</p> <p>En este sentido, encuentran que los maestros, son los únicos capaces de influenciar a los alumnos, posicionándose así, como personas incapaces hacerlo, por la “posición” que ocupan”</p>
	Andrés	“A los jóvenes ya no les importa respetar”	<p>“Types, act as general and necessary classification of persons and roles according to local cultural categories” (Barker, 2000)</p> <p>“Cultures are not static entities but are consistuted by changing practices and meanings that operate at different</p>	<p>Quienes pertenecen al personal de mantenimiento, día a día realizan una gran variedad de actividades, la mayoría se consisten en labores de limpieza, sin embargo, para cualquier miembro de la comunidad universitaria es notable que esta misma genera</p>
<b>Estereotipos</b>	Pedro	<p>“Todos los chavos son sucios, olvidadizos, irresponsables”</p> <p>“Quisiera ser maestro para desgreñármelos, poder educarlos, porque los chavos ya no tienen valores, ninguno”</p>		

	Omar	“¿Para qué les digo algo? Son irrespetuosos y luego creen que uno es el grosero”	social levels” (Barker,2000) “Types, act as general and necessary classification of persons and roles according to local cultural categories” (Barker, 2000) “Sterotypes[...]representations that reduce persons to a set of exaggerated, usually negative, characteristics” (Dyer, 1977)	gran suciedad al dejar basura tirada fuera de contenedores, desorden en las aulas y uso inadecuado de los baños. Lo anterior ha provocado que el personal de mantenimiento realmente tenga una mala imagen de los estudiantes, en general, puesto que son ellos quienes hacen mayor uso de todas las instalaciones de la facultad, no obstante, se consideran incapaces de manifestarles algo, puesto que creen que no cuentan con la autoridad necesaria para hacerles una llamada de atención.
	Carlos	“Con el tiempo uno se acostumbra y va conociendo el ambiente... mejor alejarse y evitar problemas”	“Stereotyping involves the attribution of negative traits to persons who are different from us” (Dyler, 1977) “Stereotyping reduces, essentializes, naturalizes and fixes difference” (Hall, 1997) “Los estereotipos se legitiman a través de la repetición” (Iturriaga, 2016) “Quienes son discriminados pueden ser discriminadores, asumiendo el lenguaje y valores de sectores dominantes” (Iturriaga, 2016)	
<b>Autosegregación</b>	Omar	“Tenemos nuestra área para dormir, para relajarnos”	La mutilación incorporada consiste en aceptar la autosegregación (Iturriaga, 2016) “Acceso a ciertos espacios demuestra y reafirma la pertenencia a un grupo y permite	Al ser solo ocho miembros del personal de mantenimiento de la facultad, ellos prefieren desenvolverse dentro de un área en la que no se involucren mucho con los demás, pues
	Carlos	“Contamos con un espacio para nosotros, ahí comemos, pero casi siempre nos la pasamos trabajando, de un lado a otro”		

	Andrés	<p>“Todos tenemos diferentes actividades, pero siempre hay apoyo entre nosotros”</p>	<p>marcar una distancia frente a otros grupos sociales” (Iturriaga, 2016)</p> <p>“Ideologías permiten que miembros coordinen prácticas sociales, hacia dentro del grupo y en relación con otros” (Iturriaga, 2016)</p> <p>“Estrategia de fragmentación que enfatiza distinciones y divisiones impidiendo la identificación colectiva” (Thompson 1998)</p>	<p>perciben que el compañerismo está solo entre ellos y es mejor mantenerse alejados de la comunidad para evitar algún tipo de conflicto.</p> <p>En ese mismo plano, identifican que su red de apoyo y soporte está solo con los pertenecientes a su área.</p>
--	--------	--	---	--

## **Anexo 4. Transcripción de entrevistas a profundidad realizadas a los encargados de mantenimiento**

**ENERO 2020**

**ENTREVISTA #1 Sr. Aurelio**

**Edad: 65 años**

**Duración: 54:44 min**

[Entrevistador (E). – Iris M. Carrillo Hernández/ Sr. Aurelio (A). - Encargado de mantenimiento]

*E- ¿Cuál fue su escolaridad?*

A-Estudie secundaria, de la prepa me corrieron.

*E- ¿En dónde vive actualmente?*

A-En Infonavit San Francisco en Metepec, Estado de México.

*E- ¿Cuál es su puesto de trabajo?*

A-Soy encargado de mantenimiento

*E- ¿Cómo ingresó a trabajar?*

A-Hace muchos años yo trabajaba en una industria y en la industria llegó un chavo que dijo que solo trabajaría 8 años en la industria porque tenía un hermano en la universidad y por medio de él iba poder estar en el sindicato y pues por él conocí la universidad. Cuando se acabó la industria, yo iba a entrar a otras empresas, pero lo que tenía que hacer era mucho, entonces opté por entrar a la universidad y hablé con él y me dijo sí, pero tienes que presentarte constantemente en el sindicato y así fue como entré.

*E- ¿Entonces cuánto tiempo lleva trabajando en la universidad?*

A-27 años completitos

*E- ¿Qué requisitos le pidieron cada que iba al sindicato?*

A-Ahí te piden tu credencial de elector, tu acta de nacimiento, tus estudios y te pedían dos cartas de recomendación de donde habías trabajado.

*E- ¿Entonces le pidieron experiencia previa?*

A-Sí, si me pidieron.

*E- ¿En qué consisten sus labores; han ido cambiado?*

A-Casi por lo regular, el encargado de mantenimiento es relacionado a dar servicio para que los alumnos tengan lo mejor y los maestros puedan dar sus clases adecuadamente, son todas las atenciones que tenemos que dar a los alumnos y maestros, esa es nuestra función, no tanto cambiar una lámpara, sino simplemente tener todas las instalaciones adecuadamente para que los maestros puedan hacer su trabajo que es enseñar a los alumnos, esa es la temática de nosotros. El objetivo de nosotros es que los maestros puedan dar su clases y los alumnos recibirlas.

*E- ¿Cuál es su horario de trabajo?*

A-Mi horario es de 7 de la mañana a las 2 de la tarde. Yo tengo casi 26 años y medio en el premio de puntualidad; nunca he faltado durante 26 años y medio, ni un día. Tengo mis días de vacaciones y me los tomo, pero yo nunca he faltado durante mis casi 2 años. Nunca he faltado a mi trabajo.

*E- ¡Felicidades! Entonces, ¿qué es lo que le podría decir que le agrada más de su empleo?*

**A-** Mira lo que nos agrada nosotros es de que siempre que entre un maestro a cualquier aula vea que las instalaciones están adecuadamente para que hagan ellos su función, eso es lo que a nosotros nos agrada, que siempre estén las instalaciones listas para lo que se necesite, o sea no hemos tenido ningún problema de que digas “¿saben qué? ya vinieron a clase y no está hecho, no está arreglado entonces tienen que hacerlo” o sea nosotros nos adelantamos a los hechos porque tenemos una agenda y en esa están las actividades de cada día y sobre esa nos basamos y adelantamos precisamente nuestro trabajo para evitarnos algo.

*E- Ya sabiendo que es lo que más le agrada ¿Qué sería lo que menos le agrada?*

**A-** Fíjate que la verdad no tengo nada que reprochar, ninguna queja. Me gusta mi trabajo y lo hago con agrado y con alegría que es lo más importante y así me lo he llevado durante todos estos años y no he tenido ningún problema, ni con mis compañeros, ni con mis jefes.

*E- ¿Un momento memorable que tenga aquí?*

**A-** Cuando me dieron mi base.

*E- ¿A qué se refiere base?*

**A-** A que es permanente ya tu trabajo en la universidad como sindicalizado y ya no te pueden decir nada, tienes tú la protección del sindicato. [...] Otra satisfacción es que el año pasado me dieron la preseña por el mejor trabajador por desempeño que ha tenido durante todos estos años y por medio del rector, me dieron mi medalla y un reconocimiento institucional de que hemos estado activos y hemos laborado muy bien y ese es una de mis satisfacciones porque dije, ahí tengo mi foto con mi medalla y mi reconocimiento y sigo cumpliendo. No cumplí, sigo cumpliendo.

*E- ¡Muchas felicidades de verdad! ¿Y una experiencia mala que haya tenido?*

**A-** Pues hace muchos años por ejemplo no teníamos los famosos equipos que ahora están modernos, entonces para hacer una ceremonia o algo poníamos un paño y poníamos todas las letras de unicef pegadas para poner el título de lo que iba a ser una conferencia o una plática y en una de esas me caí y que me fracturó.

[...]

*E- ¿Cómo considera que es su convivencia con los profesores?*

Pues mira con los profesores hemos tenido muy buena aceptación participación y nunca hemos tenido ningún roce con ninguno de ellos. Hemos tenido muy buena participación, no hay queja, no hay broncas y peleas contra profesores.

*E- Por ejemplo, ¿en todo este tiempo ha pasado que convivan como fuera de las instalaciones?*

**A-** Ah no no no, lo que pasa es que, por ejemplo, tenemos profesores con los que convivimos aquí dentro, pero de que salgamos con ellos, no, nunca.

*E- ¿y con los administrativos?*

**A-** Pues nos llevamos porque pues convivimos con ellos porque somos trabajadores, estamos dentro del sindicato, pero no sale uno así que constantemente, que despapaye o así. Aquí es normal, saludas bien y si llega haber algo ya depende de los jefes administrativos como, por ejemplo, las

convivencias que luego se hacen de la rosca de reyes y esto que el otro, de vez en cuando un cumpleaños, pero pues no pasa de eso.

*E- ¿y con los alumnos?*

**A-**Con los alumnos mira te voy a comentar; con los alumnos casi no nos llevamos así, tenemos a los compañeros alumnos que son buena onda por ejemplo te dicen “Mire Don lo que están haciendo” y hay alumnos que están conscientes de lo que pasa dentro de nuestro entorno, de nuestra facultad pero hay otros que no tienen esa visión, les vale, son como que dicen “a mí me vale que hagan esto” y hasta lo tratan de destruir, pero así de que nos llevemos como “vente para echarnos esto”, ahí si no.

*E- Pero entonces, por ejemplo, ¿siente que la mayoría son conscientes o que la mayoría son inconscientes?*

**A-**Pues hay más gente consciente que inconsciente pero la gente inconsciente hace más destrozos, inclusive hemos tenido pláticas con los consejeros alumnos para que más o menos no hagan ese tipo de acciones o algo pero desafortunadamente hay veces que se lleva a cabo un tiempo pero después lo vuelven a hacer, por ejemplo, el cigarro que sabes que hace mucho daño a tu salud y para ti mismo y hasta tus compañeros pero no lo entiende uno así y se les dice váyanse a otro lugar, si quieren fumar, fumen, pero aquí no, háganlo dentro de las normas que rige la facultad. La facultad tiene sus reglamentos y todo, pero no se lleva a cabo y pues entonces se andan escondiendo, pero es relativo. [...]En las pintas, pues ahora los alumnos tienen más fuerza que un maestro y se juntan, pero es su casa, son sus aulas, son sus instalaciones entonces si tú mismo las andas destruyendo, pues qué puedes decirles a ellos. Si llegas a hacerles un comentario te dicen que tú estás en contra de, entonces somos neutrales para no entrar en algún conflicto.

*E- ¿Cuál es su opinión acerca de los profesores?*

**A-**Mira mi opinión sobre los profesores es buena relacionado a lo que hacen, su labor es buena; refiriéndome a los alumnos, algunos muy buenos que entienden en su entorno de ellos mismos para seguir su curso de la vida, que es terminar su estudio y seguir adelante [...].

*E- Pero por ejemplo ¿cree que las generaciones han cambiado?*

**A-**Si antes las generaciones eran más tranquilas porque no tenían tanto tiempo, ellos llegaban a sus estudios y antes salían hasta las 8:30 de la noche de clases, O sea que era constante aquí el movimiento de los alumnos, salían tarde y así eran de activos y todos, o sea si hacían relajos o lo que sea pero más o menos se enfocaban a lo de la salida de sus cursos o inicio de los cursos y así pero así de que fueran constantes, hay mucha gente que muy valiosa, los conocí como alumnos, como maestros y ahora ya los conocí como maestros de tiempo completo, toda una vida aquí en la facultad, imagínate, 27 años aquí laborando en la misma facultad.[...]

*E- Por ejemplo, ¿de qué manera prefiere relacionarse con la comunidad universitaria, siempre en un ámbito un tanto lejano o cómo?*

**A-**Mira no es lejano, simplemente dejar cada uno su espacio, por ejemplo, su espacio como alumno y no meternos tanto en ellos, los maestros tienen su espacio y nosotros tenemos nuestro espacio, entonces pues hasta ahí, solamente cuando nos piden apoyo o se trata de alguna otra cosa nos apoyamos, pero en sin meternos mucho, cada quien tiene sus espacios.

*E- ¿Qué es lo que la mayoría de la gente suele pensar de su empleo y que no es cierto?*



**A-**No mira una de las cosas que nosotros tenemos, por ejemplo nuestro caso es que por lo regular yo llego y me dedico a mi labor entonces pues luego me queda espacio y luego dicen "Mira no está haciendo nada, sólo viene a sentarse" pero no saben que ya nosotros adelantamos e hicimos nuestra labor de trabajo y posteriormente, cuando ya salen de sus clases nosotros nos dedicamos a la limpieza de los salones, pero en sí lo más importante es que las instalaciones de los salones cuando estén en su clase deben estar en buenas condiciones, pero eso es más o menos un comentario que luego hacen, pero cada uno cumple con sus obligaciones de las áreas que tiene destinadas.[...]

**E-** *Ahorita que me está comentando entonces, ¿cada uno tiene su área?*

**A-**Si, cada uno tiene su área, pero por ejemplo cuando llega haber un evento de mayor magnitud, es cuando se necesita el apoyo de todos y pues todos estamos en esa área para apoyar el evento, para que salga lo mejor posible y que se vayan contentos y salga lo que se realiza [...]

**E-** *¿Ha tenido algún enfrentamiento con alguien?*

**A-**Sí mira, hemos tenido enfrentamientos pero no directos sino simplemente relacionados a lo que se hace, por ejemplo yo estoy en la Comisión de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente aquí en la Facultad de Ciencias Políticas, entonces una de mis funciones es hacer el comentario al alumno o al profesor de que no fume porque no es un área de fumadores, entonces hay veces que uno se confronta con ellos y te hablan de mala manera, no con insultos ni nada sino simplemente es como "¿usted qué, usted que qué tiene que ver con esto?" pero pues estoy en la comisión y tenemos que estar al pendiente de lo que está sucediendo en nuestro entorno y pues debemos más o menos de llevar algo de equilibrio. Hay muchos que lo entienden sin ningún problema, pero hay muchos que no, pero no es enfrentamiento de agresión sino simplemente de que se hagan las cosas como se deben de hacer, pero pues es una negativa porque es como "¿por qué voy a dejar el cigarro?", es un pequeño confrontamiento, pero algo como con algún profesor o algo nada, cada uno como dicen, pinta su raya.

**E-** *¿Entonces cuál sería su opinión sobre su empleo?*

**A-**Mira mi empleo hasta la fecha me agrada y más que nada lo haces con gusto porque lo estás haciendo bien, no tienes problemas. Si tú sabes a qué vienes y te quitas problema de alguna otra cosa. Tú sabes lo que tienes que hacer y tus instalaciones como están y de ti depende que todo se haga bien.

**E-** *Por ejemplo, ¿le recomendaría a una persona ajena a que se una al equipo de mantenimiento?*

**A-**Mira casi por lo regular en ese aspecto, es de recursos humanos donde se manda el personal, pero antes los sindicalizados tenían y tienen la forma para mandar a la gente a trabajar a las áreas donde se necesitaba, pero qué es lo que pasa aquí, que ahorita ya no están contratando o mandando gente. Ahorita ya se perdieron 3 plazas de mantenimiento, se fueron dos y ya no tenemos esas dos bases y así sucesivamente, entonces pues nosotros, te voy a platicar, éramos nueve de mantenimiento y ahora somos seis y las instalaciones han crecido más y antes las instalaciones eran menos y teníamos más gente entonces hay veces que por eso tenemos más carga de trabajo y entonces hay veces que no nos da tiempo de hacer todo lo que tenemos que hacer porque nos hace falta gente y nosotros pidiendo a los mismos jefes que buscamos gente para que nos echen la mano para que estabilicemos la carga de trabajo. Ellos a veces nos dicen que sí, pero pues las mismas autoridades les dicen que no, que se esperen tantito y cuando se siente ya se perdió la oportunidad y ya no, entonces lo que estamos pidiendo desde hace tiempo es al menos 2 personas de mantenimiento, pero pues no.

*E- ¿Cree que el salario que recibe es justo para las labores que realiza?*

**A-**Bueno es que mira antes en el contrato colectivo de trabajo había un reglamento y una tabla de salarios y de tabuladores, entonces a raíz de varios sindicatos perdimos esa tabla, ese inciso, entonces pues ahora tú entras como encargado de mantenimiento, y ¿qué es encargado de mantenimiento? todo lo que se ve mantenimiento y antes no, por ejemplo tú entrabas como limpieza o de jardinero o de carpintero o de electricista o de albañil o etcétera; cualquier rama que se va llevando la facultad en la universidad más que nada de los tabuladores de cada uno de las funciones que cada uno desempeña, como secretaria, conserje, etcétera; pero antes cada una de ellas tenía su base, por ejemplo antes tú entras como conserje y después adquirirías conserje A, conserje B y conserje C, entonces cada uno de los tabuladores iba creciendo en salario y pues ahora sí te ponen como secretaria ya es solo secretaria, ya no es secretaria A o secretaria B y pues ya te quedas con ese trabajo, entonces si quieres remontar a tener un salario más pues ya no, entonces pues sí, los salarios son bajos aquí en la universidad tanto como porque perdimos eso y porque ahora ya sólo hay una sola base. Por ejemplo ahorita debería de ser encargado de mantenimiento A, encargado de mantenimiento B o auxiliar administrativo, pero se perdió todo eso, entonces no tenemos esas bases y lo que nos apoya es que cada año tenemos pues nuestros salarios nuestros, incrementos salariales anuales y así como ahorita está la situación siempre tenemos un salario mínimo, no se remonta como antes entonces también será lo mejor por la situación que teníamos antes, puede ser por la situación del país y eso; pero sí están muy bajos los salarios.

*E- Si un día tuviera la oportunidad de intercambiar su puesto de trabajo con alguien ¿con quién o cuál sería y por qué?*

**A-**Pues no, mira lo que pasa es que tú tienes tu perfil y sobre relacionado a tu perfil llevas tu norma en tu persona, en tu perfil, no puedes cambiarte a otro porque pues no sabes cómo es su entorno laboral; zapatero a sus zapatos, porque no sabes hacer otra cosa relacionada o bueno tal vez no están muy bien unificadas las cosas, pero no es excusa o algo para hacer otro tipo de cosas

[...]

*E- En esos tiempos libres ¿hace algo aparte del voluntariado, algo que le guste?*

**A-**Pues mira La verdad en aquel entonces cuando estaba uno chavo pues era como todos, éramos aficionados y jugamos lo que se llama pequeños encuentros de fútbol, no así llevarlo como con mucha gente, pero inclusive aquí mismo en la facultad, teníamos nuestro equipo de fútbol y yo fui uno de los fundadores pero ahorita pues ya no ha habido encuentros.[...] Pues sí, si me gusta el fútbol, inclusive el año pasado hubo un encuentro alumnos contra profesores y administrativos en las canchas de la universidad y no me has de creer, pero fue bonito, todos muy contentos y al final del encuentro pues convivimos sacamos fotos. Creo que este tipo de actividades se deberían hacer más, de hecho, yo les comentaba que podíamos gestionarlo con el promotor deportivo para ponernos de acuerdo y hacer un evento así. Antes varias veces jugamos aquí con los alumnos, nos echábamos un tochito aquí en las canchas. [...]

*E- Si en este momento pudiera cambiar algo de su vida, ¿sería algo?*

**A-**No, yo no cambiaría mi vida fijate, la viviría igualita, porque tuve una infancia... pues no era de la gente rica, éramos de la gente que vive en un barrio; pero muy bonita entonces eso no lo cambiaría ni por el oro del mundo. Me dice la gente que todo lo que hice me costó bastante mucho, después ya más o menos en mí en mi juventud ya hice cosas que me gustaron y hasta la fecha me sigue gustando, porque imagínate 46 años de dar servicio a una institución que es la Cruz roja y salvar a miles y miles de gentes accidentadas pues es una satisfacción muy bonita para mí, porque ahí no

recibes nada, pero si recibes una satisfacción bonita nada más, entonces por eso te digo que yo no cambiaría nada.

*E- ¿Y su familia?*

**A-**Mira yo al momento de que me casé mi esposa si sabía lo que estaba haciendo y si los descuide, pero pues tenía que entenderlo porque me iba a la Cruz roja pero después dejé unos permisos y traté de mandar algo pero pues yo sí les comentaba que me entendieran, también a mi esposa que me entendiera como me conoció; ya tenía un ideal a seguir, ya no lo podía cambiar tan fácil pero sin embargo toda mi familia está acostumbrada, mi esposa, bueno, hasta la fecha nos seguimos amando, tengo tres hijos y tengo tres nietos. Yo a los 50 años fui abuelo fíjate.

*E- Finalmente, ¿Cómo se describiría usted en tres palabras?*

**A-**Yo me definiría como una persona agradable. Otra, le agradezco a Dios y a la vida por llegar a la edad que tengo, entonces ser feliz por lo que fue, no tengo ninguna preocupación ni ningún remordimiento de lo que ha pasado en mi vida, entonces mi vida ha sido como con altas y bajas, pero ha sido tranquila. No me siento mal entonces yo me definiría como una persona alegre con la vida y con Dios, yo me sentiría con mucho amor hacia mí mismo y si llegará a fallecer me iría a gusto con todo lo que he hecho y con satisfacciones y sin problemas y sin nada.

Creo que eso es lo que todos andamos buscando andar tranquilos, acuérdate que nacemos, crecemos y tenemos que morir, por eso hay que agradecer lo que tenemos, no hay que pedir más. La vida fue muy amable y alegre conmigo.

## **ENERO 2020**

### **ENTREVISTA #2 Sr. Pedro**

**Edad: 39 años**

**Duración: 54:44 min**

[Entrevistador (E). – Iris M. Carrillo Hernández/ Sr. Pedro (P). - Encargado de mantenimiento]

*E- ¿Cuál es su escolaridad?*

**P-**Secundaria

*E- ¿Dónde reside?*

**P-**En Santiago Tlacotepec

*E- ¿Cuál es su horario de trabajo?*

**P-**Es de 2-9pm

*E- ¿Cuál es su puesto de trabajo?*

**P-**Encargado de mantenimiento

[...]

*E- ¿Cómo es que ingreso a trabajar aquí?*

**P-** ¿Cómo entre? Híjole, pues me costó mucho. Metí mis papeles y tardó año y medio para que me llamarán.

*E- ¿Los dejó aquí en la facultad?*

**P-**No, los llevamos en el edificio administrativo.

*E- ¿Sale como una convocatoria o algo así? Pero oiga, un año y medio es un montón de espera.*

**P-**Sí, pues ya después me hablaron, ya ni me acordaba que espere un año y medio y me dijeron que, si seguía interesado, les dije que sí pero que, si había posibilidad de que fuera en la tarde y me dijeron pues sí, es en la tarde.

*E- ¿Qué requisitos le pidieron?*

**P-** Pues los básicos, último grado de estudios y qué es lo que sabía hacer y pues ya comenté que electricista, herrero, jardinero, fontanero; de todo.

**E-** *¿Entonces le pidieron como cartas de recomendación?*

**P-** Dos cartas de recomendación y experiencia pues ya lo que se sabe

**E-** *¿En qué consisten sus labores?*

**P-** Pues en sí, pues en dar el mantenimiento a los salones, que vendría siendo hacer el aseo y de ahí pues si fallan las lámparas, cambiarlas, no sé, arreglar las butacas, ya incluye como soldar.

**E-** *¿Ustedes hacen eso?*

**P-** Si, eso también. Los cestos de basura que ya tenían hoyos, las palapas, no sé si se acuerde que armaron una fiesta que, porque se quitaron, era porque las estábamos reparando.

**E-** *¿En serio reparan ustedes eso?*

**P-** Si, también lo hacemos.

**E-** *¿Eso es como extra?*

**P-** No, entra en el mismo horario, en la misma función.

**E-** *Hacen un montón, ¿Cuál es su horario entonces?*

**P-** De las 2 de la tarde a 9 de la noche.

**E-** *¿Qué sería lo que más le agrada de su empleo?*

**P-** De aquí lo que más me agrada...pues todo, porque hacemos cosas que nos gustan y pues de alguna forma pues no sé si por falta de personal o por, ¿cómo se puede decir?, porque nos consienten, nos dejan hacer todo, bueno pues yo siento que es por falta de personal que nos dejan la tarea total pero pues de que nos gusta, si nos gusta, porque pues de alguna forma estamos en un ambiente sano.

**E-** *¿Qué sería lo que menos le agrada?*

**P-** Pues lo que menos me agrada es, pues sería la actitud de los jóvenes porque pues como que no valoran el servicio de mantenimiento que se les da. Para mí es algo como que lo dejan al último, así como que eso no importa, entonces pues desgraciadamente nuestro trabajo se ve cuando lo dejamos de hacer.

**E-** *Si, creo que tiene razón. Obviamente es un área en que, si no estuviera, todo sería un desastre y justo me comentaba uno de sus compañeros que nosotros encontramos las cosas limpias, pero nunca nos preguntamos quién está detrás de que estén así.*

**P-** Si, la verdad tienen razón porque los jóvenes cumplen con entrar a clase pero entran con su café y lo dejan en el suelo y es como "Ay se cayó" y al día siguiente regresan a la clase y encuentran todo en orden y yo creo, no sé porque nunca se han preguntado cómo es que ya no hay nada, entonces igual a lo mejor por ese tipo de pensamiento, no han visualizado el trabajo de mantenimiento, porque pues yo no sé en qué lugar quede ese ramo porque un ejemplo, el maestro llega y les da clase pero no mete las manos al tema del mantenimiento. La luz, llegan y la prenden y no saben cómo llega. Por ese lado si es triste el que no lo visualicen y de alguna forma creo que es el ramo que toman más al último, es como el primer escalón que todos se vuelan y brincan al segundo y ese lo dejan como que no lo toman en cuenta.

**E-** *¿Cuál sería hasta ahorita la mejor experiencia que ha tenido estando aquí?*

**P-** Pues el mismo apoyo de mis compañeros, la convivencia con los compañeros, porque de repente sí hay cosas que uno no sabe, no conoce, pero pregunto a mis compañeros y me apoyan. Para mí creo que eso es la mejor experiencia que he tenido, el apoyo entre nosotros

**E-** *¿Y la peor?*

**P-** La peor que tenido aquí, no pues yo creo que así peor pues no porque todo lo hago con cariño ósea me entregó a mi trabajo y pues de alguna forma está bien, por otro lado, sino tuvieran las cosas no haría falta y entonces experiencias malas yo creo que han sido a favor.

**E-** *¿Cómo es su convivencia con los profesores?*

**P-** Pues hay de todo, hay profesores buenos, malos, medio buenos. Malos porque volvemos a lo mismo es el ramo en el que menos aprecia tanto el trabajo como la gente, de repente veo que es así los valoró, los veo así y hay maestros que sí lo valoran y de hecho hasta dicen “Ay muchachos ustedes no descansan, van para allá y vienen para acá y les falta esto y ustedes ya lo hicieron y todo el tiempo vemos que no se cansan” es eso y pues ahí los maestros del medio son los que “¿cómo están” y otros que de plano ni el saludo.

**E-** *¿Siente que eso es con los maestros más jóvenes o...?*

**P-** Pues es que es parejo, hay de todo, por ejemplo, con las secretarias prácticamente no tengo roce y pues puede ser que es bueno porque ahora sí que subo y si nos hablan bien y todo [...] no tengo bien el contacto con ellas porque ahora sí que podría decir bien de eso quién está con ellos en su área

**E-** *¿Por ejemplo en alguna ocasión con administrativos o profesores se ponen de acuerdo y dicen vámonos a comer o casi siempre se limitan más a estar en la facultad?*

**P-** Sí, porque pues en sí el trabajo de mantenimiento no se presta para para darse uno ese tiempo de convivencia por lo mismo de que cuando ya están todas las instalaciones ocupadas dando el servicio que es, real, pues no hay tiempo para entretenerse uno, hay veces que estamos comiendo y ya nos dicen “Oye ya no hay agua” “oye se fue la luz acá” entonces pues uno tiene que levantarse y atenderlos, o sea pues prácticamente deja uno todo para que todo esté bien.

**E-** *¿Con los alumnos cómo siente que convive?*

**P-** Pues con los alumnos... son muy raros los que nos hablan o los que nos aprecian un poco porque la mayoría yo creo que será 90% es el qué pues bueno... a nosotros se nos hace un poco difícil porque en primera son un poquito, ummm no son personas sumisas o que se presten a platicar, así como que ellos su mundo es otro, entonces los poquitos que nos llegan a conocer, ubicar bien pues es nada más prácticamente el saludo “¿Cómo está? ¿Cómo le ha ido? o hoy no dejemos tanta basura”. Ahí prácticamente que es personal con el que uno plática, pero pues los demás al reguero y se acabó y pues es difícil, porque hay chicos y chicas que son medios delicados, entonces pues nosotros nos reservamos para que no haya malentendidos o problemas, entonces por ese lado si nos tenemos más reservados al trabajo, ellos en su mundo, nosotros a recoger, ellos a su reguero.

**E-** *¿Entonces por ejemplo digamos que su manera de relacionarse siempre sería como pintar esa raya, esa distancia?*

**P-** Sí sí, porque si hay veces que bueno; yo en el año que llevó sí lo he visto así [...]por ese lado mucha limitación de convivencia.

**E-** *¿Qué es lo que a la mayoría de la gente suele pensar sobre su empleo y que no es cierto?*

**P-** Siempre han dicho ese comentario, el de “Ni hacen el aseo, no barren los baños, están sucios” Yo creo que eso es a diario, ese comentario de hoy no han pasado hacer el aseo pero pues ahí ya no es tanto de uno sino de que son los malos hábitos de la persona porque por ejemplo los de la mañana hacen el aseo, entonces yo llego a las 12 y después de las 2 dicen es que no me han ido a hacer el aseo y es cómo “¿cómo es posible que lo hicieron en la mañana y ya esté así?” entonces son malos hábitos que tienen más que nada la comunidad estudiantil [...] entonces es muy difícil el que seamos comprendidos en ese punto, porque pues prácticamente no nos creen, o sea es como si está así es porque no lo han hecho, no hay un argumento nuestro favor, no hay como defendernos, bueno en mi caso yo he escuchado eso diario, por eso comenté que ese trabajo que se nota cuando se deja de hacer y los malos hábitos pues están a los minutos de cada hora entonces pues si es difícil

**E-** *¿Ha tenido algún maltrato de parte de alguien o algo así; un enfrentamiento?*

**P-** No pues no, uno trata de evitarlos porque si se puede llegar a dar por los mismos hábitos que tienen, el que uno les diga “Oye no hagas eso” pues yo creo que sí, se podrían dar, pero uno trata de evitarlo entonces yo de parte mía pues no.

**E-** *¿Cuál sería entonces su opinión sobre su empleo?*

**P-** Mi opinión personal de cómo lo veo, cómo lo siento, pues siento que es el menos valorado tanto a nivel sociedad... es el menos pagado y hasta un punto es el más trabajado o sea vamos a compararlo con un maestro, un maestro tiene una clase a lo mejor tiene dos horas de descanso, posteriormente tiene otra clase, un doctor no sé a lo mejor y él trabaja, no tiene muchos descansos pero es un empleo bien remunerado, vamos a decirlo así una secretaria, es más pesado y pues también está bien pagado y al mismo tiempo es apreciada la persona, no sé si porque los jefes pero pues son bien vistas, los maestros bien vistos, los doctores bien vistos y el de mantenimiento o el de limpieza como le quieran decir, pues yo lo veo como que todos lo ven como El patito feo como pues "él que haga esto" como que páguenle tanto o sea un número. Por ejemplo si se cae la puerta pues ya nos hablan "muchachos ya sé cayó la puerta del edificio B" y un ejemplo si mandamos por un herrero, el herrero dice, bueno yo te voy a cobrar \$1000 por ponerla y lo ponen pero porque lo vale y necesitan que la puerta sea colocada en su lugar y nosotros, en mi caso me pagan \$2000 y tengo que hacer todas las funciones entonces por ejemplo si hago dos trabajitos, que se cayeran dos puertas en un día me van a dar los \$2000, por lavar los baños, por reparar lámparas, por reparar las puertas, por todo me van a seguir dando lo mismo y volvemos a lo mismo, nadie valora el trabajo nada más dicen "ah pues ya sé que cayó la puerta y ya la pusieron" y hasta ahí nada más.

**E-** ¿Entonces usted le recomendaría alguien que se viniera a trabajar aquí en el equipo de mantenimiento?

**P-** Pues sí se lo recomendaría cuando nos dieran las mismas prestaciones de un maestro, bueno no en la misma cantidad, sino que se lo recomendaría cuando estuviera sindicalizado porque así tendría prestaciones.

**E-** ¿Usted ahorita está sindicalizado?

**P-** No, no estoy sindicalizado.

**E-** ¿Al cuánto tiempo los pueden sindicalizar?

**P-** Pues es variable, no hay tiempo. Hay personas que estuvieron 5 años así, hay quienes 3, 4, no hay un tiempo exacto, entonces yo creo que es por lo mismo que el trabajo no es valorado como lo que es, pues yo creo que somos los que sabemos más cosas y ganamos menos.

**E-** ¿Si un día tuviera la oportunidad de intercambiar el puesto con alguien cuál elegiría y por qué?

**P-** Si me dieran a escoger un día y que me dejaran actuar como debe de ser, porque así es como debe de ser, yo creo que sería con el de un maestro porque tendría la oportunidad de corregir a todos los chicos, que prácticamente es el 90% que está mal, entonces si me dejaran trabajar como es, como debe de ser, sería de maestro para ponerles un qué te estés quieto.

**E-** Además de laborar aquí en la universidad ¿Tiene otro empleo?

**P-** En la mañana trabajo de 6 a 12.

**E-** Wow, ¿Entonces sólo tiene 2 horas y ya se viene para acá?

**P-** Pues sí prácticamente un trayecto porque trabajo, me voy a Santiago Tianguistenco y prácticamente a las 12 tomo un agua o algo y ya me regreso para acá, para estar aquí en las tardes y me levanto a las 4:00 de la mañana para salir a las 5:00 para llegar a las 6:00.

**E-** ¿Qué hace en sus tiempos libres, digamos algo que le guste fuera de las actividades?

- En tiempo libre dependiendo de dónde y a qué hora; si es en la tarde familia y si es en la mañana y dependiendo del día, no sé, si es domingo ir a jugar fútbol.

[...]

**E-** ¿Cuál sería su más grande sueño ahorita en la vida?

**P-** Pues mi mayor sueño es ver que mis hijos tengan una profesión y que sean unas personas sencillas y humildes a pesar de lo que logran conseguir; me gustaría que fueran sencillos y humildes.

**E-** ¿Y en el trabajo?

**P**-Mi meta en el trabajo, pues seguir trabajando y hacer las cosas, pues bien, lo que hagamos hay que hacerlo bien y si no pues mejor no lo hagas, porque pues sí voy a poner una puerta hoy y mañana que la abran se vuelve a caer pues no.

**E**- *¿Si pudiera cambiar algo de su vida qué sería?*

**P**-Pues cambiar algo de la vida... Si pudiera cambiar algo serían los valores porque pues se están perdiendo los valores, en mi familia, porque no digo que mis hijos son unos ángeles, a veces puede que en la casa se comportan de una forma y en la calle de otra, entonces sería eso cambiar los valores nuevos por los viejitos.

**E**- *Pero más de usted, ¿Algo más personal?*

**P**- En la mía, en lo personal bueno pues yo tuve la oportunidad de estudiar, quería ser veterinario, pero por malas cabezas pues no lo logramos entonces pues sería eso, si lo pudiera cambiar si lo haría, sería veterinario porque pues en mantenimiento no lo valoran y de maestro creo que empezaría por los malos hábitos.

**E**- *Finalmente, ¿Cómo se describiría en tres palabras?*

**P**-Yo me describiría como una persona que sí se abría subsistir sin la ayuda de otras personas en el aspecto de vivir la vida porque la convivencia bueno todos necesitamos de todos pero en un aspecto de que si me dejaran abandonado en una isla solito y sería autosuficiente, la otra es que yo siento que soy humilde, siento que soy sencillo y siento que también soy una persona amigable claro con quienes desean ofrecer amistad porque de ahí para allá pues dicen que soy muy enojón y la otra, pues siento que yo soy una persona que no se rinde, que sabe luchar, una persona contenta con la vida que lleva.

**E**- *Creo que tiene razón, eso es lo importante sí sé hacer esto lo voy a hacer bien.*

**P**-Pues es parte de la vida, muchas veces uno se preocupa por cosas que de alguna forma no son de nuestro interés, de nuestra incumbencia y estamos muy preocupados por esas cosas, es lo mismo, un ejemplo, hay problemas grandes como ahorita, la guerra y a mí no me preocupa porque pues yo no puedo resolverlo entonces no hay que darle caso, hay que ver por uno nada más.

[...]

**ENTREVISTA #3 Sr. Omar**

**Edad: 26 años**

**Duración: 01:09:00 min**

[Entrevistador (E). – Iris M. Carrillo Hernández/ Sr. Omar (O). - Encargado de mantenimiento]

**E**- *¿Cuál es su escolaridad?*

**O**-Prepa trunca

**E**- *¿Dónde reside?*

**O**-Toluca

**E**- *¿Cuál es su cargo?*

**O**-Encargado de mantenimiento

**E**- *¿Cuánto tiempo lleva trabajando?*

**O**-2 años

**E**- *¿Cómo es que entró a trabajar?*

**O**-Bueno es que estaba trabajando en una para fumigaciones y algún maestro que trabaja aquí me dijo, mira hay un vacante, ven a ver y pues vine directamente aquí a la Facultad a hacer una entrevista y después ya me mandaron hacer todo el trámite.

**E**- *¿Qué requisitos le pidieron?*

**O**-Pues me pidieron acta de nacimiento, CURP, certificado de antecedentes no penales, credencial y después solicitud elaborada, currículum, cartas de recomendación sobre que no dejará la chamba botada o algo.

**E**- *¿Pero como de tener experiencia o algo?*

**O**-Pues no, para barrer no se necesita mucha experiencia.

*E- ¿En qué consisten exactamente las labores que hace?*

**O-** Pues en general pues hacer la limpieza de todas nuestras áreas. Yo tengo el edificio A y en la tarde me toca el edificio de las dos plantas. Es mantenerlos limpios funcionales para que cuando el maestro o el alumno entra al salón no tenga ningún problema, se siente y pueda dar la clase; esa es nuestra función.

*E- ¿Pero esto lo comparte con alguien más o sólo usted?*

**O-** Bueno pues en general todo solo, pero por ejemplo podemos compartir hoy que no hay clases o cuando hay vacaciones, pero rara vez.

*E- ¿Cuál es su horario?*

**O-** Mire normal es de 9 a 2pm y cada tercer día entro a las 9 de la mañana y salgo hasta las 9 de la noche todo el día.

*E- ¿Qué sería lo que más le agrada de su empleo?*

**O-** Si, hay cosas que nos agradan pero pues yo creo que sería este momento porque por ejemplo yo trabajo en una fábrica y en una fábrica no hay descanso, no hay momento para descansar y por ejemplo ahorita está la oportunidad de descansar porque no hay mucho trabajo, que claro cuando ya hay alumnos pues ya, porque hay que abrir y bueno a lo mejor y le voy a hablar muy claramente pero pues está lo de "ya tiró café, hay que ir a abrir al maestro el salón porque va a dar talleres y algún maldoso cierra y luego se van a quejar que no está abierto, pero que hay un examen escrito" y hay que estar bien al pendiente de que no entre algún ratero que se disfrace de alumno o sea nosotros no la vamos a impedir pero pues igual y avisar, revisar que no se lleven algo, cosas. Pero sí tenemos un ratito de tiempo para platicar.

*E- Mencionaba lo de algún ratero, ¿le ha tocado ver alguno o así?*

**O-** Si me ha tocado ver, pero de que enfrentarlo pues no. Es que es un tema de general porque nosotros abrimos el salón, entra usted y el maestro, iban a tener un examen y salen y el maestro no cierra la puerta y se queda el salón abierto, nosotros estamos en otro lado y pues entra fulano ve y se lleva la computadora y ya y a nosotros nos van a decir dónde estaban. Son muchos detonantes, alguna de las cosas que no es que no me gusten que les falta a muchos alumnos y maestros, les falta ese control de "Oye sabes qué, voy a salir" y así nosotros estamos al pendiente.

*E - ¿Entonces, eso podría ser lo que menos le agrada?*

**O-** Pues hay muchas cosas, ósea para decir una de las cosas es eso, pero o sea el problema es que a veces nos echan la culpa de cosas que los mismos usuarios hicieron, por ejemplo hay un evento en el auditorio a las 6 de la tarde, va a venir el rector o una persona importante y me avisan con anticipación, desde las 4 déjalo listo y lo dejas perfecto pero sale por ahí un maestro con sus alumnos diciendo que lo van a ocupar, entonces se lo prestas pero entran y toman café, hacen cosas y si el evento empieza a las 6:00 ellos salen 5 minutos antes para las 6:00 y entonces hay que volver a entrar y hay que hacer muchas cosas y al final es por lo que no está o lo mismo que te digo con los rateros, igual hay veces que la clase empieza a las 5, el maestro no llegó, cerramos y el maestro después llega 40 minutos tarde y muy enojado porque no está abierto y los alumnos hicieron su desastre o también nos ha tocado encontrar las parejitas y todo eso pues nos carga la mano porque nos dicen "¿por qué no lo sacas, por qué el otro" o sea nos achacan culpas que pues no [...] Lamentablemente no hay el personal suficiente, en este edificio deberíamos de ser 2 en la mañana y 2 en la tarde pero pues somos uno y uno. Imagínense cuántos debemos de hacer, por eso a veces haces las cosas a la carrera, entonces es eso, la falta de personal genera que estemos corriendo y la falta de compromiso o no sé cómo se le puede decir de los maestros y alumnos, pues bueno ubicas algunos que son conscientes que pues si cierran, levantan su basura, son conscientes pero pues a muchos les vale y pues si al final de cuentas es nuestra función pero pues no podemos estar cuidando todo y creo que esa es una de las partes más...por ejemplo, en algo personal, he encontrado alumnos bien apurados haciendo tareas en el salón pero he encontrado algunos con las piernas en escritorio jugando videojuegos, con la música a todo volumen Y entonces ahí sí es como



“Ay, ¿sabes qué? Sácate” y de hecho creo que muchos de ustedes nos ven como “Ayy esos señores siempre son bien enojones, nos gritan, nos regañan”, pero la verdad es que nos cansan porque actúan como niños chiquitos y pues no voy a comparar con sus papás, pero pues si no sé, ves a tu hijo y ves que se está portando mal pues te enojas y a veces pasa con nosotros porque, a fin de cuentas, la facultad está hecha para alumnos y aquí nosotros somos los que pasamos más tiempo con ustedes [...]. Entonces algún director viene 4 años lo ven por ahí en un evento y nosotros somos los que estamos ahí en contacto todos los días a todas horas peleando, bueno no, nosotros no les podemos decir nada, pero pues sí hay algunos que dicen como “A ver las instalaciones son nuestras” y pues seamos también sinceros y razonables, pues si, no podemos hacer nada porque pues hay unos alumnos que tienen el respeto, la educación y entienden, pero hay otros que pues no.

*E- Bueno entonces en estos dos años ¿Cuál cree que ha sido la mejor experiencia que ha tenido?*

**O-**Pues experiencia a lo mejor no, hay personas agradecidas que pues platican con uno, que nos toman en cuenta, tanto maestros como alumnos y eso es como una experiencia para mi bonita, porque se toman el tiempo, son humildes y dicen bueno pues vamos a ponernos a platicar cosas, no sé algo pero de ahí en fuera pues no así personales importantes, pero cuando viene el rector no nos dejan acercarse o sea si nos dejan pero es como pues ponte a limpiar ponte hacer tus actividades, un ejemplo, porque bueno es una de las personalidades más importantes pero él entra y por dónde tiene que pasar tiene que estar limpio pero pues no ve que trabajo hay detrás se para en el auditorio, un ejemplo, hace acto de presencia, dos tres palabras y se va, entonces pues de personalidades que yo conozca hasta ahorita pues no.

*E- ¿Entonces cómo, o sea cuando viene el rector no los dejan acercarse o....?*

**O-**Bueno por ejemplo en este auditorio está el rector adentro y te dicen ponte a limpiar aquí porque ahorita va a pasar, pero de que nosotros estemos ahí como "Ayy señor rector, Qué bueno" no pues no

*E- Pero tampoco ha sido como que el rector se haya acercado a ustedes, haya tenido alguna atención de alguna manera ¿o sí?*

**O-**No fíjese que no, por ejemplo en el informe yo me lo encontré de frente y ni me conocí, ósea yo andaba con la bata y ni siquiera me dijo buenas tardes señor y lo estaban grabando así como para quedar bien, voy a decir algo muy humilde, pero nada y por ejemplo hay una doctora que tuvo un evento en este edificio en el auditorio y aquí pues sucede y cuándo acabó bueno yo la ayudé y cada que lo encontraba me decía “vente vamos a comer o ya vete a comer”, me agradece cada que me lo encuentro, me saluda.

*E- ¿Y por ejemplo ya que hablamos de las experiencias positivas, alguna negativa que cree que ha sido la peor?*

**O-**Pues miré la peor que tuve es una broma que me hicieron. Vino un estudiante y estaba barriendo la explanada, llegó y con la voz y la pinta de que tenía, llegó medio entonado, feliz, un poco de alcohol y dijo que estaba buscando a un compañero, yo le dije que no sabía dónde estaba y empezó a decir que necesitaba secuestrar a alguno y yo acababa de entrar, entonces empezó a decirme que luego me iba a decir cómo se movía la droga y pues uno piensa, pues en las universidades eso pasa Y entonces yo fui con mi jefe y buscamos en las cámaras y al final dijeron que era un estudiante que no había ningún problema y que había sido una broma.

[...]y de ahí también una bueno como experiencia es que bueno cuando entraste te dicen vas a lavar baños y siempre uno tiene la idea de que los hombres... bueno que los baños de los hombres hasta dan miedo y entré y limpio, pero mi sorpresa fue con el de las mujeres, ahora sí que me llevé la sorpresa de que el baño de mujeres estaba más sucio, he encontrado pruebas de embarazo, ropa interior, cerveza, alcohol, marihuana, todo en el baño de mujeres; O sea no es una experiencia fea pero yo esperaba encontrar eso en el baño de hombres y mira. Bueno eso es una experiencia a lo mejor graciosa para mí o sea no lo tomó ni bueno ni malo, pero es algo que he encontrado en los sanitarios.

*E- ¿Y cómo cree que su convivencia con los profesores?*

**O-** Pues creo que general regular. Regular porque no con todos platico, no todos me caen bien y no me caen bien no porque sean malas personas sino por su actitud, es que son... vamos, entran con actitud prepotente, todo quieren, pero tampoco son de las personas que no sé por ejemplo se programa el salón y se abre y el maestro no llega entonces cierras el salón y después llega tarde y empieza, "es que no me quieren abrir, no están al pendiente" y eso genera como qué pues no sé, no soy su portero para estar siempre al pendiente y otra, en lo personal pues no saludan, no son personas de "Buenos días, buenas tardes". Como que algunos, de un 100%, un 10% te miran por encima del hombro, así como qué yo estoy hasta arriba y órale. De ahí en fuera pues creo que esa es una de las fricciones, los salones y hay algunos que, pues están diciendo, así como "es que no hacen nada" y no sé, cómo que extreman las cosas, son mamones, pero de los demás si puedo hablar bien, de algunos. No importa si te encuentran a veces hasta lavando los baños, te saludan y hay maestros que a menos que quieran algo te saludan.

*E- ¿Y con administrativos por ejemplo el director?*

**O-** Pues hasta ahorita con ellos es una buena relación. Todo el personal administrativo son buenas personas, hay buena relación y confianza, por decir yo le rindo cuentas al administrativo pero siento que también con la subdirectora administrativa puedo decirle algo en determinado momento, vamos a suponer no sé, necesito \$20, siento que ella es accesible, entonces no tengo ningún problema y con los alumnos, yo le soy sincero, pues son contados, por ejemplo podría señalarla a usted y algunos muchachos que podría señalar que son buenas personas, educadas, que llevan una relación donde me los encuentro y "Buenos días, buenas tardes" Pero los demás no se prestan, sienten que por venir a sentarse en una silla ya y que tienen el derecho de romper y deshacer, vamos a suponer un 50/50.

*E- ¿Entonces su forma de relacionarse con la comunidad universitaria es marcar esa distancia o a va a depender de algo?*

**O-** Yo por ejemplo de mis labores siempre es como yo hago mi trabajo y usted como alumno hace su papel de aprender y pues yo mantengo esa raya, pero hay alumnos y maestros y compañeros que rebasan esa línea, a lo mejor está un lugar y cómo está, pero eso ya depende de la persona que se acerque, porque no es lo mismo que yo llegué bien confiado con el doctor Lenin; solamente si me dan cierto nivel de confianza, pero siempre trato de ser yo personal de mantenimiento y marcar esa línea.

*E- ¿Qué sería lo que la mayoría de la gente suele pensar que no es cierto sobre su empleo?*

**O-** El prejuicio está en que se piensa que nosotros nos la pasamos sentados, que no se hacen las labores, pues no sé, igual y eso lo podría contestar alguien de fuera, porque usted podría decir 'Omar' dice que hace mucho y yo lo veo sentado todo el día [...]

*E- ¿Cree que de repente hacen una diferenciación? O sea que por ejemplo no sé, viene el rector y en este caso la secretaría si puedo estar conviviendo con él por ejemplo que haya una diferencia marcada entre los de mantenimiento y otros.*

**O-** O sea no lo hacen tal cual como "no te acerques, tú tus funciones" pero no nos dejan en el sentido de que pues nuestras labores, quizás si viniéramos saliendo de turno y dijéramos quiero pasar a ver al rector pues te dicen pásate, a lo mejor, pero mientras estamos en nuestras funciones es muy difícil que nos dejen acercarnos y no que nos lo prohíban como niños chiquitos, sino que pues siempre estás haciendo labores porque pues han venido personalidades que pues para mí no son tan importantes, bueno han venido diputados, unos que traen billete, entonces vienen el auditorio dan una conferencia y si nos dejan acercar pero van por ejemplo frente al salón de consejos y van a pasar al auditorio y tienes que preparar porque van a comer, por ejemplo no sé, se acabó la comida, hay que moverse, no nos dicen nada si nos acercamos pero pues ellos entran, hacen su función, maestros, personal, entonces entrar nosotros como platicar pues no se puede y cuando ellos salen

ya van con el director, subdirector, con los alumnos destacados, con los consejeros o los que están enfrente de todos los alumnos. [...]

**E-** *Algo que noté es que casi no se van a comer a la cafetería, todo se lo traen a su lugar designado, ¿tienen como una regla de que tienen que comer en su espacio”?*

**O-** No, pero pues es nuestro espacio y ahí tenemos nuestro baño, la salita y si, podemos comer en la cafetería, hemos comido en la cafetería, hemos comido con maestros pero pues yo en lo personal me siento más cómodo ahí, porque pues ahí está de pronto uno desparramado [...] nos sentimos más cómodos ahí, aunque queremos que se nos cambie el lugar por uno más alejado porque a veces pues luego estamos hablando fuerte y pues los maestros están dando clase o los alumnos están pasando y por eso queremos que se nos cambie a un lugar más apartado, por si en algunos años a lo mejor y nos ve lejos no es porque ellos nos marginan, sino porque nosotros lo pedimos porque pues a veces como hombres, seamos sinceros, a veces estamos haciendo bromas y pues si pasa un alumno o alumna se pueden ofender y a lo mejor y no es un tema que pero pues está sonando mucho lo de la igualdad de género y si digo alguna palabra y pasa alguien y lo escucha pues se puede ofender porque pues mi compañero puede aguantar pero alguien más no, por eso queremos que se nos aleje, también eso es una parte que nos gusta, nos relaja mucho [...] Te distraes, descansas.

**E-** *¿Cuál sería la opinión sobre su empleo?*

**O-** Bueno le voy a hablar sobre mi empleo, yo lo que veo mal en el sentido de que [...] no es suficiente personal [...] el mantenimiento lo veo como una de las labores más importantes porque yo lo he visto, porque si en dos días no se hace esto se vuelve un caos, por ejemplo no sé si un día ha visto el cortometraje “Un día sin mexicanos en Estados Unidos” y un día se quedan sin mexicanos y pues Estados Unidos es todo un caos y por ejemplo lo mismo pasaría que si un día no estamos, se deja de hacer el aseo no se llena la cisterna o sea una secretaría no va bajar a la bodega cargar un botellón de agua. Aunque nuestro trabajo no se vea, no se cuente todo lo que se ha hecho o sea porque quién está hecho, si es una de las labores más importantes. [...] Otra es que por ejemplo usted ya va de salida, pero si acabará de entrar a su primer semestre los cinco años estaríamos en contacto, igual con un académico, entra, sale el alumno, es más tiempo el que nos vemos. Yo le veo esa parte, que nuestras labores es una de las importantes.

**E-** *Sí, es como lo que le comentaba, creo que muchas veces no tomamos eso en cuenta porque alguien nos está poniendo todo en orden.*

**O-** Sí, pues por decir no sé, si usted ha tomado clases temprano a las 7 de la mañana entonces algunas veces usted entra al salón y encuentra limpio y su salón tiene un total de 25 alumnos, quizás 19 si están centrados en clase como se debe, porque bueno yo también fui estudiante, fui desmadroso, por eso no termine la prepa, bueno o sea no me justifico porque pues por ejemplo mi edad es casi de alguno de ustedes pero bueno; 19 están en lo que es la clase, el otro está en el chisme o haciendo desastre o con Pizza comiendo, entonces sale usted y entra a clase y pasa lo mismo y en total al día son 7 clases, llegan las 8 de la noche y yo tengo hacerlo, cuando amanece, no amanece como ustedes lo dejaron y por ejemplo si pasará tres días seguidos sin hacer el salón, imagínese.[...] Yo lo único que pediría conforme lo que es mi trabajo, es que sea reconocido económicamente, que nos den un extra, porque pues las necesidades son grandes y allá afuera está difícil, o como el consejo que todos padres dicen, Pues échele ganas a la escuela porque pues para nosotros pues la situación económica está difícil [...] Por eso usted que tiene la oportunidad de crecer échale ganas porque pues eso es lo primero que yo pediría, el sueldo. A lo mejor mis compañeros dirían que el trabajo disminuyera, pero yo no, hay que echarle ganas, pero sí económicamente creo que el salario que se tiene no es justo porque no cubre todo, no se cubre ni la mitad yo creo que de nuestras funciones. Yo creo sinceramente que el salario sería por ejemplo para que yo hiciera nada más un edificio, enfocado nada más a lavar baños y salones, de ahí en fuera no estamos hablando

nada de electricidad ni de plomería, ni de llevar oficios; cada uno se encarga de algo entonces no, no cubre lo que yo hago y mucho menos lo de mis compañeros.

**E-** *¿Entonces si los mandan luego entregar cosas?*

**O-** Sí, nuestras labores al día son 80% enfocadas a mantenimiento, pero el otro 20% enfocado a traer esto y traer el otro y para mí esa no es la queja, sino que en lo económico no se ve reflejado. [...] Por decir hoy es quincena y no sé no ha llegado un bono y le ofrezco a un profesor “Oye te pinto tu casa” y pues eso ya genera algo extra pero pues es estar lejos de tus hijos y pues no sé, eso podría estar solucionado a lo mejor no al 100, pero si, si se aumenta el sueldo o no sé a lo mejor este valor emocional por ejemplo que dijeran algo cómo “el trabajo de los de mantenimiento es muy necesario” que se sienta el reconocimiento porque pues por ejemplo yo tengo hijos chiquitos pero hay unos que tienen hijos en Universidad y pues mi sueldo no difiere mucho del de ellos entonces pues no sé, a veces veo que hay alumnos que están desquitando el esfuerzo de sus papás pero hay otros que no y lamentablemente yo fui de ellos y no sé, a lo mejor hoy en día estaría sentado en una oficina pero no, me toca sufrir, levantarme temprano y pues con un sueldo así.

**E-** *¿Entonces usted le recomendaría alguien que se viniera a trabajar en esto o de plano no?*

**O-** Lo haría. Mire todos los trabajos se recomiendan, yo he trabajado en muchas cosas, he trabajado desde los 11 años. Todos los trabajos se recomiendan, mientras sea algo honrado se recomienda por qué hay gente necesitada que a lo mejor aquí vamos a poner, yo mi trabajo es feo pero hay gente que no tiene nada, ni una tortilla y con hijos entonces yo sí lo recomendaría, o sea si en algún momento hubiera una vacante y tengo un compañero, un amigo que lo necesita yo se lo recomendaría [...] Pues en algunos casos porque hay unos compañeros que entraron sin prestaciones pero te dan un dinero o sea no es un dinero que digan tiene mucho, pero si para apuros, en mi experiencia, en prepa cuando tuve mi primer hijo me quedé endrogado en muchos lugares, sin dinero, con un hijo que necesitaba cosas, pañales, que en ese momento pues no, pero pues igual y había algo, poquito. Ósea por lógica no me voy a quedar aquí para siempre pero gracias a Dios con poquito pues tuve la oportunidad de crecer, pagar mis deudas e ir creciendo [...] una vez un jefe me lo dijo, tu necesidad es lo que te mueve pero que tu trabajo siempre sea digno, por ejemplo yo antes vendía lubricantes y salía lejos porque yo veía la necesidad de mi casa, eso me hizo moverme [...] por ejemplo puede ser que haya una plaza, somos compañeros y todo pero pues se tiene que competir con el de la tarde entonces pues no sé, igual si antes dormía media hora, ahora ya no porque vas a querer conseguir esa plaza, eso pasa en todos los sentidos pero pues en las personas que no tenemos estudios pues tenemos que pelear así aunque directamente o indirectamente, no nos van a decir te vas a pelear a moquetazos por la plaza pero si hay que pelear, hay que luchar [...] Aquí en la universidad de gobierno es uno de los lugares que cualquier persona quisiera entrar y quiere entrar por las prestaciones pero pues hay que pelear por ellas, no es como que ya entraste y ya está, hay que pelearlas, yo le puedo decir a comparación de un compañero que nuestro sueldo es el mismo pero pues quienes tienen más años tienen más prestaciones, nos llevan de bajada, la gran diferencia es que empiezas a ganar más y a trabajar menos porque tienes más horas, ya tienes más años y eres más mañoso, en una fábrica puedes pasar 40 años y siempre vas a trabajar lo mismo no va haber un punto de equilibrio como aquí [...]

**E-** *Ahora, si pudiera intercambiar un día su puesto ¿con quién sería y por qué?*

**O-** Pues con los maestros y pues sólo sería para darles una regañada, nada más. Bueno independientemente, a mí en lo personal si me gustaría seguir estudiando, terminar mi carrera y hacer una maestría y dar clase porque hoy en día veo los maestros y un mundo diferente, luego en el aspecto como que siento que ahora las clases son diferentes, a mí todavía me tocó el borrador en la cabeza entonces pues como que uno crece viendo a los maestros, pero sí me gustaría hacer eso y en parte sería para darles una regañada a los alumnos.

**E-** *¿Qué hace en sus tiempos libres?*

O- Pues tiempo libre, pues no, por decir vamos a hablar del tiempo después de la universidad, el tiempo que tengo es para trabajar en otras cosas porque pues la economía es la que nos mueve y el tiempo que me queda pues es para mis hijos entonces pues cuando mis hijos están de vacaciones yo salgo y pues jugamos, pero a veces me quedo dormido [...]

E- *¿Cuál sería su más grande sueño?*

O- Ahorita mi sueño y mi meta es, siempre ha sido tener casa propia, un buen carro, un carro de agencia que diga yo, es mío, esa es mi meta principal. Gracias a Dios ya cumplí la meta de tener mi esposa, mis hijos, no he fallado de mantenerlos, pero esa es mi meta, que el día de mañana yo diga esta es mi casa yo la construí desde abajo, mis hijos tienen una buena educación y un buen estudio y ahorita ahorita la meta, el propósito que tengo es terminar mi escuela, hacer la carrera, pero pues es un poquito más futuro.

E- *Si pudiera cambiar algo de su vida ¿qué sería?*

O- Mire no me arrepiento de nada y no cambiaría nada pero yo creo que sí haría un poquito de cambio en la escuela porque en mi experiencia personal pues fui un desmadre en la escuela entonces cambiaría un poco por tener algo y si lo cambiaría porque mis hijos estarían mejor, porque yo estaría mejor, porque a lo mejor esta entrevista no se la hubiera dado como el de mantenimiento sino como algún maestro, algún licenciado pero no, porque fui el clásico alumno que se iba de briago, me salía, entonces si lo cambiaría[...] muchas experiencias malas espero me sirvan para mis hijos para que no hagan lo mismo que yo.

E- *Finalmente ¿Cómo se describiría en tres palabras?*

O- Me describiría como trabajador, honesto y perseverante, para mí eso sería, pero a veces cambian las perspectivas, la gente que me conoce va a decir ni hace nada este flojo, pero pues yo creo que esas son para mí.

[...]

[COMENTARIO EXTRA]

¿O- Fuera de nuestras funciones nos ha tocado ver que chamacos que se quieren aventar y por eso se colocaron estas tapas porque sí ha pasado que se quieren aventar y a veces uno como persona quisiera acercarse y decirles "Oye cómo estás?", checar, pero también como le decía lo de la relación, pues no se puede, yo no puedo llegar y por ejemplo a sentarme al lado de usted y decirle "qué, ¿cómo estás?" Porque pues en primera se ve mal, en segunda lo puede malinterpretar, entonces yo puedo escucharte en algún problema, no se lo voy a solucionar, pero si lo puedo escuchar porque si se ha dado el caso de que aquí en la facultad se quieren matar.

#### **ENTREVISTA #4 Sr. Carlos**

**Edad: 46 años**

**Duración: 55 minutos.**

[Entrevistador (E). – Iris M. Carrillo Hernández/ Sr. Carlos (C). - Encargado de mantenimiento]

E- *¿Cuál es su escolaridad?*

C- Secundaria

E- *¿Dónde reside?*

C- En la colonia Villa Hogar

E- *¿Cuál es su puesto de trabajo?*

C- Encargado de mantenimiento

E- *¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí?*

C- 10 años en la FCPYS

E- *¿Cuál es su horario de trabajo?*

C- 2:30pm y de 2:30pm - 6:30pm en trabajos especiales.

E- *¿Cómo es que ingreso a trabajar aquí en la universidad?*

**C-** Pues aquí ingresé porque una compañera mía de otro trabajo me invitó a trabajar aquí y pues yo dije, bueno vamos a probar como está el trabajo y era complicado porque yo trabajaba en las tardes allá y era pasarse de allá para acá y de allá para allá [...] era muy pesado y entonces decidí inclinarme por un trabajo y elegí este.

**E -** *¿Y por qué se quedó aquí?*

**C-** Porque el tiempo era muy... No había horario de trabajo a veces si salíamos a las 3 de la mañana y luego era pedir taxi y llegar a la casa y dormir 2-3 horas y otra vez levántate y vámonos, era muy pesado, andaba yo muy estresado y entonces dije “No, me tengo que decidir por un trabajo” y decidí por este y la verdad sí he estado muy a gusto en este trabajo.

**E -** *¿Qué requisitos le pidieron?*

**C-** Pues te piden tus, lo que normalmente se pide de papeles, acta de nacimiento escolaridad...

**E -** *Pero por ejemplo ¿le dijeron sí tenía que saber de plomería o algo?*

**C-** Pues el puesto era de encargado de mantenimiento y obviamente que debías de tener conocimientos de y básicamente yo no los tenía así un 100%, traía conocimiento de un 40%, lo básico y eso también lo toman en cuenta, como trae un 40% de conocimiento pues vamos a darle la oportunidad y aquí estamos

**E -** *¿Se tardó en entrar?*

**C-** Sí, si me tarde bastante porque en ese entonces íbamos al sindicato y pues ahí te decían, “vente mañana y pasado mañana “y así nos traían y así duré yo unos 3- 4 años[...] yo iba diario inclusive del otro trabajo salía y me venía para acá y en las mañanas cuando me tocaba rolar turno ya sea en la mañana o en la tarde, yo tenía que estar acá, que me vieran que yo estaba ahí esperando el lugar, esperando a entrar. Nada más que era muy complicado inclusive creo que ahorita es más complicado, ahorita no sé qué requisitos piden para entrar lo desconozco, pero me imagino que ya han pedido más de preparatoria.

**E -** *¿En qué consisten sus labores?*

**C-** Pues encargado de mantenimiento es enfocarte en todo aquí, como ahorita que yo estoy aquí en el auditorio, más que nada mis labores es mantenerlo limpio para cualquier evento que surja de un día para otro, o sea hay una agenda dónde se realizan los eventos entonces sobre eso me voy basando, llego en la mañana, reviso la agenda, veo que eventos hay durante el día y sobre eso me voy programando para tener limpio siempre, salón de consejos y la biblioteca de la parte de abajo y aquí pues si hay que arreglar un contacto, hay que arreglarlo, que si hay que cambiar un foco hay que cambiarlo. Cosas así que van saliendo y hay que tratar de sacarlas.

**E -** *Me acabo de acordar de los eventos que han hecho por ejemplo de Halloween, que es como la noche de películas y todo eso; ¿A Usted le tocó entonces limpiar todo?*

**C-** Eso sí, sí me tocó en una ocasión, de hecho, creo que la última vez que se hizo, como hace 2 años. Si, los chavos dejaron algo sucio, pero incluso ellos me ayudaron porque iba a haber un evento a las 8 de la mañana y entonces pues yo llegué a las 7:30am y todavía estaban ahí, entonces fue como “¿saben qué? vamos a limpiar porque tengo un evento” y los chavos me ayudaron a limpiar y todo eso[...] Me ayudaron y todo estuvo a tiempo para el evento.

**E -** *Bueno, ¿qué es lo que más le agrada de su empleo?*

**C-** Pues mira lo que más me agrada de empleo es que tenga los espacios preparados para cuando hay un evento, es lo que más me gusta, la satisfacción que tengo de ver que entran y está todo preparado y ordenado y limpio, es lo que a mí me gusta, porque si te agarra de que no he terminado y está bien sucio es como he fallado, falle y no te sientes bien. Yo trato de ser siempre así, tener limpio y ordenado.

**E -** *¿Qué sería lo que menos le agrada?*

**C-** Pues mira lo que menos me agrada... pues es que uno aquí está acostumbrado, estás programado a los eventos que hay durante todo el día te has mentalizando que tienes 1-4 eventos y tienes que prepararlos para que salgan bien, entonces eso, como algo de lo que no me gusta pues como que

no, no habría problema para mí en eso porque pues cuando hay bastante trabajo te la pasas trabajando, trabajando y no piensas en otras cosas más que en trabajar para que tengas todo preparado para el primer evento, para el tercero; y se te va el tiempo.

*E- ¿Alguien le da esos horarios de trabajos especiales?*

**C-**Pues ya lo tienen establecido, por ejemplo, en mi caso si otra persona dice yo quiero trabajar en esos horarios pues no porque yo ya tengo ese horario y no se pueden cambiar...cómo que ya están establecidos[...]

*E- ¿Cuál es la mejor experiencia que ha tenido aquí? por ejemplo que diga conocí a una persona o algo.*

**C-**Pues mira con respecto a lo que te digo del trabajo, la verdad es un maestro que me ayudó bastante, él fue él que cuando yo llegué aquí y empecé en la biblioteca me ayudó bastante porque la verdad reconoció mi trabajo y me dijo "¿sabes qué? Trabajas muy bien, vamos a ponerte a prueba a ver cuántas ganas le echas y le dije "si maestro, adelante" y pues siempre me ha gustado trabajar bien y entonces él me dio la oportunidad y eso fue lo que me agradó bastante y por eso estoy aquí, por la oportunidad que me dio, por el reconocimiento, porque pues la verdad no la tienes tan fácil aquí cuando no eres sindicalizado [...]

*E- ¿Qué cambia de ser sindicalizado a tener la base?*

**C-**Mira cuando eres sindicalizado es el primer punto para que te den la base, pero cuando tú no estás sindicalizado pues no tienes los beneficios que tiene el sindicato, las prestaciones, vamos, y ya cuando eres sindicalizado se te dan todas las prestaciones que están ahí, ya después de ser sindicalizado te dan la base y la base es como definitividad; este es tu trabajo, ya estás aquí, ya seguro, pero cuando no, estás en una cuerquita.

*E- ¿Usted se tardó en ser sindicalizado?*

**C-**Sí, si me tarde en ser sindicalizado, pasaron 4 años y ya me sindicalizaron y me dieron la base hace un año.

*E- ¿Entonces pasaron 8 años para que le dieran la base?*

**C-**Sí, sí se tardaron, pero gracias al maestro ya me la dieron; es bueno el maestro.

*E- ¿Cuál cree que ha sido la peor experiencia que ha tenido trabajando?*

**C-**Malas experiencias no, no he tenido la verdad, [...] a veces en las noches cuando tocan las guardias sientes algo de miedo porque estás solo en la noche, que te toca una guardia de 2 a 9 de la tarde y a las 8 ya no hay nadie y pues si te da algo, pero es más porque alguien te vaya a espantar a alguien que llegue y entre, creo que ese es el miedo que se queda uno con la idea de eso.

*E- ¿Cómo cree que es su convivencia con los profesores?*

**C-** Mira con los profesores ha habido buena comunicación no he tenido problemas con ningún maestro, la verdad es que mira aquí ellos te conocen, conocen como eres y uno ve a los maestros, cómo te diré, los ve de una manera que dice estamos todos en la Facultad, somos un equipo entonces yo con los maestros llevo una buena comunicación con todos, la verdad, pero dentro de, yo no me meto con nadie, no busco problemas, te llevas muy bien con ellos y hasta el momento ha sido así y por ejemplo con administrativos igual porque yo soy como muy poco de hablar, "hola, buenos días, buenas tardes, hasta mañana" pero de yo que vaya arriba y que me ponga platicar con las secretarías echando relajo pues no, como que yo soy más reservado a mi trabajo, checo y vámonos.

*E- ¿Entonces no es como que diga, pues nos fuimos a comer o algo así?*

**C-** No, no.

*E- ¿y con los alumnos?*

**C-**Pues con los alumnos es igual, ahora sí que ellos llegan y toman sus clases y yo trabajando, cuando te preguntan algo pues uno les contesta. Con ellos buenos días, con los que me hablo es "¿Y cómo estás?, bien."

*E- ¿Qué opinión tiene de la comunidad universitaria?*

**C-** Mira la facultad pues hay de todo, es cómo en la familia, va a haber uno de los dos hijos que es más rebelde, hasta en la familia sucede entonces puede ser que aquí también hay algunos que a veces son un poquito desordenados vamos, pero la mayoría, yo digo casi más de la mitad, yo creo que serán pocos los que son un poquito desordenados pero fíjate que uno se los comenta de buena manera y entienden los chavos, la verdad no son chavos que diga yo que son agresivos o algo así, a mí no me ha tocado, son un poquito desordenados pero entonces les comentas y pues entienden, yo no he tenido problemas con ninguno de los alumnos la verdad.

**E-** *¿Qué es la que la mayoría de la gente suele pensar de su trabajo que no es cierto?*

**C-**[...] por ejemplo yo he tenido un evento y le sigue otro de rápido, por ejemplo se termina a las 12 y el otro ya va y a veces no te da el tiempo de limpiar y entonces es como “¿por qué no lo hizo?” pero no es así como que uno no hace su trabajo siendo que ellos también lo ven, pero a veces por el tiempo no podemos hacerlo, como con los salones por ejemplo vamos, “te toca limpiar el 24 al 28” y entonces hubo otro trabajo, un evento por acá y hay que apoyar entonces a veces ya no se pudo limpiar acá y es como “¡Ay no limpio! No lo hizo” pero yo siento que las personas encargadas saben porque no se hizo, pero un alumno y un maestro que llegue va a decir como “no lo hizo” [...]

**E-** *¿Desde que entró le tocó esa área?*

**C-** No cuando yo entré me tocó la biblioteca de 8:00 a 2:30 pero ya después me tocó el auditorio, cuando tuve el tiempo completo.

**E-** *¿Cree que a veces lo tratan como diferente la comparación de maestro, por ejemplo, que vea que una secretaria saludo más a los profesores?*

**C-** No, mira es igual, en ese sentido pues cuando llegó, igual yo saludo a todos los que están, inclusive maestros cuando van llegando los veo y ellos también entonces lo mismo siempre, me saludan, los saludo, pero así de que pasen y no saluden, no.

**E-** *¿Cuál sería su opinión sobre su empleo?*

**C-** Mira aquí el trabajo te digo que es tranquilo, la verdad nada más es cuestión de que uno se sepa organizar de los eventos que uno tiene, por eso te digo que la gente está ahí arriba y uno pasa la mañana ve los eventos que uno va a tener en el día y uno se va programando y pues dentro de eso no hay ningún problema la verdad porque hay tiempo para hacerlo, entonces así que digamos “Ayy estoy super saturadísimo de trabajo, termino a las 10 en la tarde sin descansar un rato” pues no, ósea hay veces que si se junta uno con otro pero no es seguido, entonces es saber organizarnos y sale el trabajo.

**E-** *¿Usted le recomendaría alguien pertenecer al equipo de mantenimiento?*

**C-**Pues sí porque como que aquí te dan la oportunidad de que vayas aprendiendo, te mandan a cursos, cosas de electricidad, carpintería entonces pues es que vayas aprendiendo para ir mejorando y eso es algo que también puedes aplicar afuera o en tu casa y si es una ventaja muy grande la verdad, yo lo he visto así porque a mí me han mandado a cursos y me han servido, es la oportunidad que te da la universidad, que te da la facultad. [...]

**E-** *¿Considera que el salario que le dan es justo para todas las cosas que realizan?*

**C-** Mira yo digo que está un poquito bajo, si debe de ser un poquito más, pero ¿qué podemos hacer?

**E-** *Si un día tuviera la oportunidad de cambiar de trabajo con alguien dentro de la comunidad de la Facultad ¿cuál elegiría y por qué?*

**C-** Mira si me gustaría. Me gustaría cambiar con el que es encargado del Centro de cómputo porque a mí me fascina, aunque fuera por un día me gustaría aprender, inclusive también el licenciado me mandó a un curso de computación y eso es lo que yo inclusive digo, si estudio una carrera sería la de ingeniería en sistemas. Lo que me gustaría hoy es poder aprender el inglés también; me gustaría porque a veces me he quedado con dudas de “¿Qué dice aquí?” Actualmente estoy estudiando la prepa y me dejan trabajos en inglés y yo como que decía “¿Estaré bien o no estaré bien?” y esa duda me gustaría despejarla, hacer las cosas bien, pero para eso necesito avanzar.



*E- Igual creo que es importante que tenga la convicción de avanzar; es bueno por el tiempo y por todas las actividades que siempre está haciendo.*

**C-** Sí porque te digo que es algo difícil y yo llego a la casa a las 7 y está mi hija y me dice “Papá ayúdame a hacer trabajos” y no le tengo que decir que no entonces mañana me recupero y, pero se va juntando [...] A mí siempre me gustó estudiar; yo vengo de un lugar que es como un ranchito de donde para ir estudiar tenías que caminar dos horas entonces cuando yo terminé la secundaria me dijeron “¿Quieres seguir estudiando, adelante” y yo les dije “si quiero seguir estudiando pero ellos me dijeron “ya no tenemos dinero, entonces ¿cómo le vamos hacer?” y por eso dije, ¿Qué hago, ayudo a mis papás o estudio?, pero estudiar ya no porque mis papás no tienen entonces pues trabajé para ayudar a mis papás y así fue, y ya cuando empecé a ganar dinero como que la escuela la dejé a un lado y en ese momento también hubiera podido seguir estudiando, pero bueno pues uno está chavo y yo a los 46 años como que estudiar la prepa, o sea dicen que nunca es tarde pero pues se me hace más complicado por el lado de mis hijos que digo ya retomé esto y si yo le digo a mi hijo sabes que ya no quiero estudiar entonces como que les voy a enseñar eso y yo le digo “No, tengo que seguir y seguir” Inclusive cuando estoy en la casa estoy estudiando y si alguien como que se aburre y pues es como “camina un ratito despéjate y vuelve” y ellos me dicen “¿qué, por qué no te aburres?” y yo le digo no es que no me aburra pero pues tengo que seguir, me relajo, me pongo a ver la televisión pero ya terminé mi obligación que tenía y me estaba atormentando.

*E- Además de laborar aquí en la UAEMÉX, ¿tiene otro empleo?*

**C-**Ahorita los sábados tenemos un negocio con mi esposa; un negocio de tortas jugos y es de sábados y domingos, pero también es complicado, ahorita ¿qué es fácil? todo es complicado, ahorita en la actualidad que vivimos debemos de buscar otros temas de ingresos, con mis hijos, los dos en la escuela pues si se siente y pues de dónde. Estamos un rato de 7 a 14pm y me sobra la tarde para la escuela.

[...]

*E- Si pudiera cambiar algo de su vida ¿qué sería?*

**C-** ¿Cambiar algo de mi vida? pues mira toda mi vida he vivido bien y la verdad no cambiaría nada, todo lo dejaría igual porque yo creo que tengo pues la esposa que nos toca, tengo dos hijos pues hermosos, que le echan muchas ganas y el trabajo que tengo está muy bien.

*E- Finalmente, ¿cómo se describiría en tres palabras?*

- Me describiría como una persona tranquila, trabajadora, humilde, sencilla. Yo siempre he sido así, pero más que nada el trabajo es el que me gusta bastante y me gusta hacerlo bien. [...] Inclusive eso también lo pongo en práctica en mi trabajo porque digo si voy a limpiar, voy a limpiar bien, si voy a arreglar una cosa la voy a arreglar bien y así soy yo, trato de hacer lo mejor posible y hacer las cosas bien porque pues esa manera te van a reconocer tu trabajo, porque si vienes aquí y dices bueno lo voy a hacer ahí nada más al ahí se va, pues no, tienes que hacer bien tu trabajo para que digan si trabaja bien.

**ENTREVISTA #5 Sr. Leo**

**Edad: 48 años**

**Duración: 49:45 minutos.**

[Entrevistador (E). – Iris M. Carrillo Hernández/ Sr. Leo (L). - Encargado de mantenimiento]

*E- ¿Cuál es su escolaridad?*

L-Secundaria terminada

*E- ¿Dónde vive?*

L-En Tlachaloya

*E- ¿Cuál es su puesto de trabajo?*

L- Encargado de mantenimiento.

**E-** *¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí?*

**L-** 28 años. Entré a los 19.

**E-** *¿Cómo es que ingresó a trabajar?*

**L-** Pues por medio de una palanca como dicen por ahí.

**E-** *¿Ingresó directo aquí a la facultad?*

**L-** Pues casi directo aquí, estuve en el CELE de Prepa 1 cubriendo unas vacaciones de una persona y de ahí la persona llegó y pues ya yo continúe dentro de la universidad y de Recursos humanos me mandaron para acá y aquí he seguido.

**E-** *¿Qué requisitos le pidieron en ese tiempo?*

**L-** Pues me pidieron acta de nacimiento, último grado de estudios escolares, una referencia de hacienda relacionado a que te tenías que dar de alta y fotos

**E-** *¿No le dijeron como que necesitaba experiencia?*

**L-** No, porque en la entrevista ya te decían qué puesto querías ocupar y qué grado de estudios tienes, entonces en este tiempo pues de acuerdo con el grado de estudios que tenías era para limpieza, para encargado de mantenimiento y yo dije sí, yo lo que quiero es trabajar y ya después si es posible más adelante le brincamos a otro ladito, pero pues la verdad que me gustó y me quedé en el puesto que estoy.

**E-** *Ahorita, ¿En qué consisten sus labores?*

**L-** Pues aquí hacemos de todo, mi labor principal es limpieza pero también pintamos, le hacemos a la electricidad, a la herrería, bueno, yo no soldo pero hay compañeros que soldan y los tengo que ayudar porque cada quien tiene un ramo diferente entonces a ellos les gusta la soldadura, pero a mí no me gusta porque como que toda la alumbrada me distorsiona la vista pero me gusta pintar, barrer, limpiar todo eso pero menos la soldadura y lo que no me gustaba tampoco era la electricidad pero poco a poco ya me estoy metiendo porque antes los toques me daban miedo.

**E-** *¿Entonces sus labores de cuando entro a ahorita han cambiado?*

**L-** Muchísimo, porque cuando entré en ese tiempo nada más era puro de limpieza, puro aseo de baños y oficinas pero ahorita en la actualidad se ha cambiado muchísimo porque si te das cuenta son salones virtuales, hay equipo moderno, ya no es el pizarrón verde con el clásico gis; entonces ahorita pues ya es diferente, mobiliario nuevo, equipo nuevo, entonces eso hace que tus labores de limpieza se prolonguen un poquito más de tiempo para que las puedes llevar a cabo, no es nada más llegar pasar el mechudo y vámonos sino que ahora se requiere de más tiempo, ya es distinto a lo que había hace 28 años.

**E-** *Ahora, por ejemplo, cuando usted ingresó básicamente tenía la misma edad que los chavos ¿No?, ahí ¿cómo era su convivencia con ellos?*

**L-** Con ellos fijate que hice muchos amigos en ese tiempo porque pues como bien lo dices íbamos de la edad entonces pues yo congeniaba con ellos y por eso muchos egresados me identifican y hay muchos que ya vienen a dar clases, muchos que andan por fuera, pero de repente llegan a venir y no me identifican de nombre, pero me saludan, “¿Cómo estás, sigues aquí?” Y empezamos a hacer plática y eso, y por ejemplo los que ya están aquí, por ejemplo, los que vienen a dar clases son los maestros... No me acuerdo cómo se llaman ahorita, pero ellos ya me identifican por mi nombre y echamos relajo y todo eso porque pues pasaron los años y así como ellos salieron pues también pasaron los años, fui creciendo personalmente y eso, entonces a mí me da mucho gusto de volverlos a ver, saludarlos y eso [...]

**E-** *¿Cuál es su horario de trabajo?*

**L-** Mi horario es de 7 a 2 de la tarde, ese ya es horario fijo, pero también apoyo por las tardes, le llamamos trabajos especiales por la tarde y eso son 5 horas, de 2 a 7 pm de la noche, es cada tercer día, terciado así le llaman aquí cada tercer día y cubro 5 horas.

**E-** *Hasta ahorita ¿qué sería lo que más le agrada de su empleo?*

L-Lo que más me agrada pues en parte podría ser que las prestaciones y en parte también es el empleo que tenemos seguro, que es una estabilidad que no cualquiera la tiene entonces aquí es una garantía, es seguridad aquí y entonces pues yo considero que es tener parte de lo fundamental, si no tienes empleo pues no existirían esas prestaciones, para mí lo fundamental es el empleo y seguir trabajando.

*E- ¿Qué sería lo que menos le agrada, que diga de plano esto no me gusta?*

L-Lo que no me gusta es la herrería, de plano no me gusta y tampoco no me gusta que me estén mandando a cada rato, como que yo tenga un capataz con un látigo atrás de mí porque yo sé lo que tengo que hacer entonces que me estén diciendo que esto que lo otro que aquello es lo que no me gusta, me molesta, me repugna hasta me pongo de malas porque no me gusta, no estoy acostumbrado a eso, es como tranquilo, espérate, despacio, no somos robots ni máquinas o alguna cosa, hago otra pero no se puede hacer todo entonces creo que por ahí las autoridades deberían de ser un poquito más conscientes, más cuidadosas en ese sentido, porque luego muchas veces dependen los tiempos, dependen mucho , entonces hay veces que hay cosas que surgen de un momento a otro y tenemos que estar todos por ejemplo un caso específico, el auditorio, como tú bien lo sabes hay muchas conferencias seguido y a veces gente de aquí, gente de fuera y entonces pues todos nos echamos la mano y apoyamos y terminando pues ya cada quien hacer sus labores pero eso que hacemos allí si se saca de control de tu área y entonces cuando ya termina pues aquí no has pasado y está sucio entonces es como, sean ustedes prudentes, un poco conscientes de que estuvimos allá y no voy a regresar y luego luego, las cosas no se hacen por arte de magia, todo lleva su tiempo entonces por esa parte creo que es falta de sensibilidad, no lo ven de esa manera entonces creo que deberían de ser más conscientes. Esas son las 2 partes de lo que menos me agrada, que me estén correteando.

*E- En todo este tiempo ¿cuál sería la mejor experiencia que ha tenido?*

L- Pues la mejor experiencia que he tenido es de que he visto a muchas generaciones salir [...].

*E- ¿Cuál cree que ha sido la peor experiencia que ha tenido?*

L- La peor experiencia que he tenido...pues si tuve uno, pero no le quiero comentar porque la verdad no quisiera digamos, revivir ese momento o como si fuera una herida que ya está y que la vuelves a rascar y le quitas la costra y ¿qué va a pasar? que sangra entonces para mí es algo que no quisiera volver a pasar, para mí es algo que ya lo dejé en el pasado y ya no quiero volver a tocarlo porque si fue una mala experiencia, amarga para mí pero si hubo una, pero no la quiero comentar.

*E- Okay no se preocupe ¿Cómo cree que es su convivencia con los profesores?*

L-Ah pues bien, agradable, muy contento con todos, muy agradable, muy cordial con todos ellos, hay gente que viene de fuera, por ejemplo en la licenciatura de redes sociales, hay gente que viene de fuera que no ubico pero uno cumple con saludarlos "Buenos días, buenas tardes" pues es gente que a lo mejor no es de aquí, no egreso de aquí, entonces pues no lo ubica a uno, pero de aquí de los que son de casa digamos, con todos me llevo bien, ya los conozco, los vi formarse aquí en el aula, muchísimos.

*E- ¿Entonces por ejemplo ha tenido esa convivencia de que de repente salgan a comer o algo así con los profesores?*

L-Si, hay profesores que luego nos invitan la comida, nos invitan almuerzo, nos invitan el desayuno, la rosca [...].

*E- ¿Y cómo es con los administrativos, secretarias, subdirección?*

L-Bueno, con las autoridades si, ponemos la línea porque pues no es lo mismo cuando ellos están de este lado, entonces la convivencia es buena y sana pero una vez ya estando dentro de su lugar, en su cargo como es lógico ya va a haber algo para que pues ya no sea lo mismo.

*[Interrumpe compañero de mantenimiento. Le informa sobre el cambio de guardia que harán entre ellos]*

L-Es que luego a veces por falta de tiempo uno no puede venir, entonces pues ya con los compañeros nos ponemos de acuerdo, tú vienes un día y yo otro, para que no dejemos a la facultad sola porque luego hay días en que solo viene una persona en la mañana y uno la tarde como los domingos y pues uno anda ahí buscando a ver con quién hace el trueque para no dejar todas las cosas, porque aquí nunca se queda solo así sea primero de enero, 31 diciembre, 24, 25 diciembre, aquí nunca se queda solo.

*E- ¿Siempre hay alguien de ustedes?*

L-Si, alguien tiene que venir a guardias todo el día a cuidar las instalaciones [...] tenemos allí arriba en la dirección un rol, ahí nos publican mes con mes el fin de semana quién le toca y entonces cuando uno no puede venir porque tiene un contratiempo, otras cosas que hacer, una fiestecita, ya con los demás compañeros haces cambio y te vienes el día para que no dejemos de venir y se deje la facultad.

*E- ¿Eso es extra?*

L-Si, eso ya es tiempo extra, es muy independiente de lo de la semana

*E- Oh bueno, continuamos con los administrativos...*

L- Entonces pues ya estando ellos ya lógico que ya pones barreras límite y uno también sabe que hay límites que ya no debemos de pasar porque entonces no estamos respetando la autoridad y pues cada uno a lo suyo, nosotros, ellos como autoridades y nosotros a lo nuestro.

*E- ¿Cómo es su convivencia con los alumnos?*

L- Mira yo con los alumnos me llevo muy bien pero si hay compañeros que son pasados y yo...un compañero que hace años se jubiló me dijo y yo aprendí una lección, me dijo, "Si quieres durar llévate bien con los alumnos, no les digas que no ni les faltes al respeto, ni te pongas contra ellos, la vida da vueltas y a lo mejor uno de ellos va a estar en un puesto dentro de la Universidad o fuera de la universidad y a lo mejor a ti se te ofrece algo y lo vas a ver porque no sabes que él está ahí y entonces como ya tuviste un roce con él cuando era alumno pues nunca te va a ayudar, te va a cerrar la puerta, no sabes, la vida da muchas vueltas" y dije "si es cierto, tienes razón lo voy a tomar en cuenta" entonces lo he tomado en cuenta, de que si, los alumnos son alumnos cuando están aquí pero al rato salen, se van y uno no sabe cuándo va a necesitar de ellos y más sabiendo que a lo mejor vas a ir y no sabes que está ahí esa persona y oh sorpresa, entonces yo trato de llevarme bien con todos, cosa que hay algunos compañeros aquí que no lo ven de esa manera pero bueno eso ya es muy independiente de cada uno, pero yo de mi persona me trato de llevar muy bien con ellos durante todo este tiempo que he estado lo he mantenido.

*E- ¿Cuál es la manera en que prefiere relacionarse con todos los miembros de la comunidad, siempre sería mantener una línea o va a depender?*

L- Pues fíjate que también en los convivios ahí aprendes mucho, durante los convivios porque a lo mejor con convivios que dices ya estoy fuera de la dirección y ya no es lo mismo digamos que es un poquito más la confianza y pues estás más familiarizado con ellos por lo mismo de que ya estás fuera de las instalaciones y ya sí digo algo pues no pasa nada, porque estamos fuera de las instalaciones pero dentro de aquí tienes que guardar compostura pero ya estando fuera es otra cosa, yo siento que la relación ha sido buena, no ha habido ningún percance, algo así, tratamos que la convivencia entre administrativos y compañeros sea de lo más buena.

*E- ¿Qué es lo que la mayoría de la gente suele pensar sobre empleo y que no es cierto?*

L-Pues fíjate que nuestro trabajo de nosotros los de mantenimiento, a lo mejor también lo de mis compañeras secretarías de control escolar, encargadas en cualquier otra coordinación, pero en el caso mío de los de mantenimiento, cuando tú trabajas y haces bien tu trabajo, todo está bien, todo está a la perfección, nadie te dice nada, "qué bueno, gracias, te felicito, échale ganas", todo está bien, pero el día que dejas de hacer una cosa o que no las haces todo el mundo dice "es que no haces nada, es que siempre está sucio, no lo has hecho, no lo han hecho" lo que te toca es lo que tienes que hacer, pero este eso es lo que a mí como que me molesta porque en sí como te vuelvo a

repetir cuando haces bien tu trabajo nadie te dice nada pero no lo haces y chin, todo se viene abajo, todo se desmorona y eres el peor de los trabajadores porque pues no es tu trabajo, no estás cumpliendo, entonces para mi creí que eso sería lo peor.

**E-** *¿Entonces usted alguna vez ha sentido como que algún maestro sea como yo no quiero hablar contigo, yo a lo mío, como una diferencia de algo?*

**L-** Pues los maestros no, siento que donde si te hacen un poquito hazte para allá es cuando pides una cita para hablar con el director o la directora, no sabe ni a que vas, a lo mejor es algo personal y como que te dice "dile que no estoy o ¿no sabes qué quiere?, dile que venga mañana, no tengo tiempo, voy a salir, que venga hasta el día de mañana" como que uno mismo siente como que te aíslan, como que no te quiere recibir, a diferencia de un maestro, el maestro llega, "quiero hablar con él" y le dicen pasa, a nosotros no, como que somos el patito feo cómo que nos hacen a un lado, nos hacen sentir mal ante esa situación.

**E-** *¿Ha tenido algún enfrentamiento con un maestro, con un alumno, con alguna autoridad como que diga "aquí si me enojé"?*

**L-** Pues enfrentamientos si ha habido, discusiones verbales acaloradas, a lo mejor no para llegar a tanto, pero simplemente porque a lo mejor no estabas de buenas o una persona te dijo algo y no pudiste decir lo que la persona te dijo y te dijeron y ya con eso te encendiste; entonces pues enfrentamientos no, discusiones si ha habido, pues me ha tocado entre compañeros y con las compañeras secretarias pero con maestros y alumnos no, es entre los mismos compañeros porque pues a veces uno no está de acuerdo con lo que ellos dicen o quieren hacer lo que creen que está bien y para uno no y ahí empiezan las diferencias entre uno y otro y empiezan las discusiones a subir de tono, eso suele pasar.

**E-** *¿Cuál sería su opinión sobre su empleo?*

**L-** Pues mi opinión sobre mi empleo es de que es bueno porque la verdad este empleo me ha dado mucho, he crecido personalmente, he tenido a lo mejor algo económico, he salido, he disfrutado, he tenido mi familia, me ha dado para apoyarlos a ellos para hacer cosas y pues me siento muy contento, me siento muy halagado de haber encontrado este empleo. Como te vuelvo a repetir ya pasé 28 años aquí, parte mi vida entonces ahorita lo que yo estoy haciendo es que gracias a este empleo que tengo que el señor me ha dado la oportunidad de seguir aquí, ahorita lo que estoy haciendo estoy planeando es ya mi jubilación en 2 años, ya tengo una idea de lo que voy a hacer cuando ya no labore aquí, dedicarme a lo que yo tengo que hacer para no estar nada más en mi casa ahí sentado en el sofá sin hacer nada si no que me pueda entretener en algo que yo quiera hacer, y pues ya voy de salida digamos.

**E-** *¿Le recomendaría alguien este empleo?*

**L-** Sí, sí lo haría, yo si lo recomendaría, desafortunadamente no hay muchos lugares para este empleo, pero si lo recomendaría por los tiempos, porque el empleo no es tan pesado como en algunas fábricas que entre más producción sacas mejor para ti porque tienes algo adicional, en cambio aquí no, aquí trabajas conforme los tiempos. Si hay una diferencia de cargas de trabajo, cosas que en otro lado pues no, ahí la carga de trabajo es continua desde que entras hasta que sales y pues eso nada más para que comas y después a continuar. Si es mucha diferencia por lo tanto yo si lo recomendaría.

**E-** *¿Considera que el salario que recibe es justo para todas las labores que realiza?*

**L-** Pues mira el salario que percibo actualmente, pues la verdad es que no hay salario que alcance porque entre más ganas más gastas y luego llega el momento en el que dices "Ay esto ya no me alcanza y quiero ganar más" y gastas más, entonces creo que nunca hay un límite para eso pero si, aquí la ventaja que nosotros tenemos es de que tenemos un salario quincenalmente pero aparte tenemos adicional, que son los tiempos extras que son sábado y domingo entonces pues eso no se incrementa, ya tenemos un incentivo adicional.

**E-** *¿Esos tiempos adicionales cualquiera puede decir yo los quiero o te los dan?*

L- Nos los asignan, una vez llegando aquí por lo menos pasa un año y ya después el administrativo ve las necesidades de cada persona, el tiempo extra puede decir yo lo necesito y ellos te dicen si sí o si no, ya dependiendo de la persona el secretario va evaluar si en verdad merece esta persona la oportunidad o no, yo creo que todos merecemos una oportunidad y ya teniendo eso, ya es continua, entonces por ejemplo ahorita los que nosotros hacemos tiempo extra somos 8 de mantenimiento y 4 veladores, somos 12 y los 12 nos vamos rolando para cada fin de semana, entonces unos vienen un fin de semana y luego vienen otros y así. [...]

*E - Si tuviera la oportunidad de intercambiar un día de lugar con alguien ¿con quién sería y por qué?*

L-Fíjate que a veces sí me he puesto a en los zapatos de los maestros tengo ganas de meterme a una clase equis, así cualquier clase, cualquier día y estar sentado escuchando, viendo al profesor que, de la clase, opinando para mí como que sería agradable así más o menos como recordar cuando llegue aquí y vi a todos los alumnos, viendo al maestro y escuchando la clase, poniendo atención. Tengo muchas ganas de meterme una clase y que no me molesten, que me dejen escuchar, pero pues desafortunadamente no se puede con las actividades que tenemos, pero tengo está inquietud, esa sensación de meterme un día escuchar una clase de inicio al final.

[...]

*E- ¿Tiene algún otro empleo?*

L-No, de aquí dependo, este es nada más mi único empleo.

[...]

*E- ¿Cuál sería su más grande sueño?*

L-Mi más grande sueño, ya cuando me jubile y después que todo esté bien, pues hacerme de un negocio en la casa, pero de que no, porque mi esposa no es muy devota de un negocio, entonces mi sueño que tengo es comprar un taxi para mí, para que no esté en mi casa aburrido, un taxi colectivo de ahí del pueblo, para andar paseando alumnos a la caseta de cobro y dedicarme al ganado, a los borregos, a las vacas.

*E- Si usted pudiera cambiar algo de su vida ¿Qué sería?*

L-Pues yo creo que nada, no cambiaría nada.

*E-Finalmente ¿cómo se describiría en tres palabras?*

L-Amable, respetuoso y a lo mejor no es la palabra correcta pero trabajador porque a lo mejor yo te lo digo así y muchos no lo ven así, pero yo me considero así.

## **Anexo 5. Transcripción de entrevistas a profundidad realizadas a alumnos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.**

**Febrero 2022**

**ENTREVISTA#1. Daniel R. Estudiante de la licenciatura en Comunicación  
21 años Octavo semestre Duración: 15:58 min**

**Lugar donde reside: Villa Victoria**

**E-** *¿Cuánto tiempo sueles pasar en la facultad?*

**D-** Aproximadamente pasó 10 horas en la facultad.

**E-** *¿Con quiénes consideras pasas mayor tiempo en la facultad, sin contar compañeros o amigos?*

**D-** Paso mayor tiempo con los profesores.

**E-** *¿Regularmente saluda a profesores, administrativos, personal de mantenimiento?*

**D-** Con 2 o tres si los saludo a otros pues por su nombre, pero igual siempre de respeto a otros trabajadores, nada más buenos días, buenas tardes, pero nada, no he generado vínculos.

[Min 6:50]

**E-** *¿Qué es lo que consideras le desagrada más al personal de mantenimiento sobre su empleo?*

**D-** Probablemente que el estudiantado a veces es inconsciente, consumen productos que generan residuos, mucha basura y eso llena los contenedores, pero en ocasiones se tiran, igual lo que ocurre en los baños, por ejemplo, en el caso de los vijitorios o escusados cuando se salpica. No me ha tocado ver, pero sé que ocurre es que no hay un trato de cordialidad, de alumnos o administrativos, y ese mal trato puede generar condiciones hostiles en general para todos y para toda la comunidad, en especial para ellos.

[Min 8:50]

**D-** El personal de esta área, a lo mejor no es su tarea, pero cuando piden de favor o en repetidas ocasiones que se apague el cigarro o que se tiren las colillas que no se dejen regadas[.] se generan fricciones y termina siendo un ambiente un poco hostil entre uno y otro precisamente por eso o igual el asunto de las jardineras cuando se deja basura y la insistencia de los intendentes de esto no va aquí.

**E-** *¿Crees que la manera en que se enfrentan con los intendentes es la misma que si se enfrentaran con un profesor u administrativo?*

**D-** Probablemente no, los profesores y administrativos creo que cuidan más esa parte para con el resto de los universitarios, no creo que sea la misma relación o reacción. A veces puede ser impertinencia, ignorancia, en ocasiones los alumnos no somos muy conscientes a pesar de saber en qué espacio estamos y con quiénes convivimos y quienes forman parte de nuestra comunidad, puede que se haga jugando o demeritar, pero termina habiendo una denotación ofensiva.

[Min 11:40]

**E-** *¿Qué nivel de estudios crees que tienen los encargados de mantenimiento?*

**D-** Yo creo que algunos tienen la prepa concluida y otros quizá solo la secundaria.

**E-** *¿Qué crees que se requiera para laborar como encargado de mantenimiento?*

D- Creo que disposición para trabajar por parte de ellos, pero honestamente no sé, tal vez un historial limpio porque se trata de una institución, que no tengan antecedentes penales o manchas en sus registros o generar como quizá inseguridad. El historial con marcas no debería ser motivos, pero tal vez es algo que se toma en cuenta.

[Min 14:55]

E- *Para ti ¿qué es racismo?*

D- En general se trata de una forma de discriminación que implica o se basa en características físicas de los sujetos para definir otro tipo de cualidades intelectuales o morales, a partir de lo físico crear estigmas de lo que puede o no hacer alguien, lo que puede o no lograr. El rasgo más común es el color de piel, pero hay otros tipos de racismo.

### **Febrero 2022**

**ENTREVISTA#2. Renata. Estudiante de la licenciatura en Comunicación  
21 años Octavo semestre Duración: 14:32 min**

**Lugar dónde reside: Metepec**

[Entrevistador (E). – Iris Monserrat Carrillo Hernández/ Renee (R). - Alumna]

E- *¿Cuánto tiempo sueles pasar en la facultad?*

R- De 8 a 9 horas paso en la facultad

E- *¿Con quiénes consideras pasas mayor tiempo en la facultad, sin contar compañeros o amigos?*

R- Con docentes paso mayor parte del tiempo en la facultad

E- *¿Regularmente saluda a profesores, administrativos, personal de mantenimiento?*

R- Siempre saludo a todos, parejos.

[Min 3:24]

E- *¿Conoces el nombre de alguien del personal de mantenimiento?*

R- Solo sé el nombre de uno, pero nada más.

E- *¿Qué es lo que consideras le agrada más al personal de mantenimiento sobre su empleo?*

R- Creo que puede ser la convivencia entre compañeros que tienen entre ellos, porque por lo que veo todos se llevan muy bien, eso y las prestaciones que tengan como personal de mantenimiento de la facultad si es que tienen. [...] Lo que he observado es que entre ellos hay más confianza porque pasan más tiempo entre ellos, pero también con los docentes, creo que llevan una buena convivencia.

E- *¿Qué es lo que consideras le desagrada más al personal de mantenimiento sobre su empleo?*

R- Creo que lo que más les desagrada, no sé... creo que estar limpiando cada rato lo que hacen los estudiantes, que si ya limpiaron un área ahí van los estudiantes a esa misma área. Siento que eso ha de ser desesperante, que ellos mantienen un área limpia y van los estudiantes y ensucian, creo que eso llega a ser desesperante.

E- *¿Qué crees que se requiera para laborar como encargado de mantenimiento?*



**R-** Más que formación académica creo que deben tener experiencia en las labores que ejercen, porque creo que es más de técnica derivado de que tienen que mantener la estructura y tienen que saberle de todo, tanto de agua, como de jardinería, como de resanar las paredes o las butacas o lo que sea, yo creo que deben tener experiencia, tal vez si alguno de ellos tienen un grado escolar de secundaria tal vez, no sé si de prepa, pero creo que es más de experiencia en el oficio para poder ejercer un buen trabajo como encargado de mantenimiento.

**E-** *¿Qué nivel de estudios crees que tienen los encargados de mantenimiento?*

**R-** Creo que no tienen alguna formación profesional, porque alguien que tiene un grado profesional superior aspira a estar en oficinas, pero los encargados de mantenimiento encuentran esta oportunidad de poder explotar los oficios que tienen y no el grado académico que lleguen a lograr, creo que la mayoría está entre la secundaria y la preparatoria.

**E-** *¿Has convivido con alguien del personal de mantenimiento? ¿Si la respuesta es no, a qué crees que se deba?*

**R-** No he convivido con alguien de mantenimiento, tal vez como que no he prestado el tiempo para conocer sus nombres y sé que hacen una labor importante y sustancial en la facultad y creo que no tienen el reconocimiento como tal.

[Min 10:10]

**R-** Creo que los administrativos tienen más respeto de los estudiantes [...] Creo que entre administrativos y personal académico hay una convivencia muy respetuosa, muy cordial, pero en el sector de los estudiantes, ahí si como que falla un poco en también respetar que son autoridad.

**E-** *¿Crees que la manera en que se enfrentan con los intendentes es la misma que si se enfrentaran con un profesor u administrativo?*

**R-** Creo que no es la misma forma en la que le contestan a alguien de mantenimiento que al personal académico o a los administrativos. Siento que no ven el hecho de que ellos también te dan un beneficio y piensan que el beneficio está de los docentes y de los administrativos, de ahí tienen sus beneficios y no del mantenimiento, entonces creo que la manera en que se expresan con unos y otros si es muy diferente. Creo que ven con más autoridad a los docentes y a los administrativos porque figuran algo importante, tal vez en la mente de los estudiantes, a la institución, ósea que si les contestas mal a ellos si va a haber represalia por ejemplo y con un encargado de mantenimiento no. Creo que ahí radica la distinción que se hace entre unos y otros, aunque todos son comunidad de la facultad. [...] Se la dan de que no son elitistas en la facultad y si lo son todos.

**E-** *Para ti ¿qué es racismo?*

**R-** Para mí el racismo es menospreciar a las personas que son diferentes a ti, en cuestión de raza, etnia, tribu o de condición socioeconómica. También considero que es un acto racista hacer menos, sintiéndote tú superior por lo que tienes, eres o por tu físico, para mí eso es el racismo.

**Febrero 2022**

**ENTREVISTA#3. Fabiola.**

**Estudiante de la licenciatura en Sociología y egresada de la licenciatura en Comunicación.**

**25 años      Décimo semestre      Duración: 20:18 minutos      Lugar dónde reside: Toluca.**

**Nota: Debido a que la estudiante cursa su segunda licenciatura, tiene 6 años asistiendo a la facultad.**

[Entrevistador (E). – Iris Monserrat Carrillo Hernández/ Fabiola (F). - Alumna]

**E- *¿Cuánto tiempo sueles pasar en la facultad?***

**F- Paso casi todo el día en la facultad, de 9am a 5pm de cajón, había variables.**

[Min 2:33]

**E- *¿Con quiénes consideras pasas mayor tiempo en la facultad, sin contar compañeros o amigos?***

**F- Creo que con los profesores.**

[Min 2:50]

**E- *¿Cómo es su convivencia con profesores, personal administrativo, encargados de mantenimiento?***

**F- Siempre he tenido buena relación con las profesoras creo que ninguna me ha caído mal, con todas he tenido muy buena relación [...] con profesores ha sido más complicado no te lo voy a negar, pero de que me trataran mal no, sino que sentí que tuve calificaciones injustas porque no estaban dispuestos a escuchar una crítica y se enojaban. Eso me pasó como con mínimo cuatro profesores. Mi convivencia con los administrativos es nula casi una vez al semestre. Recientemente un poco más por las cuestiones de prácticas, pero la única que me ha tratado bien y cordial ha sido una persona. No son groseros, pero no son accesibles y tienden a mensearte. Tienden a ser muy desconsiderados en los tiempos de los alumnos y cuando vas a buscarlos nunca están y mi convivencia con los encargados de mantenimiento es nula, como que lo de los mantenimientos se alejan, nunca los he tratado a menos que esté con mis amigos hombres.**

[Min 5:45]

**E- *¿Conoces el nombre de alguien del personal de mantenimiento?***

**F- Ubicó a don ponchito, súper famoso y porque nos tenía que abrir los salones del edificio H, a alguien que le dicen “El Primo” y también ubico a otro de cabello cortito pero no me sé su nombre.**

**E- *¿Cuáles crees son las actividades del personal de mantenimiento?***

**F- Procurar que las instalaciones se mantengan en buen estado, no quiero decir limpieza porque la gente confunde mucho eso, no están ahí para barrer tu porquería, como un compañero que tira basura y dice “para eso están los de intendencia”. Ellos están para asegurar que las instalaciones se mantengan en buen estado, no son de limpieza, sino que se encargan de que estén en buen estado y de que haya cierto orden en los salones, que los horarios se respeten; las instalaciones en sí mismas; mantenimiento en general [...].**

**E- *¿Qué es lo que consideras le agrada más al personal de mantenimiento sobre su empleo?***

**F- Creo que lo que más les agrada a los de mantenimiento de su trabajo es la convivencia en general, so solo entre ellos porque veo que entre ellos se llevan súper bien, siempre están como**

cotorreando se ven de esquina a esquina y están alegres; cómo que tienen una actitud muy chida. Son muy respetuosos, nunca me he sentido acosada o algo por ellos, pero tienden a convivir más con varones de la facultad y con algunas mujeres [...] pero siempre hay una línea, no son confianzudos, son muy educados. En sí yo creo que la convivencia en general les gusta mucho.

**E-** *¿Qué es lo que consideras le desagrada más al personal de mantenimiento sobre su empleo?*

**F-** Creo que les desagrada que muchos jóvenes asuman que ellos están ahí solo para limpiar, que les hagan el feo o que no respeten su trabajo como tal. Por ejemplo, muchos odiaban a Don Poncho porque te correteaba por las colillas de cigarro, pero era su trabajo, en realidad no te puedes enojar con alguien porque haga su trabajo, él se estaba encargando de eso y algunos se ponían altaneros [...] algunos tienen una actitud altanera hacia ellos porque los creen inferiores.

[Min 9:42]

**E-** *¿Qué nivel de estudios crees que tienen los encargados de mantenimiento?*

**F-** Yo creo que su formación es de prepa pero saben muchas cosas porque están rodeados de personas de licenciatura, simplemente creo que lo único que les falta es el título, porque aprenden de su entorno. Por algo se dirigen a nosotras como jovencitas, claro que aprenden, creo que su grado académico es prepa, pero yo creo que hasta que hasta tienen maestría.

**E-** *¿Qué crees que se requiera para laborar como encargado de mantenimiento?*

**F-** Yo creo que se ocupa de responsabilidad atención tener disposición de atención ser amable respetuoso respetuoso con el espacio de las demás personas con el espacio y tiempo de las personas aunque creo que con ellos nunca ha habido problema [...] los de mantenimiento en general los que tienen el overol azul siempre son puntuales y muy atentos. Creo que tienen que ser responsables, atentos, amables y con un cierto grado de conciencia ambiental y de género.

**E-** *¿Has convivido con alguien del personal de mantenimiento? ¿Si la respuesta es no, a qué crees que se deba?*

**F-** No nunca he convivido con los de mantenimiento. Creo que se debe a que voy de salón en salón y otra cuando no estoy con amigos o profesores prefiero estar sola, pero no que no quiera convivir con ellos, sino que en realidad no quiero convivir con nadie.

[Min 12:58]

**E-** *¿Consideras que su labor es importante?*

**F-** Su labor es muy importante. Sin lo que hacen no existiría la facultad, creo que a lo mejor muchas personas que estuvimos en el paro nos dimos cuenta de lo que implica mantener la facultad intentamos mantener las instalaciones como nos las entregaron por respeto al trabajo de ellos [...] el trabajo que ellos hacen nos los repartimos y aprendimos a valorarlo; es muy cansado, es una facultad muy grande para 3 cuatro personas.

**NOTA: Durante el periodo del 26 de febrero al 20 de marzo del 2020, hubo un paro de labores donde alumnos tomaron las instalaciones.**

[Min 16:38]

**E-** *¿Cómo crees que es el trato de la comunidad universitaria para con los encargados de mantenimiento?*

**F-** Al menos en nuestra facultad creo que la relación es muy cordial no la había concebido pero doy por hecho que todas las personas son amables [...] creo que todos son muy cordiales nos tratamos con respeto y con familiaridad creo que eso es algo lindo de la facultad.

**E-** *¿Crees que la manera en que se enfrentan con los intendentes es la misma que si se enfrentaran con un profesor u administrativo?*

**F-** Creo que la manera en que se enfrentarán los alumnos con alguien del personal de mantenimiento no sería la misma porque cuando existe un conflicto con las personas de mantenimiento se creen superiores a esa persona pueden ser muy altaneros no voy a decir que son los de políticas pero asumen una posición altanera porque se asume que las personas de mantenimiento no tienen autoridad entonces creo que son más agresivos incluso podrían menospreciarlos con su trabajo a diferencia de con los profesores y los de mantenimiento no tienen herramientas que afecten directamente al desempeño académico de alguien y podrían ser más agresivos

**E-** *Para ti ¿qué es racismo?*

**F-** Para mí el racismo es una actitud prepotente egoísta e inhumana hacia un sector de personas que tienen alguna diferencia de piel, principalmente de rasgos físicos y que está sustentada sistemática y estructuralmente en cuestiones de poder no es una cuestión individual es una actitud individual pero no una cuestión esas actitudes individuales están reforzadas por un sistema que excluye un sistema excluyente y totalmente agresivo y violento