



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**Estudio de Clima Organizacional en una
Institución Pública**

TESIS

Que para obtener el título de
Licenciado en Psicología

PRESENTAN

María Claudia Corona Chávez
Nancy Patricia Hernández Pilotzi

DIRECTORA DE TESIS

Mtra. Isaura Elena López Segura

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

A mis padres Manuel y Silvia por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

A mis hermanos Alejandro y Miguel por ser parte importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y las malas.

A mi mejor amiga con quien realice esta tesis, con ella he compartido grandes momentos. Agradezco a la vida por encontrarla en mi camino.

A mis amigos por confiar y creer en mí, por todos los momentos que pasamos juntos, hicieron mi etapa universitaria un trayecto de vivencias que no olvidare.

Agradezco la confianza, apoyo y dedicación a mis profesores, en especial a la Maestra Isaura López quien estuvo con nosotras durante todo este tiempo y a quien le debemos parte de este logro.

Gracias a la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Psicología por haberme brindado las herramientas necesarias para lograr mi titulación.

Atte.: Claudia Corona Chávez

Dios: gracias por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Madre: Eres una mujer que simplemente me hace llenar de orgullo, te amo y no va haber manera de devolverte tanto que me has ofrecido. Esta tesis es un logro más que llevo a cabo y sin lugar a dudas ha sido en gran parte gracias a ti; no sé en donde me encontraría de no ser por tu ayuda, compañía y amor.

Mis abuelos: María Cruz y Manuel Ordoñez, por amarme y apoyarme siempre, esto también se lo debo a ustedes.

Claudia "Obvii": Jamás acabare de agradecerte tu apoyo y amor incondicional desde que nos conocimos hasta el día de hoy. Ha sido un largo y pesado camino, gracias por tu paciencia y entrega para que este proyecto diera frutos, eres sin duda alguna, de las mejores personas que se cruzado en mi camino.

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México por darme la oportunidad de estudiar y formarme como profesional a través de sus aulas e instalaciones.

Finalmente, agradezco a cada una de las personas que me apoyaron siempre y me impulsaron a crecer, amigos, jefes y compañeros de trabajo.

Atte.: Patricia Hernández Pilotzi

ÍNDICE

Resumen	5
Introducción	6
CAPITULO 1: Organizaciones en México	7
1.1 Definición de Organización.....	7
1.2 Niveles Organizacionales.....	9
1.3 Sistema de Organización lineal.....	11
1.4 Clasificación de las organizaciones.....	12
1.4.1. Iniciativa privada.....	12
1.4.2. Sector público.....	16
1.5 Asamblea Legislativa del Distrito Federal.....	24
1.5.1 Antecedentes de la A.L.D.F.....	24
1.5.2 Definición.....	25
1.5.3. Misión, visión y objetivo.....	25
CAPÍTULO 2: Clima organizacional (CO)	27
2.1 Antecedentes de clima organizacional.....	28
2.2 Definición de clima organizacional.....	30
2.3 Tipos de clima organizacional.....	32
2.4 Dimensiones de clima organizacional.....	33

2.4.1 Recientes investigaciones sobre el Clima Organizacional.....	36
2.5 Causas y efectos de clima organizacional.....	41
2.6 Importancia del clima organizacional.....	45
CAPITULO 3: Método.....	47
3.1 Planteamiento del problema.....	47
3.2 Objetivo de la investigación.....	48
3.3 Tipo de Estudio.....	48
3.4 Instrumento de medición.....	48
3.5 Población y muestra.....	52
3.6 Procedimiento.....	54
CAPÍTULO 4: Resultados.....	55
4.1. Variables sociodemográficas.....	55
4.2. Factores del Clima Organizacional.....	59
4.2.1 Variable sociodemográfica “sexo”.....	77
CAPITULO 5: Discusión.....	82
Conclusiones.....	87
Referencias.....	89

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo conocer la percepción del clima organizacional que tienen los trabajadores de una dependencia gubernamental, así como identificar qué factores son más favorables para esa población. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) de Gómez y Vicario (2008) con una muestra de 100 trabajadores pertenecientes a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Los resultados indican que de los 8 factores medidos por EMCO, el factor 6: Beneficios y Recompensas fue el más favorable y el factor 8: Liderazgo de Directivos fue el menos favorable.

Se hizo una comparación entre la población conformada por hombres y la población de mujeres.

Se concluye que los trabajadores pertenecientes a la ALDF perciben como favorable su ambiente laboral, ya que se les da apoyo y reconocimiento por la calidad de su trabajo.

Palabras clave: Clima Organizacional (CO), Organizaciones en México y Sindicato.

INTRODUCCION

La Psicología se encarga del estudio científico del comportamiento humano y de los procesos mentales, así como del efecto que tienen éstos en el estado físico, mental y el ambiente externo, de tal forma que sea posible la comprensión, interpretación, predicción y modificación de la conducta. La Psicología Organizacional en específico, se encarga de estudiar dicho comportamiento a nivel de las empresas, además de verificar cada uno de los procesos que se encuentran en ellas; los cuales pueden ser administración de personal y clima organizacional.

El objetivo de la presente investigación fue Conocer la percepción del Clima Organizacional que tienen los trabajadores de la ALDF.

En el Primer Capítulo se aborda las Organizaciones de México, que es una organización, los tipos de organizaciones que existen y en general la información relacionada con la ALDF.

En el Segundo Capítulo se habla de un aspecto relevante dentro de las empresas; el Clima Organizacional, es considerado de gran importancia al estar directamente relacionado con el desempeño de los trabajadores y el Tercer Capítulo es sobre las Organizaciones en México entre las cuales está la empresa donde se aplicó esta investigación.

CAPITULO 1

Organizaciones de México

La vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas. Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar unos con otros, formando organizaciones para el logro de los objetivos que la acción individual aislada, no podría alcanzar (Chiavenato, 2011).

1.1. Definición de organización

“Una organización es una unidad social coordinada en forma consiente, compuesta de dos o más personas, que funciona sobre una base de continuidad relativa para lograr una meta o conjunto de metas comunes” (Robins, 2009).

Para comprender mejor el significado de “organización”, deben de tomarse en cuenta algunos aspectos fundamentales:

1. El concepto de organización implica que hay que alcanzar algunos objetivos o finalidades comunes mediante la coordinación de actividades.
2. La coordinación de actividades requiere una distribución equitativa de las mismas, en función de la especialidad de cada persona. A esta forma de distribución se le denomina **división del trabajo**.
3. A los conceptos anteriores se une la necesidad de una **jerarquización de la autoridad**. Es obvio que la coordinación de varios individuos o diversas

organizaciones no es posible si no existen los medios para controlar, dirigir o limitar las distintas actividades.

La organización recoge, complementa y lleva hasta sus últimos detalles todo lo que la previsión y la planeación han señalado con respecto a cómo debe ser una empresa.

Reyes Ponce (1982), el proceso administrativo está formado por las siguientes etapas:

1. Previsión. En esta etapa nos planteamos la pregunta “¿Que puede hacerse?”; aquí se lleva a cabo básicamente la fijación de objetivos, así como la investigación y fijación de cursos alternativos de acción.
2. Planeación. Aquí se establece la pregunta “¿Qué se va a hacer?”, cuya respuesta se basará en la selección de objetivos y políticas, así como en la definición de procedimientos y programas.
3. Organización. En esta etapa nos preguntamos “¿Cómo se va a hacer?”; aquí se determinarán actividades, autoridad, responsabilidad, jerarquías, funciones y obligaciones.
4. Integración. Aquí se formula la pregunta “¿Con qué se va a hacer?”; es decir qué recursos humanos, económicos, materiales y técnicos tenemos a nuestro alcance.
5. Dirección. Verificar que se haga; es decir, comprende la supervisión, el mando, la autoridad y la dirección, así como la comunicación en la empresa.
6. Control. En esta etapa se determina cómo se realizan las acciones; mide la ejecución, corrige desviaciones y establece normas de operación y control.

Unidades de Organización

Estas unidades se forman al agrupar las funciones en cada línea básica, de acuerdo con tres criterios básicos principales:

- El trabajo que debe hacerse.
- Las personas concretas de que se puede disponer.
- Los lugares en que dicho trabajo se debe realizar.

Aun cuando la nomenclatura no suele ser uniforme en las distintas empresas, quizá la más general es la que considera estos grupos del siguiente modo:

- Gerencia, en el primer nivel jerárquico.
- Departamento, en el segundo.
- Oficina, en el tercero.
- Sección, en el cuarto.
- Grupo y subgrupos, en el quinto.
- Unidad y subunidades, en el sexto.

El orden, y aun las denominaciones, cambian de una empresa a otra. La más usual es la denominación de departamentos que se dividen en secciones (Grados, 2013).

1.2 Niveles Organizacionales.

La estructura y el comportamiento organizacional son variables dependientes, mientras que el ambiente y la tecnología son variables independientes. El ambiente impone a la organización

desafíos externos, mientras que la tecnología presenta desafíos internos. Para enfrentar estos desafíos internos y externos se distinguen 3 niveles organizacionales (Chiavenato, 2011)

Para enfrentar diferentes desafíos internos o externos, se distingue en las organizaciones tres niveles organizacionales. Estos niveles son:

1. Nivel Institucional

Corresponde al nivel más alto dentro de la organización. Está compuesto por los directores, propietarios o accionistas y por los altos ejecutivos. Se le denomina también nivel estratégico debido a que es el nivel en el que se toman las decisiones y en el que se establecen tanto los objetivos de la organización, como las estrategias necesarias para alcanzarlos. Funciona como un sistema abierto y tiene que enfrentarse a la incertidumbre debido que no tiene ningún control sobre los eventos ambientales del presente ni capacidad para prever con precisión razonable los eventos ambientales del futuro.

2. Nivel Intermedio

Se le conoce también como nivel táctico, mediador o gerencial. A este nivel pertenecen los departamentos y las divisiones de la empresa. Se encuentra entre el nivel institucional y el nivel operacional, y se ocupa de articularlos internamente. Se encarga de adecuar las decisiones tomadas en el nivel institucional (en la alta dirección) a las acciones realizadas en el nivel operacional (en la base de la organización). En el nivel intermedio amortigua los impactos y jalones de la incertidumbre del ambiente traídos por el nivel institucional,

absorbiéndolos y dirigiéndolos para llevar al nivel operacional los programas, rutinas y procedimientos de trabajo rígidamente establecidos.

3. Nivel operacional

Se le conoce también como nivel técnico, se encuentra en las áreas internas e inferiores de la organización. Es el nivel organizacional más bajo, en donde se realizan las tareas y también las operaciones. Comprende la programación y realización de las actividades cotidianas de la empresa. En este nivel se encuentra las máquinas y los equipos, las instalaciones físicas, las líneas de montaje, oficinas, etc. Comprende el trabajo básico relacionado con la producción de los productos o servicios de la organización. Está orientado hacia las exigencias impuestas por la naturaleza de la tarea con la tecnología utilizada (Chiavenato, 2011)

1.3 Sistema de Organización Lineal.

Chiavenato (2011) Se denomina organización lineal a aquella en la que la autoridad y la responsabilidad correlativas se transmiten íntegramente por una sola línea para cada persona o grupo. En este sistema, cada individuo tiene solo un jefe para todos los aspectos; por consiguiente, únicamente recibe órdenes y le reporta a él.

Los sistemas de organización se representan de manera intuitiva y con objetividad en los llamados **organigramas**, conocidos también como cartas o graficas de organización. Estas consisten en representaciones gráficas en las que cada jefatura se representa por un cuadro que encierra el nombre de ese puesto (y en ocasiones de quien lo ocupa); la unión de los cuadros mediante líneas indica los canales de autoridad y responsabilidad.

1.4 Clasificación de las organizaciones.

En México Las organizaciones se clasifican de la siguiente manera: (Grados, 2013)

1.4.1 Iniciativa privada

- a) Empresas de producción.
- b) Empresas de servicio.
- c) Empresas comerciales.

1.4.2 Sector público

- a) Sector central: Secretarías de Estado y Procuraduría General de la República.
- b) Gobierno de los Estados.
- c) Sector paraestatal. Los organismos descentralizados, las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de crédito, las instituciones de seguros y de fianzas y los fideicomisos.
- d) Cooperativas. Cada organización o empresa presentará ciertos objetivos, que cambiarán según el tipo de institución de que se trate.

A continuación se describe cada una:

1.4.3 Iniciativa privada.

Las empresas que constituyen la iniciativa privada están regidas por una asamblea de accionistas como máxima autoridad, aunque esta es en sí una instancia administrativa que representa y compone el capital. La asamblea de accionistas se convoca de acuerdo con los requisitos establecidos para cada uno de los tipos de asamblea, esto es, de carácter ordinario

o extraordinario, y se declara constituida cuando se reúne la cantidad legal de accionistas presentes para cada caso. (Grados, 2013)

La importancia del Sector Privado en México.

El sector privado juega un rol muy importante en el desarrollo de una economía de mercado, puesto que es el principal generador de empleos y de inversión. Sin embargo, pese a que el sector privado es un motor de crecimiento económico, en México este potencial no ha sido debidamente utilizado.

El crecimiento económico ha sido moderado y México ha mantenido constante su posición en el ranking de competitividad del Foro Económico Mundial, colocándose nuevamente en la posición 60 de 134 países, mientras que otros países como Brasil y Hungría nos han rebasado.

En México, el sector privado representa el 84% de la actividad económica total. Si dividimos la producción total con base en sectores económicos, encontramos que aproximadamente 60% de la producción responde a actividades de presentación de servicios (comercio, transporte, servicios financieros, etcétera), aproximadamente 35% al sector (actividades manufactureras, minería, construcción y suministro de gas y electricidad) y el restante al sector primario. (Foncerrada, 2004)

El sector privado mexicano está constituido principalmente por micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyMES). Según datos del censo económico 2004, en México 99.8% de las

empresas en las industrias manufacturera, comercio y servicios son MIPyMES, t demás concentran el 73% del personal ocupado en estos sectores. (Foncerrada, 2004)

a) Empresas de Producción

La empresa de producción o transformación es la que recibe materias primas y las transforma en producto terminado (por ejemplo, productos químicos, muebles, automóviles, etc.) es decir, empresas que mediante un proceso productivo agregan un valor económico a los productos que elaboran con el fin de obtener utilidades por las operaciones o inversiones efectuadas. Estas empresas por lo general esta constituidas por departamentos o por áreas, a continuación mencionaremos algunas.

Asamblea de accionistas.

Está constituida por las personas poseedoras de las acciones integrantes del capital social o por sus representantes legales.

Dirección y Gerencia General.

El puesto de director se caracteriza por la decisión y el mando, y el de gerente general por la planeación, ejecución y supervisión de las gerencias específicas.

Gerencia de producción.

Los objetivos de esta gerencia están encaminados a una producción eficiente y económica que permita introducir en el mercado los bienes fabricados con una ventaja o característica competitiva de la empresa.

Gerencia administrativa.

Su objetivo principal es lograr el equilibrio entre todos los recursos de que dispone la empresa con el fin de hacerlos más rentables y óptimos.

Gerencia de ventas.

Su objetivo principal es realizar las actividades encaminadas a lograr las ventas que beneficien a ambas partes.

Área de producción.

Se caracteriza por transformar la materia prima en un producto de trabajo.

Área de ventas.

Área responsable de la venta y distribución de producto.

b) Empresas de Servicios

Este tipo de organización se dedica a la venta de intangibles o a la prestación de servicios. Entre ellas se encuentran agencias de viaje, empresas de seguro, consultorios médicos o psicológicos, despachos de contadores, etc. El área de mayor relevancia en las empresas de servicios son los recursos humanos, ya que de la inteligencia, la experiencia laboral y la creatividad de éstos dependerá la fuerza de la empresa.

c) Empresas Comerciales

Son empresas que se dedican a la exposición y distribución del producto, por lo que un intermediario entre el fabricante y el consumidor. Por ejemplo, una empresa comercial puede abarcar tiendas de abarrotes, de autoservicio y departamentales.

1.4.4 Sector público.

La organización del sector público tiene como finalidad establecer mecanismos de coordinación entre las entidades públicas que permitan una acción conjunta del sector público concertada y coherente, evitando duplicidades, contradicciones y desarticulaciones. Al efecto los artículos 115, 117, 118, 124 de la constitución política de los Estados Unidos mexicanos establece que la administración pública debe guiarse por los criterios modernos de organización de toda administración pública que son: Eficiencia, jerarquía, descentralización y coordinación.

El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Poder Legislativo, Poder Ejecutivo y Poder Judicial. No podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión. (Grados, 2013)

a) Poder Legislativo

Este poder se encarga de elaborar las leyes, de discutir los problemas del país y vigilar las acciones de los otros poderes. Al Poder Legislativo de todo el país se le llama Congreso de la Unión o Poder Legislativo Federal.

Este poder se deposita en el Congreso General, que se divide en dos cámaras, una de diputados y otra de senadores y en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Cámara de Diputados

Se compone de representantes de la Nación, electos en su totalidad cada 3 años. Por cada diputado propietario se elige un suplente (artículo 51 constitucional). Esta cámara se ocupa del estudio, discusión y votación de las iniciativas de ley que se le presenten, así como de la resolución de los demás asuntos que les correspondan conforme a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Cámara de senadores

Para integrar la Cámara de Senadores, en cada estado y en el Distrito Federal se eligen cuatro senadores, de los cuales tres son electos según el principio de votación mayoritaria y el cuarto es asignado a la primera minoría. Para cada entidad federativa los partidos políticos deben registrar una lista con tres fórmulas (propuestas) de candidatos. La Cámara de Senadores se renueva en su totalidad, en elección directa, cada 6 años. Así mismo, tiene el carácter de cámara revisora de un proyecto de ley o decreto, enviado por la Cámara de Diputados, pudiendo desecharlo totalmente o en parte, o modificarlo.

Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Es el órgano de representación ciudadana, con facultades para dictar bandos, ordenanzas y reglamentos de policía y buen gobierno. Se hablara de ella con más detalle más adelante.

b) Poder Ejecutivo

El ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo de la Unión se deposita en un solo individuo, el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

Para el ejercicio de la Administración Pública Federal, el Poder Ejecutivo se auxilia con un equipo de colaboradores, personas de su confianza pretendiendo que sean profesionales y especialistas en cada una de las ramas de la administración pública que se les encomiendan. Estas reciben el nombre de secretarías del Estado y son reguladas mediante la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

c) Poder Judicial

El ejercicio del Poder Judicial de la Federación se deposita en la Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito y en un Consejo de la Judicatura Federal (publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 31 de diciembre de 1994).

Esta encargado de vigilar el cumplimiento de la Constitución como ley suprema y que no haya ninguna ley o norma que la contradiga.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compone en 11 ministros y funciona en Pleno o en Salas. El Consejo de la Judicatura Federal determina la cantidad, división en circuitos, competencia territorial y, en su caso, especialización por materia de los Tribunales Colegiados y Unitarios y de los Juzgados de Distrito.

1.4.4 Administración Pública Federal

Para el ejercicio de estas funciones, el Ejecutivo de la Unión se encuentra regulado y fundamentado en la Ley Orgánica de esta materia, dividiéndose para su estudio e Administración Pública Centralizada y Paraestatal.

a) Sector Central

Este sector se integra por las Secretarías de Estado y la Procuraduría General de la República, que constituyen el Poder Ejecutivo. Si bien el Gobierno de la Ciudad de México forma aún parte del Sector Central; ya no así del Poder Ejecutivo, ya que ahora cuenta con autonomía para tomar decisiones y elegir a su jefe de Gobierno. Cuando dicho Gobierno se denominaba Departamento del Distrito Federal, era dirigido por un regente designado por el Poder Ejecutivo.

b) Sector Paraestatal

Dicho sector se integra por organismos descentralizados, empresas de participación estatal, instituciones nacionales de crédito, organismos auxiliares nacionales de crédito, instituciones nacionales de seguros y finanzas, y fideicomisos, entre otros.

Las actividades de las dependencias de la administración pública están regidas y apegadas a lo expuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), además de los lineamientos y políticas establecidos por el presidente de la República, quien funge como titular del Poder Ejecutivo. Legalmente, de acuerdo con lo que establece el artículo 101 de la LOAPF, el rango de las dependencias de administración pública centralizada es igual para

todos y no debe haber prominencia entre ellos. Sin embargo, políticamente, una o varias secretarías pueden, debido a sus actividades, cubrir mayor importancia como consecuencia de las circunstancias sociales y económicas por las que atraviese el país, así como la influencia de las presiones externas.

En relación con la estructura del Departamento administrativo, el artículo 15 de la LOAPF marca la siguiente distribución:

- Jefe de Gobierno
- Secretarios generales
- Oficial mayor
- Directores
- Subdirectores
- Jefes y subjefes de oficina, sección y mesa.

Y de acuerdo con el artículo 14 de la LOAPF, la estructura de las secretarías es la siguiente:

- Secretario de Estado
- Subsecretario
- Oficial mayor
- Directores
- Subdirectores
- Jefes y subjefes de departamento, oficina, sección y mesa

c) Centralización

Se denomina así a la forma de organización administrativa en la que las unidades y los órganos de la administración pública se ordenan y acomodan bajo un orden jerárquico a partir del Presidente de la República, con objeto de unificar las decisiones, el mando, la acción y la ejecución.

A continuación se listan las principales características de estos organismos centralizados:

- Carecen de personalidad jurídica y representan al titular del Poder Ejecutivo.
- Dependen jerárquica y administrativamente del Poder Ejecutivo.
- El titular del organismo es nombrado y removido de manera libre por el propio Presidente o por un funcionario subordinado al mismo y legalmente autorizado.
- Actúan de modo exclusivo por facultades delegadas por el Presidente.
- Carecen de patrimonio propio y sus recursos se derivan exclusivamente de las asignaciones establecidas en el presupuesto de egresos de la Federación, sin que puedan ejercer otros recursos.

d) Organismos desconcentrados y descentralizados

Así mismo, como integrantes de la administración pública centralizada, se tiene a los organismos desconcentrados, que son el resultado de una creciente complejidad de los fenómenos económicos, aumento de la población e incremento de las actividades del Estado, entre otros. Estos elementos requieren de un desplazamiento de facultades de las dependencias centrales hacia organismos desconcentrados que poseen mayor autonomía.

La principal característica de los organismos desconcentrados es que no pierden relación jerárquica o su relación de centralizados, a pesar de poseer facultades que les dan cierta libertad de acción. Los órganos desconcentrados pueden presentarse de diversas formas y denominaciones, por ejemplo:

Instituciones: Colegio de México, Lotería Nacional, etc.

Juntas: Mejoras materiales, mejoramiento moral, cívico y material.

Consejos: Consejo de Salubridad General, de Recursos Naturales no Renovables, entre otros.

Institutos: Instituto Politécnico Nacional, Instituto Nacional de Bellas Artes.

Direcciones: Dirección de Correos.

Patronatos, uniones, comisiones: Comisión Nacional de Valores, etc.

Sectores Administrativos de la Administración Pública Federal.

Con base en lo dispuesto por los artículos 48 y 49 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se identifican los Sectores Administrativos que se citan a continuación.

- Gobernación
- Hacienda y Crédito Público
- Defensa Nacional
- Agricultura, Ganadería Y Desarrollo Rural
- Comunicaciones y Transportes
- Comercio y Fomento Industrial
- Educación Pública

- Saludos cordiales, Trabajo y Previsión Social
- Reforma Agraria
- Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca
- Procuraduría General de la República
- Energía
- Desarrollo Social
- Turismo

e) Empresas paraestatales

El segundo componente de la Administración Pública Federal es la Administración Pública Paraestatal, que a su vez se integra por las siguientes entidades que cita la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF) (artículo 45).

- Organismos descentralizados.
- Instituciones u organismos auxiliares nacionales de crédito (antes de la Nacional Bancaria)
- Empresas de participación estatal mayoritaria.
- Sociedades asimiladas a las empresas de participación estatal.
- Fideicomisos.

A continuación se citan las características que definen a la administración paraestatal:

- Tienen personalidad jurídica propia, derivada de una ley, un decreto o un acto jurídico de derecho privado, como la creación de una sociedad anónima.

- Sus funcionarios principales son nombrados y removidos por el consejo de administración de la entidad a propuesta, por lo general del Presidente de la Republica.
- Las entidades no dependen jerárquica ni administrativamente del Presidente, sino de sus propios órganos de gobierno.
- No actúan por facultades delegadas, sino con base en las leyes y disposiciones de carácter general que rigen las actividades del campo.
- Tienen patrimonio propio y ejercen un presupuesto cuyos recursos provienen básicamente de la venta de mercancías y servicios que constituyen el objeto de su actividad. (Grados, 2013)

Dentro de las organizaciones públicas, se encuentra la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (A.L.D.F.) Para fines de este estudio se describe a continuación como está constituida, así como sus características principales.

1.5 Asamblea Legislativa del Distrito Federal (A.L.D.F.).

1.5.1 Antecedentes de la A.L.D.F.

Por decreto promulgatorio publicado en el diario oficial el 10 de agosto de 1987, se crea la Asamblea de Representantes del Distrito Federal como órgano de representación ciudadana, con facultades para dictar bandos, ordenanzas y reglamentos de policía y buen gobierno, facultades con las cuales la I y II Asambleas funcionan hasta 1994.

En razón de la Reforma Política del Distrito Federal, publicada por decreto en el Diario Oficial del 25 de Octubre de 1993, se eleva a la Asamblea de Representantes como órgano de gobierno, con facultades legislativas que dejan de ser meramente reglamentarias y se

convierten en creadoras de ley para el Distrito Federal. Es entonces cuando la III Asamblea de Representantes del Distrito Federal adopta la posición de I Legislativa.

Como consecuencia de dichas reformas, y mediante decreto publicado el 22 de agosto de 1996, y que modifica el artículo 122 de la Constitución. El mismo ordenamiento señala que estará integrada por diputados en vez de representantes, por lo que se denominó ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL lugar donde fue aplicado el instrumento de Clima Organizacional.

1.5.2 Definición

Conforme a lo establecido por el artículo 7 de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, la Asamblea Legislativa es el Órgano Local de Gobierno del Distrito Federal al que le corresponde la función legislativa del Distrito Federal, en las materias que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos le otorga, así como ejercer las demás atribuciones que le confiere la presente ley.

1.5.3 Misión, visión y objetivo

Misión

Consolidar la identidad e imagen de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal tomando como base la institucionalidad; realizando un trabajo objetivo e imparcial; respetando la pluralidad que caracteriza la integración de ésta autonomía y dirigiendo los esfuerzos a la proyección de la Institución.

Visión

Constituir un vínculo directo entre la ciudadanía y esta instancia legislativa, mediante la labor comunicativa oportuna, y posicionarla como un referente cercano, veraz, confiable y dinámico para la sociedad capitalina e instituciones equivalentes a nivel nacional.

Objetivo

Difundir la labor legislativa de los diputados de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, en el marco de la institucionalidad y la imparcialidad garantizando la proyección del trabajo de la ALDF en los medios de comunicación social, electrónicos e impresos para divulgar entre la ciudadanía los logros legislativos y así verificar el compromiso de la V Legislatura para con sus representados. La ALDF está conformada por un amplio marco jurídico. (Anexo 2)

Actualmente dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas existen factores que influyen en el desarrollo profesional y/o personal del trabajador así como en el logro de los objetivos de la misma. Si un empleado se siente confortable en su lugar de trabajo, desarrollara en él un sentido de pertenencia que le permitirá sentirse motivado para lograr los objetivos de la organización. Al contrario, si un trabajador no se encuentra confortado o cómodo en su lugar de trabajo, no tendrá ninguna iniciativa para el logro de objetivos, se sentirá desmotivado o no tomado en cuenta y esto podría ocasionar que el trabajador no cumpla con tus tareas, dando como consecuencia que renuncie. A continuación se hablara a profundidad del Clima Organizacional y de los efectos que este tiene en el trabajador.

CAPITULO 2

Clima Organizacional

El Clima Organizacional, para las organizaciones, es un tema que no se toma en cuenta para ser investigado, ya que lo más importante, es el logro de los objetivos y/o metas establecidas. Es inevitable tomar en cuenta que para el logro de estos objetivos y/o metas es necesario que el trabajador se sienta un ambiente de confianza, en un ambiente en donde pueda desarrollar sus competencias, expresar cualquier opinión sin ser reprimido, que tenga la libertad de tomar decisiones, acerca de la forma en la cual puede llegar a los objetivos y/o metas, que sienta que tiene el apoyo tanto de sus jefes como de sus compañeros y que darán a conocer sus errores pero no de una manera agresiva ni déspota sino de una manera constructiva.

La importancia del clima organizacional estriba en que es una realidad psicosocial, que se convierte en un fenómeno contextual de influencia, configurándose como una variable moduladora entre las estructuras y procesos de la organización y los comportamientos individuales.

De acuerdo con Furnham (2001) los conflictos de las personas han sido, y quizá sigan siendo, los más difíciles de resolver y los que más tiempo absorben a los administradores o gerentes. Para hacer frente a los problemas personales que deben resolver casi a diario, es aconsejable que los administradores entiendan las percepciones de los empleados respecto a diferentes aspectos de la organización. Deben saber todo lo que pueda acerca de aquellos factores que influyen de manera significativa en el comportamiento de las personas en su organización. De esta manera según Rodríguez (1999), (citado en Gómez 2004) un administrador debe ser capaz de analizar y diagnosticar el clima para evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de

insatisfacción, iniciar y sostener cambios y seguir el desarrollo de su organización previniendo problemas que puedan surgir.

2.1 Antecedentes de Clima Organizacional.

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo (Brunet, 1987).

El enorme impacto de la conceptualización de la organización como sistema abierto, ha transformado el interés tradicional y específico de la psicología industrial por la satisfacción, la moral laboral y el desempeño, en otro interés más general y dinámico que considera la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales (Chiang, 2010).

El Clima Organizacional, es un fenómeno que ha cobrado mayor interés actualmente y ha propiciado una gran variedad de investigaciones derivado de los diferentes efectos que tienen dentro de la organización, tales como: cohesión grupal, productividad, índice de rotación de personal, alcance de los objetivos; entre otros, aunado a ello al tener efectos en la conducta de los trabajadores, cuando el clima se percibe como favorable promueve una actitud positiva hacia el trabajo, identificación con la organización, disminución de la ansiedad, mejoras en la calidad, motivación, satisfacción laboral, etc. (Gómez y Vicario, 2008).

El Clima Organizacional se desarrolla a partir del medio ambiente en el que los individuos desarrollan su trabajo diario. Puede entenderse como el resultado de la percepción que el colaborador tiene de la organización, sus actividades, características organizacionales y las estructuras que la conforman. (Brunet, 1987).

El clima influye de una manera determinante en la organización para poder obtener resultados favorables o desfavorables; lo que cada individuo percibe o experimenta dentro de una empresa determinara su conducta y desenvolvimiento dentro de la misma.

El concepto de clima organizacional, está basado en dos grandes escuelas de pensamiento según lo referido por Brunet (1987): Escuela Gestalt y Escuela Funcionalista.

- Escuela Gestalt. Se centra en la organización de la percepción, refiriendo que el todo es diferente a la suma de sus partes y se relacionan dos principios importantes de la percepción del individuo:
 - Captar el orden de las cosas tal y como existen en el mundo.
 - Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel de pensamiento, es decir, que aquí para comprender su entorno se basan en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ellos ven ese entorno.
- Escuela funcionalista. Las características individuales de cada persona juegan un papel muy importante para que este se pueda adaptar a su entorno, es decir, el comportamiento de un trabajador está en función del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales tienen un rol relevante en la adaptación del individuo al medio. James y Dewey (1987)

2.2 Definiciones de Clima Organizacional

A continuación se presenta una tabla con las definiciones de Clima laboral: (Tabla 1)

<i>Clima organizacional</i>	
Brow y Morberg (1990)	Es una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de ésta.
Litwin y Stringer (1990)	Son los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en ella.
Dessler (1993)	Factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.
Hall (1996)	Conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores por lo que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.
Lewin (2005)	Percepción compartida de los empleados sobre su entidad de trabajo: una organización, división, departamento o grupo de trabajo.

Tabla 1. Definiciones de clima organizacional

Para fines de la presente investigación se define Clima Organizacional como: “Conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador-entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente)”. Estas percepciones pueden influir en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización. (Patlan y Herrera, 2013)

A fin de comprender mejor el concepto de Clima laboral es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

2.3 Tipos de Clima Organizacional.

De acuerdo con Chiang (2010) existen cuatro tipos de clima dentro de una organización: 1) Psicológico, 2) Agregado, 3) Colectivo, De la organización.

- **Clima Psicológico.** Ha sido definido como la referencia a las respectivas representaciones cognitivas de un individuo sobre sucesos situacionales relativamente próximos, expresadas en términos que reflejan el significado psicológico y la importancia de la situación para el individuo. (James y Sella, 1981).
- **Clima Agregado.** Es el conjunto de percepciones de los individuos que pertenecen a una misma unidad o colectivo social o un cierto nivel jerárquico formal. Los climas agregados se construyen basándose en la pertenencia de los individuos a algunas unidades identificables de la organización formal, y en el nivel de acuerdo o consenso de las percepciones dentro de la unidad (Joyce y Slocum, 1979).
- **Clima colectivo.** Los climas colectivos surgen del acuerdo entre individuos sobre la base de sus percepciones acerca de los contextos organizacionales; sin embargo, en contraste con el clima agregado, los climas colectivos no necesitan solaparse con las unidades formales. Los climas colectivos están compuestos de individuos para quienes las situaciones tienen un significado común (Joyce, 1984).
- **Clima organizacional.** Se ha definido como las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona. (Rousseau, 1988). James (1988) ha argumentado que, si los individuos de una organización comparten de hecho las percepciones de una dimensión de clima psicológico, esto implica la asignación compartida de un significado y los valores pueden agregarse para indicar el clima organizacional; es decir, estamos refiriéndonos a como los individuos en general,

perciben su organizacional, los individuos deben tener un marco claro, constante y común de referencia (grupo de trabajo o su organización).

2.4 Dimensiones de Clima Organizacional.

Litwin y Stinger (2001) definen la existencia de nueve dimensiones existentes en el clima organizacional de una empresa.

Estructura	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
Responsabilidad	Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
Recompensa	Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
Desafío	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.
Relaciones	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de las buenas relaciones sociales tanto entre pares como jefes y subordinados.
Cooperación	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados

	del grupo.
Estándares	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
Conflictos	Es el sentimiento de pertenencia a la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Tabla 2. Dimensiones de Clima

Para medir el “Clima Organizacional” se utilizó la Escala Multidimensional de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2008).

I. Sistema Individual

F1. Satisfacción de los trabajadores

Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de metas y objetivos en el trabajo, como resultado de una ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.

F2. Autonomía en el trabajo

Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.

II. Sistema Interpersonal

F3. Relaciones sociales entre los miembros de la organización

Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmosfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.

F4. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo

Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo.

III. Sistema Organizacional

F5.Consideración de los directivos

Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica respeto y amabilidad con los subordinados y les brinda el trato más humano posible

F6.Beneficios y recompensas

Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacer sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo

F7 Motivación y Esfuerzo

Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se

siente responsable de realizar su trabajo, se siente comprometido con su trabajo y se preocupa por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo.

F8 Liderazgo de superiores

Grado en que los trabajadores perciben un manejo inteligente, respetable y alentador por parte de sus superiores, la forma en como la capacidad de toma de decisiones y el donde mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

2.4.1 Recientes investigaciones sobre Clima Organizacional

Una investigación que realizo Jaramillo (2010) sobre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral, con el propósito de conocer si existe vinculación de los componentes negativos del Clima Organizacional con la Satisfacción de los Trabajadores de unas Instituciones educativas, fue aplicada con 50 participantes hombres y mujeres de diferentes instituciones de educación básica. Se utilizó un cuestionario de Clima Organizacional de 55 reactivos, clasificados en cuatro factores denominados: estrés, falta de motivación, falta de liderazgo y falta de cohesión.

Con respecto a la vinculación que tiene los componentes negativos del Clima Organizacional con la satisfacción en el trabajo, se encontró que no existe vinculación alguna entre estos componentes del clima organizacional como son: conflicto de funciones, falta de apoyo social, falta de participación en las decisiones y evaluaciones de desempeño deficiente con la satisfacción en el trabajo, se observa que se presenta el estrés por la falta de una retroalimentación del trabajo realizado por parte del trabajador y que le genera incertidumbre de lo realizado. Así mismo, se observa un clima deficiente por la falta de motivación en la

organización y eso genera que los trabajadores laboren en un estado de ánimo desfavorable. Los trabajadores sienten que no pueden desempeñar correctamente su trabajo esto por la falta de un guía en la organización.

Aun percibiendo su Clima Organizacional como deficiente, los trabajadores se sienten satisfechos. Esto debido a que tienen la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades, disponen del suficiente tiempo para la familia, sienten que el trabajo es adecuado a sus posibilidades, lo cual lo hace mentalmente interesante(Jaramillo, 2010).

Esto nos puede arrojar, que para algunos trabajadores, a pesar de no ser orientados profesionalmente dentro de la organización, es decir, no contar con un buen liderazgo, se sienten bien en su ambiente laboral ya que perciben otro tipo de apoyo, en este caso, un apoyo más hacia el lado personal y familiar.

Gutiérrez y Olvera (2010) investigaron la relación que tiene el Clima Laboral y el Compromiso Organizacional en trabajadores de una Dependencia Gubernamental. La muestra del presente trabajo está compuesta por 210 servidores públicos de las 7 subdirecciones de la organización. Para evaluar el Clima Organizacional se aplicó la Escala de Clima Social en el trabajo (WES) y para el Compromiso Organizacional se utilizó el Cuestionario de Compromiso Personal hacia la Organización de Meyer y Allen (1991). Se concluyó que para esta población en específico, no existe un mayor vínculo entre el Compromiso Organizacional y el Clima Laboral.

Se revela que para que los servidores públicos aumenten su compromiso hacia la organización, el apoyo del supervisor inmediato deber ser constante u de una manera positiva en la que se valore lo que el empleado hace por la organización y, a su vez, el trabajador debe

percibir y creer en dicho apoyo por parte del supervisor para que se empiecen a desarrollar sentimiento de orgullo, aprecio y valoración (Gutiérrez y Olvera, 2010).

Este es un dato importante ya que el hecho de sentirse apoyado y motivado por parte de sus líderes los trabajadores se sentirán más seguros y cómodos dentro de su ambiente y desearán apoyar a la organización para el logro de metas contribuyendo así al sentido de pertenencia.

Morales (2010) realizó una investigación con el interés de mostrar la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empresas del sector público. La investigación fue realizada en la Dirección del Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tomando como población al personal operativo de la dirección antes mencionada. Para el desarrollo de la investigación, se utilizó el test llamado “Clima Laboral” desarrollado por la Secretaría de la Función Pública, que fue contestado por la población y el test llamado “Formulario de Evaluación del Desempeño” (1980), propuesto por el autor Jaime Grados. Después de comparar los resultados obtenidos tras el análisis estadístico, se puede comprobar la hipótesis de investigación: Existen diferencias significativas en el desempeño de los colaboradores que perciben un clima laboral positivo y en aquellos en que se percibe un clima organizacional negativo. En general, los resultados obtenidos permiten establecer que, un clima positivo está asociado con un alto desempeño por parte del colaborador y que seguramente eso se verá reflejado en los resultados globales del departamento e incluso de la organización.

A través de estas revisiones, se puede ver que el Clima Organizacional influye y es parte importante tanto para el desarrollo profesional como personal del trabajador, la relación que

tiene con otros factores existentes en el ambiente laboral y la importancia que deben notar los líderes y directores de empresas que desean una mejora dentro de su organización.

Reyes (2013) investigó el Clima Organizacional y la personalidad del trabajador, con el propósito de estudiar la personalidad del trabajador y su relación con la percepción del clima organizacional en el trabajo. Fue aplicada a una muestra no probabilística accidental de 103 personas, donde 22 de ellos pertenecen a la Subdirección de Capacitación y Certificación; 56 a la Dirección General de Nómina; 10 a la Dirección General de Relaciones Laborales y Servicios Sociales; 8 a la Subdirección de Reclutamiento y Selección y finalmente 7 a la Dirección de Capacitación y Productividad todas ellas pertenecientes a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Para medir el clima organizacional utilizó la Escala de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2008) y para medir la personalidad la Escala de los Cinco Factores Mexicanos de Personalidad (5FM) de Uribe (2002).

Los resultados de esta investigación confirman que existe una relación entre la personalidad del trabajador con la percepción del clima organizacional, tomase como ejemplo, una persona que percibe el clima organizacional como satisfactorio y puntúa alto en el factor de personalidad organización; esto da una pauta para saber que, si se prevé de herramientas adecuadas de cómo realizar el trabajo con calidad, actitud y eficacia, los trabajadores podrán percibir el clima organizacional como más satisfactorio (Reyes, 2013).

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional es una pieza importante para el rendimiento y desarrollo tanto de los trabajadores como de las metas de una organización.

Floriani (2016) realizó una investigación transversal de tipo correlacional, en una muestra conformada por 31 trabajadores de confianza de la Subdirección de Capacitación y Evaluación de la Dirección General de Personal de la UNAM para identificar la presencia del Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional. Para medir el nivel de Burnout se aplicó la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (EMEDO) y para conocer el Clima Organizacional la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. En esta investigación se encontró que hay una correlación negativa y estadísticamente significativa entre tres de los cuatro factores de Clima Organizacional y los factores de Síndrome de Burnout, esto quiere decir que si el clima mejora o se percibe como favorable, se presenta un menor agotamiento, despersonalización e insatisfacción al logro, una menor aparición del Síndrome de Burnout.

Los resultados estadísticamente significativos de manera negativa relacionan el factor Aspectos Físicos con la variable Insatisfacción, esto quiere decir, que cuando el trabajador percibe confort en el entorno, el trabajador se percibe de una manera más positiva donde valora y realiza mejor su trabajo. El factor Normatividad con la variable Despersonalización, nos indica que cuando el control y la supervisión en el cumplimiento de normas son las necesarias y vistas como positivas, el trabajador se siente parte del equipo de trabajo, es más estable y toma en cuenta a los que lo rodean; el factor indicador con las variables agotamiento, Despersonalización e Insatisfacción al logro, cuando un trabajador siente estabilidad en su puesto, percibe un ambiente novedoso y se permite sea creativo, se muestra más enérgico, menos fatigado y tiende a incluir a sus compañeros, esto hace que realice mejor su trabajo y su relación con terceras personas. En conclusión, mientras peor sea la percepción del clima Organizacional, mayores serán los niveles de Burnout.

La revisión de las investigaciones antes mencionadas permite una idea de los efectos positivos o negativos que tiene el Clima Organizacional, tanto en el empleado como en la organización. Si bien, es importante, seguir con estas investigaciones, ya que con el tiempo, las necesidades de las personas van cambiando y con ella su percepción del mundo que lo rodea.

2.5 Causas y efectos del clima

El clima organizacional influye de maneras diversas en los trabajadores, se debe principalmente a las condiciones de trabajo que predominan en cada una de las organizaciones, ya sea que se manifiesten física, social y/o psicológicamente en cada provocando diversas reacciones que repercuten en los niveles de productividad. Las consecuencias de un Clima Organizacional favorable son a) la estabilidad psicológica, b) satisfacción laboral, c) rendimiento laboral, y d) ausentismo y rotación.

- a) Estabilidad psicológica del individuo dentro de una organización depende dos factores principales interno y externos, 1) Internos los cuales representan la consecuencia de sus características de personalidad y carácter, capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente de trabajo, actitud, emociones y valores, 2) externos los cuales son generados por la organización y el ambiente que rodea al individuo, como pueden ser presiones de trabajo, presión del jefe, influencia de los compañeros de trabajo, cambio en los métodos y/o tecnología en la empresa, presiones y necesidades familiares, programas de desarrollo y entrenamiento.

- b) Satisfacción en el trabajo puesto que expresa el grado de concordancia entre las expectativas que cada persona genera y las compensaciones que el empleo provee. Todo individuo siempre está en búsqueda de cubrir las necesidades que tanto personal como profesionalmente tiene, por lo que mientras más favorables sean las condiciones que lo rodean, más satisfecho tiende a sentirse.
- c) Rendimiento laboral el cual es primordial en cualquier tipo de organización, ya que de este dependen en gran parte la obtención de buenos resultados y cumplimiento de metas y objetivos generales por lo que es indispensable procurar mantener un clima sano dentro del grupo.
- Las organizaciones altamente productivas se caracterizan generalmente por un clima de participación bastante elevado, esto se interpreta en el sentido de que cuando la participación en la planeación, los objetivos, las normas de la organización es mayor se produce en el individuo cierto compromiso con el grupo, manifestándose esto en la productividad.
 - El rendimiento laboral no beneficia solo a una parte (organización/empleador), por el contrario, retribuye de manera equitativa tanto la satisfacción personal como la del grupo, lo que finalmente generará cierta plusvalía en ambas partes.
- d) Ausentismo, para este punto primero debe considerarse que el concepto se encuentra íntimamente ligado a la percepción que el empleado tiene del clima organizacional. Los índices de ausentismo y rotación tienden a crecer, cuando el ambiente no es sano, cerrado y autoritario; al no sentirse como parte importante del grupo el nivel de compromiso es por lo tanto reducido. (Ramírez, 2015)

Los efectos del clima organizacional pueden resumirse en dos grandes categorías: los efectos directos y los efectos de interacción.

Los efectos directos se refieren a la influencia de las propiedades o de los atributos propios a una organización sobre el comportamiento de la mayoría o de una parte de los miembros de la organización. El efecto de interacción se refiere a la influencia de los atributos de la organización en personas diferentes, así como a todos aquellos apoyos que el ambiente de trabajo le ofrece al individuo.

Los efectos del clima sobre el rendimiento, la productividad o la satisfacción vienen a apoyar, muy frecuentemente, la naturaleza misma del clima y se suman, en consecuencia, a las causas. Así una empresa que sufre una baja productividad por parte de sus empleados buscará generalmente reforzar su supervisión e, indirectamente, contribuirá a deteriorar aún más la percepción del clima. Por esto, cuando se busca comprender y analizar el clima de una organización, es imposible analizar aisladamente las causas y los efectos.

Tamaño y dimensión

Cuanto más importante es una organización, más numerosos son los empleados dentro de los departamentos o de las unidades, y más riesgos tiene el clima de estar caracterizado por la alineación, la conformidad y la falta de compromiso.

El tamaño de la organización tiene un efecto negativo sobre el proceso social en el interior de la organización y sobre las relaciones interpersonales. Las relaciones entre los empleados se vuelven rutinarias, formalizadas y, muy frecuentemente, reducidas al mínimo a causa de la especialización de tareas.

Los individuos perciben de manera diferente el clima, según su posición en la escala jerárquica. En efecto, mientras más alto sea el puesto que ocupa un individuo, más percibe su organización como: 1 menos autocrática, 2 más centrada sobre sus empleados, 3 más amigable y 4 más apta para renovarse. En efecto, el individuo que tiene un alto rango dentro de la jerarquía organizacional es más susceptible de tener grandes responsabilidades, de ver su tarea menos estructurada y de considerar de antemano las relaciones interpersonales como importantes a su nivel.

Las empresas centralizadas y fuertemente jerarquizadas tienen una tendencia a producir climas cerrados, autoritarios, rígidos, forzados y fríos; molestos para la creatividad de sus empleados. Las empresas creadoras tienen generalmente climas abiertos, participativos y cálidos. Un clima autoritario se caracteriza por el uso de castigos y de recompensas por parte de la dirección para controlar a los empleados mientras que un clima participativo se distingue por el ejercicio de un poder de experto que da al supervisor la imagen de un jefe de equipo ante los ojos de sus empleados. Así un clima participativo no se caracteriza por un dejar hacer de la dirección, sino más bien por una integración de los procesos de control y de decisión que está diseminada en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Clima y Relaciones de Trabajo

Dada la estrecha relación que existe entre el clima organizacional, y la satisfacción, obvio que el clima ejerce influencia a nivel de las relaciones de trabajo. Cuando un individuo se siente preso en el interior de un sistema totalitario de una organización fría, rígida y burocratizada, éste va a buscar mecanismos que le permitan hacerse escuchar. La

sindicalización se vuelve entonces un mecanismo legal. Socialmente reconocido, que permite en sus afiliados la posibilidad de ejercer una cierta influencia en su contexto de trabajo.

Las tensiones y el aspecto impersonal de ciertos climas de trabajo y la ausencia o la debilidad de las fuentes de comunicación pueden estimular a los empleados a desear una cierta forma de representación formal para expresar sus quejas.

2.6 Importancia del clima organizacional

En una forma global, el Clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima. Así se vuelve importante para un administrador el ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización por tres razones: (Chiavenato, 2011)

1. Evaluar las fuentes de conflicto, de stress o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
2. Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
3. Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

En una empresa pueden existir varios climas organizacionales diferentes. La compañía puede tener tantos climas como departamentos o unidades, y entre más descentralizada esté la organización, más se pueden observar clima diferentes.

El clima que percibe un grupo de trabajadores en un departamento o en una unidad dada, puede entonces ser diferente de aquel que viven otros empleados que laboran en otros departamentos o unidades. Así dentro de una misma organización, algunos empleados pueden percibir el clima de su departamento como detestable mientras que los otros trabajadores de la misma empresa perciben su clima respectivo de manera positiva.

La posición de los empleados en la jerarquía organizacional o en un departamento particular puede influir en la percepción del clima. Los profesionales o los miembros del personal directivo en una organización, tienen siempre tendencia a percibir más favorablemente el clima de su empresa que los trabajadores manuales.

El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El administrador o el asesor especialista deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear mejor sus intervenciones. El Clima Organizacional es considerado como el ambiente que se genera derivado de las actitudes que tienen las personas que integran la organización. Determina la manera en que la gente siente su entorno de trabajo. Es decir, ¿Qué tanto le gusta su empleo, y que tanto le gusta trabajar en esa empresa?

El Clima Organizacional puede variar dependiendo de la institución en la que se investigue, Organización pública o privada; ya que se tienen diferentes condiciones laborales en cada una.

Las empresas públicas pertenecen al sector público (Administración central o local), y las empresas privadas pertenecen a individuos particulares. Las primeras se consideran públicas siempre y cuando el 51% de las acciones estén en manos del sector público. (Chiavenato, 2011)

CAPITULO 3

METODO

3.1 Planteamiento del problema

Para Brunet el Clima Laboral es el resultado de la percepción que el colaborador tiene de la organización, sus actividades, características, organización y sus estructuras que la conforman.

Es obligación de las organizaciones fomentar un buen Clima Laboral, ya que el clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. El administrador o el asesor especialista deben ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para poder planear mejor sus intervenciones. El Clima Organizacional es considerado como el ambiente que se genera derivado de las actitudes que tienen las personas que integran la organización. Determina la manera en que la gente siente su entorno de trabajo. Es decir, ¿Qué tanto le gusta su empleo, y que tanto le gusta trabajar en esa empresa?

Con el fin de identificar la problemática que existe en una institución pública, se acudió a la institución antes mencionada (ALDF) y se dialogó con la representante del sindicato. Se pidió su colaboración para poder aplicar el cuestionario (EMCO, 2008). El martes 11 de Octubre de 2016 se realizó la aplicación, la cual se describe posteriormente.

3.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Conocer la percepción del Clima Organizacional que tienen los trabajadores de la ALDF.

Objetivo específico

Identificar qué factores de Clima Organizacional son percibidos como favorables para los trabajadores de la ALDF.

3.3 Tipo de estudio.

Se realizó un estudio exploratorio, este tipo de estudio se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se detienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. Sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisoras, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.4 Instrumento de medición

Para medir el “Clima Organizacional” se utilizó la Escala Multidimensional de Clima Organizacional de Gómez y Vicario (2008), consta de 29 reactivos tipo Likert con cinco

opciones de respuesta: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre;
para la definición conceptual de los factores de esta escala. (Tabla 3)

Nivel de Clima Organizacional	Factores de Clima Organizacional	Definición
Sistema Individual	F1 Satisfacción de los trabajadores	Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de metas y objetivos en el trabajo, como resultado de una ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.
	F2 Autonomía en el trabajo	Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.
	F3 Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmosfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.

Sistema interpersonal	F4 Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo.
Sistema organizacional	F5 Consideración de los directivos	Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica respeto y amabilidad con los subordinados y les brinda el trato más humano posible
	F6 Beneficios y recompensas	Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacer sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo

	<p>F7 Motivación y Esfuerzo</p>	<p>Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, se siente comprometido con su trabajo y se preocupa por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo.</p>
	<p>F8 Liderazgo de superiores</p>	<p>Grado en que los trabajadores perciben un manejo inteligente, respetable y alentador por parte de sus superiores, la forma en como la capacidad de toma de decisiones y el donde mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.</p>

Tabla 3. Definición conceptual de los factores de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) (Gómez y Vicario, 2008)

3.5 Población y muestra

La presente investigación se llevó a cabo en el sindicato de la Asamblea Legislativa de la Ciudad de México de la cual se tomó una muestra de 100 trabajadores, de los cuales 50 fueron mujeres y 50 hombres. El único criterio para incluirlos en la muestra consistía en que los participantes pertenecieran al Sindicato de dicha institución.

A continuación se describen los factores sociodemográficos identificados en la población muestra. Se encontró que la escolaridad predominante fue Bachillerato (Figura 2).

En relación con la antigüedad en el puesto la mayoría de los empleados tienen de 11 a 20 años en el mismo puesto. (Figura 3).

Sin embargo existe una diferencia significativa comparada con la antigüedad en la organización, ya que el rango va de 0 a 10 años. (Figura 4).

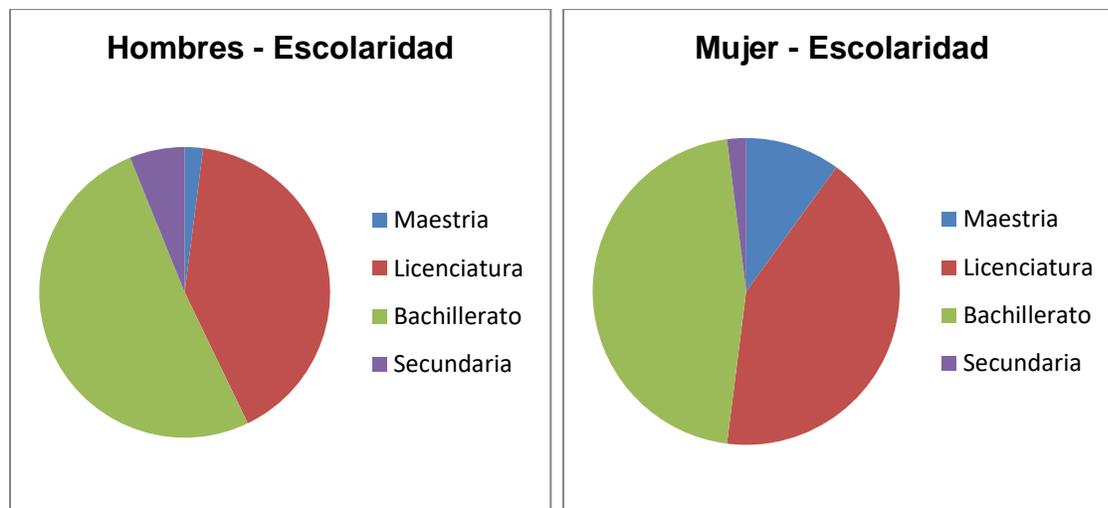


Figura 2. Escolaridad

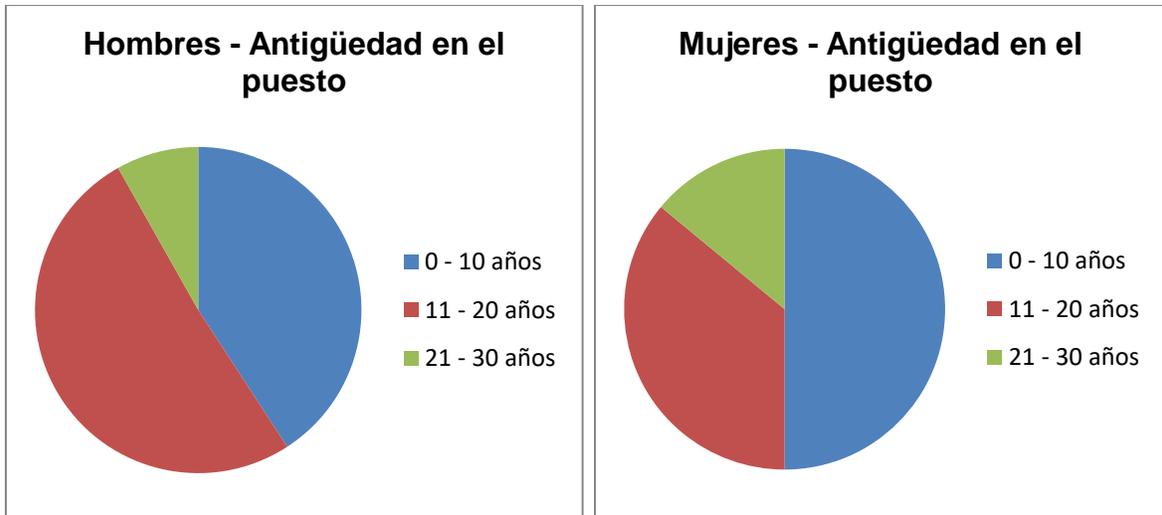


Figura 3. Antigüedad

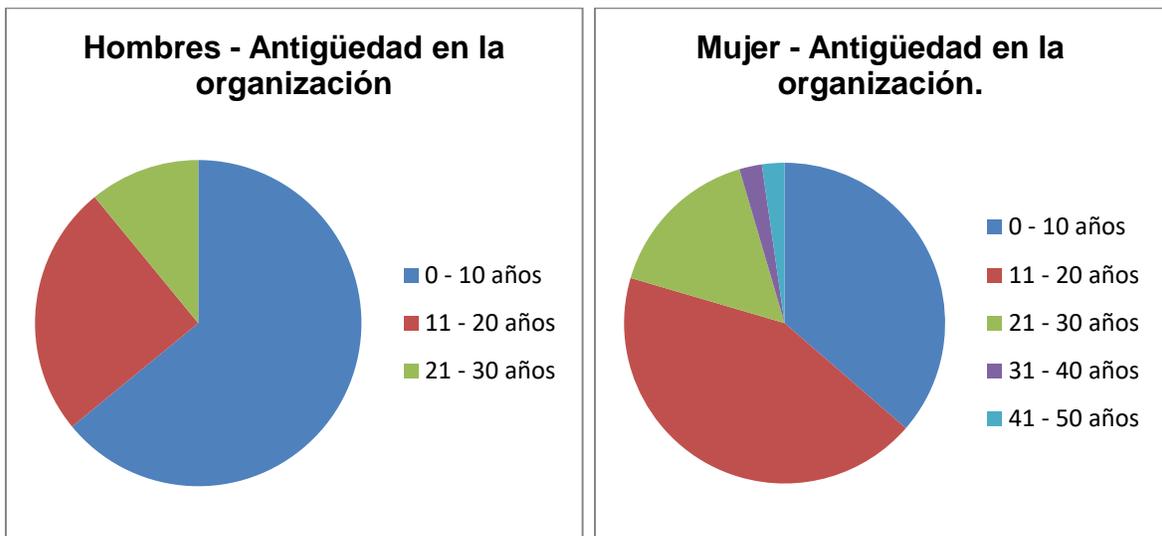


Figura 4. Antigüedad en la organización

Muestra:

Muestreo intencional o de conveniencia: Este tipo de muestreo se caracteriza por autoseleccionar el elemento o a su elección debido a su fácil disponibilidad, es decir, el

investigador selecciona directa e intencionadamente los individuos de la población. El caso más frecuente de este procedimiento es el utilizar como muestra los individuos a los que se tiene fácil acceso. (Hernández, 2010).

3.6 Procedimiento

Se pidió autorización tanto de la institución como del Jefe del Sindicato para la aplicación de esta prueba. Se les explico que las respuestas al cuestionario serian totalmente anónimas y que los datos otorgados serían utilizados solamente con fines de investigación.

Se tomó como apoyo para la aplicación de los cuestionarios, la reunión que tendrían todos los miembros del sindicato para la otorgación de sus uniformes. Se solicitó a cada uno que contestara el cuestionario EMCO, la aplicación duro entre 2 y 3 horas. Una vez obtenidos los datos, se prosiguió a su captura y análisis en el paquete estadístico SPSS versión 27.

CAPITULO 4

RESULTADOS

En el siguiente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación. A continuación se mostraran las gráficas de los variables sociodemográficas y posteriormente se mostraran los resultados de los factores del Clima Organizacional a través del cuestionario EMCO.

4.1 Variables sociodemográficas

Sexo

En la variable de sexo la muestra está constituida por 100 empleados donde los hombres constituyen un 50% y el otro 50% está conformado por mujeres. (Figura 5)

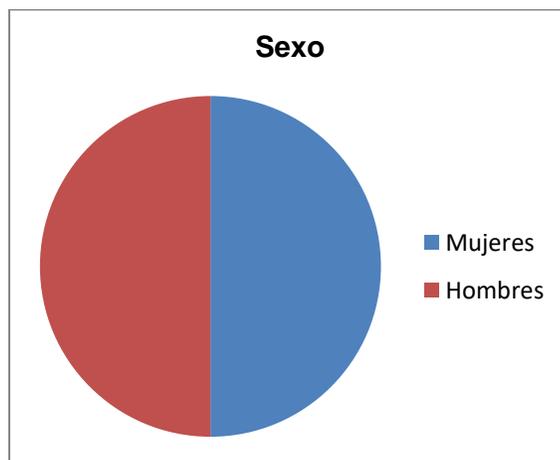


Figura 5. Sexo

Edad

En la variable de edad la muestra está conformada por 100 empleados donde el mayor porcentaje se ubica en el rango entre 21 a 50 años con un porcentaje de 49% seguido del rango de 51 a 65 años con un porcentaje de 28%, el siguiente rango es de 20 a 35 años con un porcentaje de 19% y por último el rango de 66 a 85 con el menor porcentaje de 4% como se muestra en la gráfica. (Figura 6)

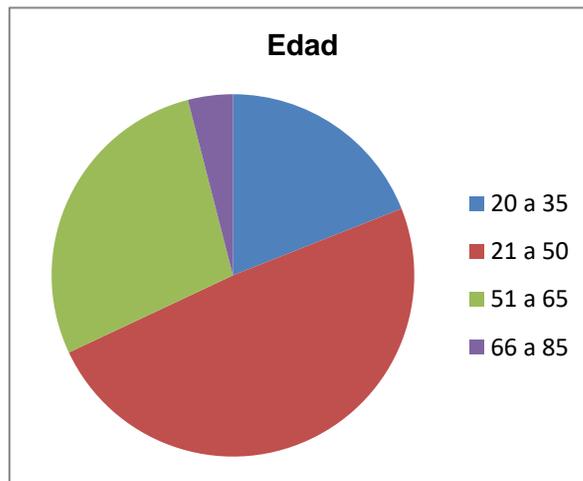


Figura 6. Edad

Escolaridad

En la variable de escolaridad la muestra está conformada por 100 empleados donde el mayor porcentaje se ubica en el parámetro de Bachillerato con un porcentaje de 48%, seguido del parámetro de Licenciatura con un porcentaje de 41%, el siguiente parámetro de Maestría con un porcentaje de 6% y por último el parámetro de Secundaria con el menor porcentaje de 4% como se muestra en la gráfica. (Figura 7)

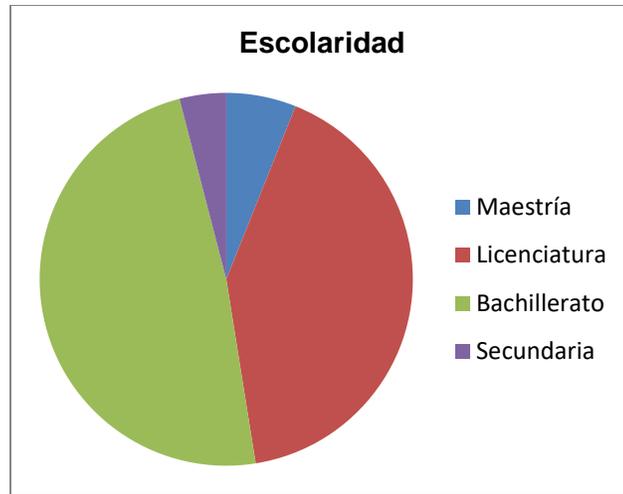


Figura 7. Escolaridad

Antigüedad en el puesto

En la variable de antigüedad la muestra está conformada por 100 empleados donde el mayor porcentaje se ubica en el rango de 0 a 10 años con un porcentaje de 45%, seguido del rango de 11 a 20 años con un porcentaje de 43%, y por último el rango de 21 a 30 con el menor porcentaje de 11% como se muestra en la gráfica. (Figura 8)



Figura 8

Antigüedad en la organización

En la variable de antigüedad en la organización la muestra está conformada por 100 empleados donde el mayor porcentaje se ubica en el rango de 11 a 20 años con un porcentaje de 44%, seguido del rango de 1 a 10 años con un porcentaje de 26%, seguido del rango de 21 a 30 años con un porcentaje de 16%, del rango de 0 a 11 meses con un porcentaje de 11%, seguido de 31 a 40 años con un porcentaje del 2%, por último el rango de 41 a 50 con el menor porcentaje de 1% como se muestra en la gráfica. (Figura 9)



Figura 9.

Para poder medir los porcentajes de los factores y reactivos de la prueba EMCO utilizaremos la siguiente escala:

Muy desfavorable	0 a 19%
Desfavorable	20 a 29%
Ligeramente desfavorable	30 a 49%

Ni favorable, Ni desfavorable	50%
Ligeramente favorable	51 a 69%
Favorable	70 a 80%
Muy favorable	+ de 80%

4.2 Factores de Clima Organizacional.

El Factor 1. *Satisfacción de los trabajadores* obtuvo un porcentaje de 71.37% “Favorable”, este factor se define como: Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo. Podemos observar que los reactivos R4 es “Muy favorable” (81.2%) y el R3 “Ligeramente favorable” (64.4%).

F1. SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES

MEDIA PORCENTAJE

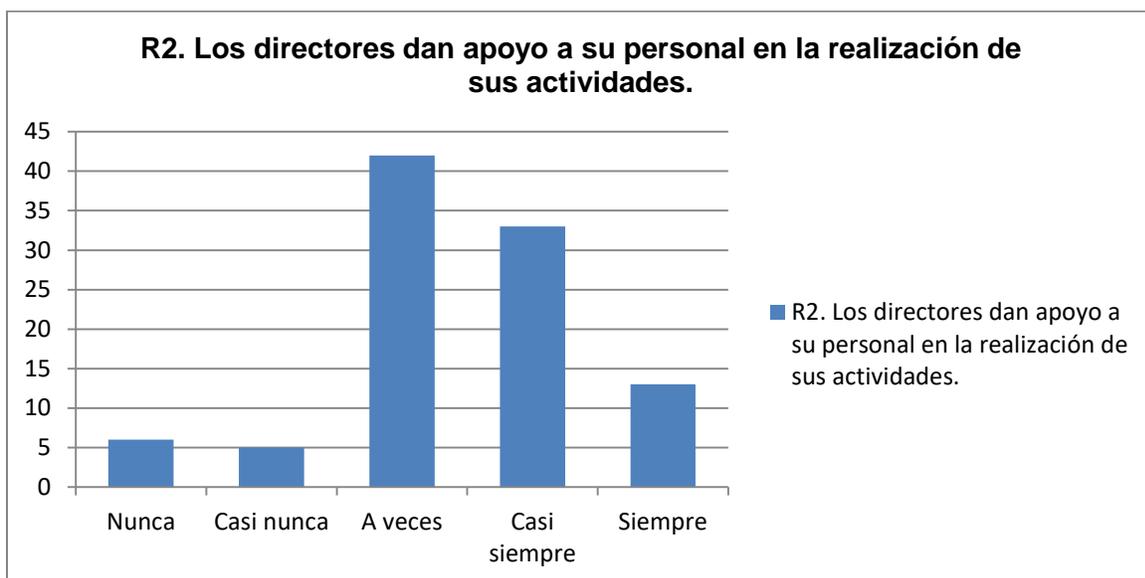
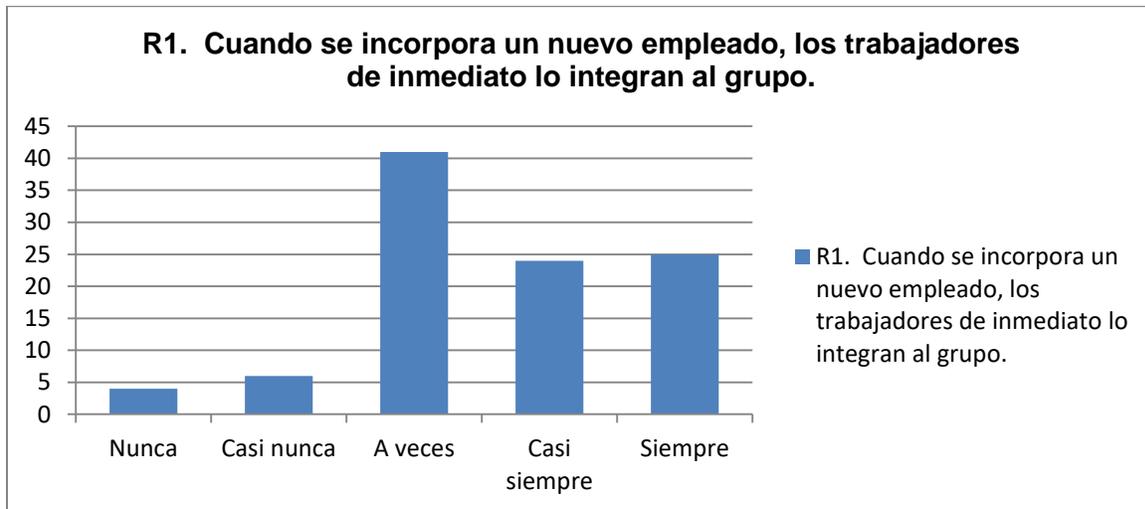
		MEDIA	PORCENTAJE
R1	Cuando se incorpora a un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	3.60	72%
R2	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	3.39	67.9%
R3	La organización otorga estímulos a los trabajadores	3.22	64.4%

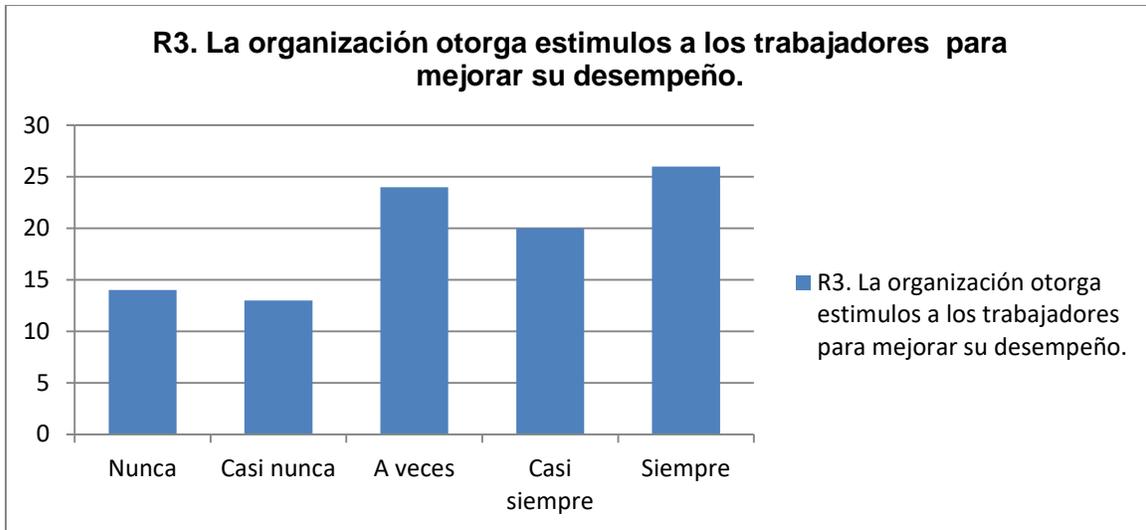
para mejorar su desempeño.

R4	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.	4.06	81.2%
-----------	---	------	-------

A continuación se muestra la gráfica de cada uno de los reactivos que conforman este factor.

(R1, R2, R3 y R4)



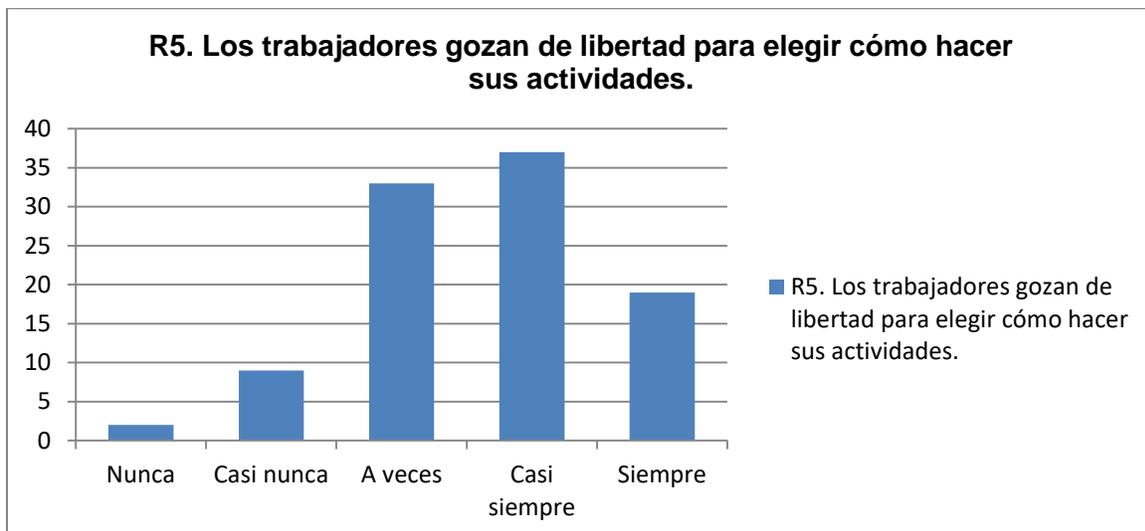


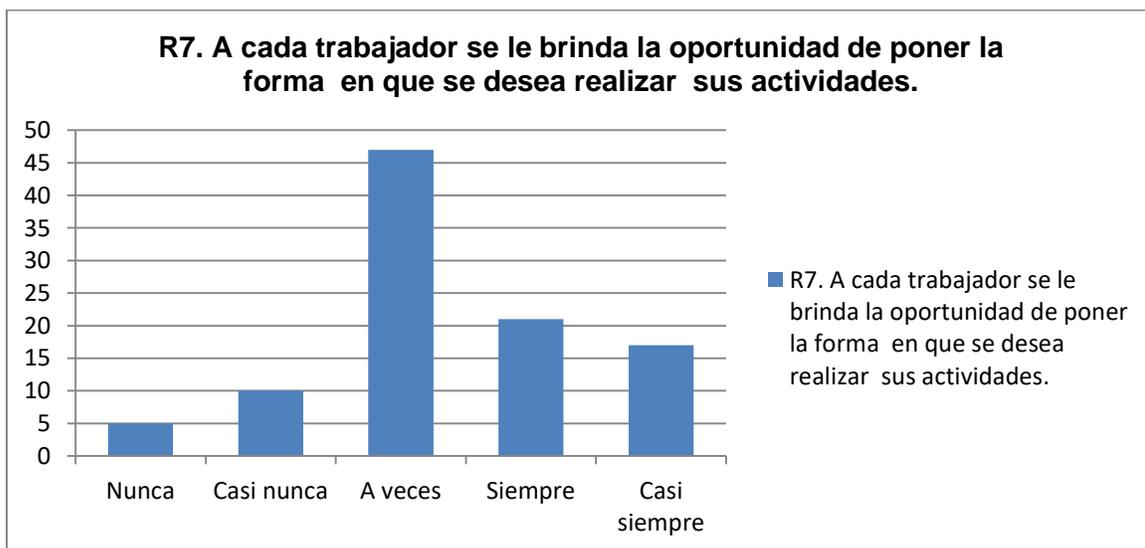
F2. AUTONOMIA EN EL TRABAJO

Con respecto al Factor 2. *Autonomía en el trabajo* podemos observar que obtuvo un porcentaje de 54% “Ligeramente Favorable”, este factor es definido como: Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo. El reactivo R6 es “Favorable” (76.6%) y el reactivo es R7 “Ligeramente favorable” (67%).

R5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	3.62	72.4%
R6	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan de realizar sus actividades.	3.83	76.6%
R7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de poner en forma en que se desea realizar sus actividades.	3.35	67%

A continuación se muestra la gráfica de cada uno de los reactivos que conforman este factor. (R5, R6 y R7)





F3. RELACIONES SOCIALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

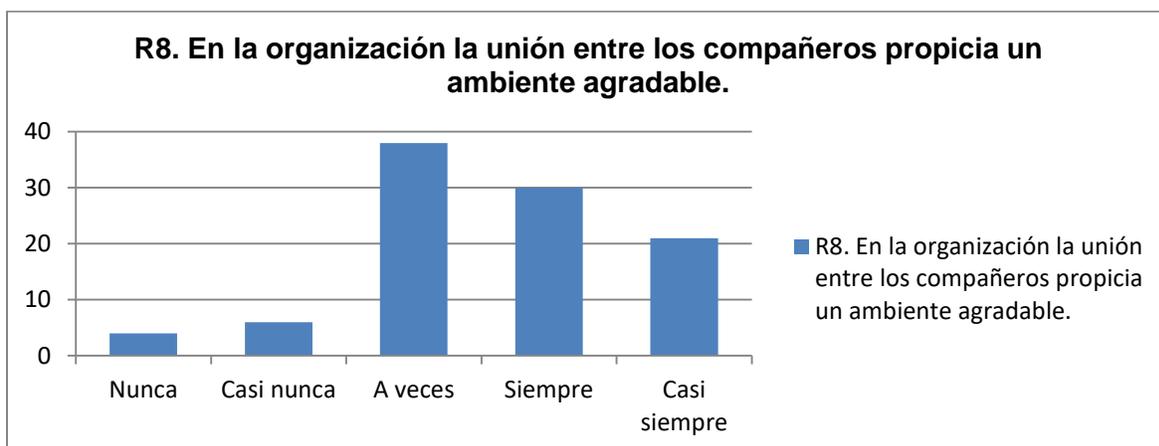
El Factor 3. *Relaciones sociales entre los miembros de la organización* obtuvo un porcentaje de 54.5% “Ligeramente Favorable”, es definido como: Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmosfera de amistad y camaradería y en el

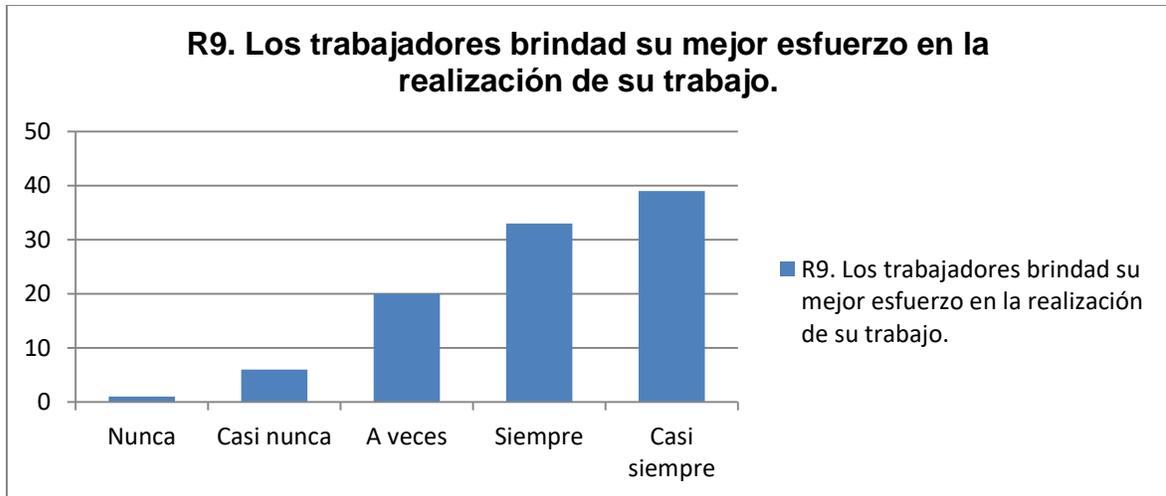
cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo. Podemos observar que el reactivo R8 es “Favorable” (71%) y el R9 es “Muy desfavorable” (9%).

MEDIA PORCENTAJE

R8	En la organización la unión entre los compañeros propicia un ambiente agradable.	3.55	71%
R9	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	4.00	80%
R10	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	3.66	73.2%

A continuación se muestra la gráfica de cada uno de los reactivos que conforman este factor. (R8, R9 y R10)





F4. UNIÓN Y APOYO ENTRE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

El Factor 4. *Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo* obtuvo un porcentaje de 67.1% “Ligeramente Favorable”, este factor se define como: Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el

sentimiento de trabajo en equipo. Podemos observar que el reactivo R12 es “Favorable” (79%) y el reactivo R14 es “Ligeramente Desfavorable”. (45.4%)

MEDIA PORCENTAJE

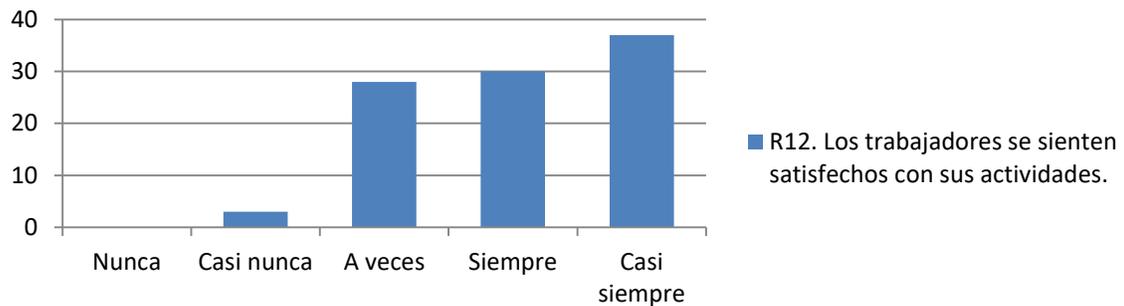
R11	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	3.76	75.2%
R12	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	3.95	79%
R13	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	3.45	69%
R14	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	2.27	45.4%

A continuación se muestra la gráfica de cada uno de los reactivos que conforman este factor.

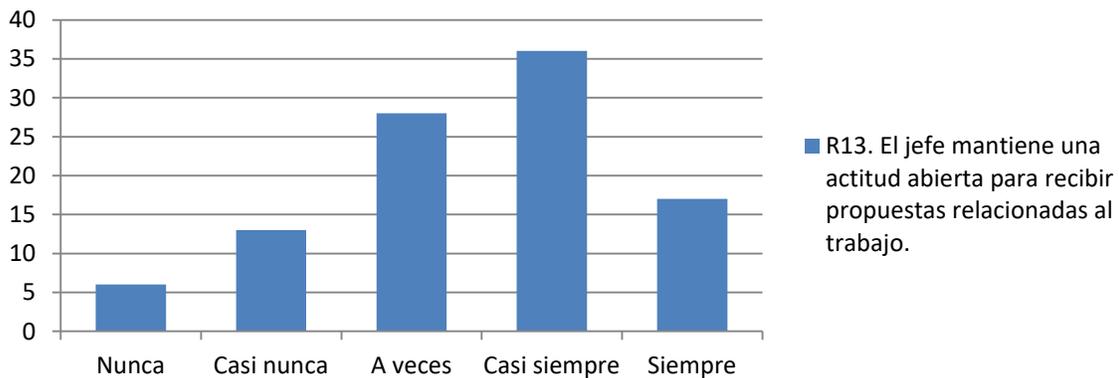
(R11, R12, R13 y R14)



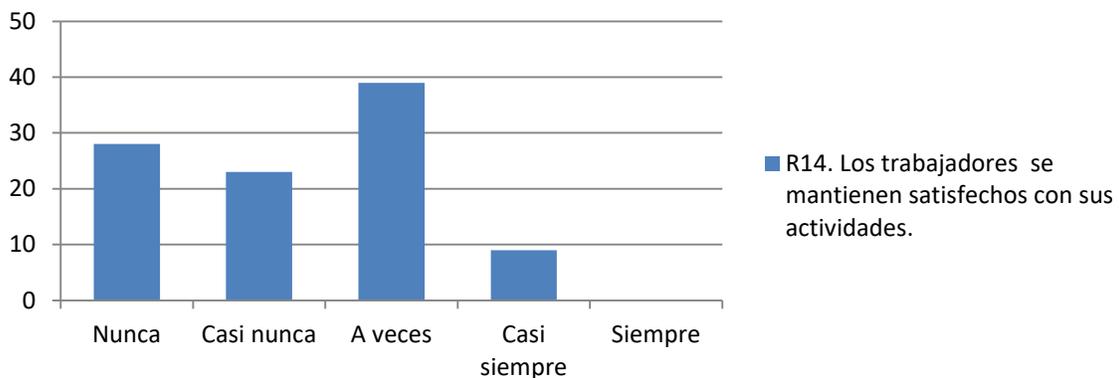
R12. Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.



R13. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.



R14. Los trabajadores se mantienen satisfechos con sus actividades.



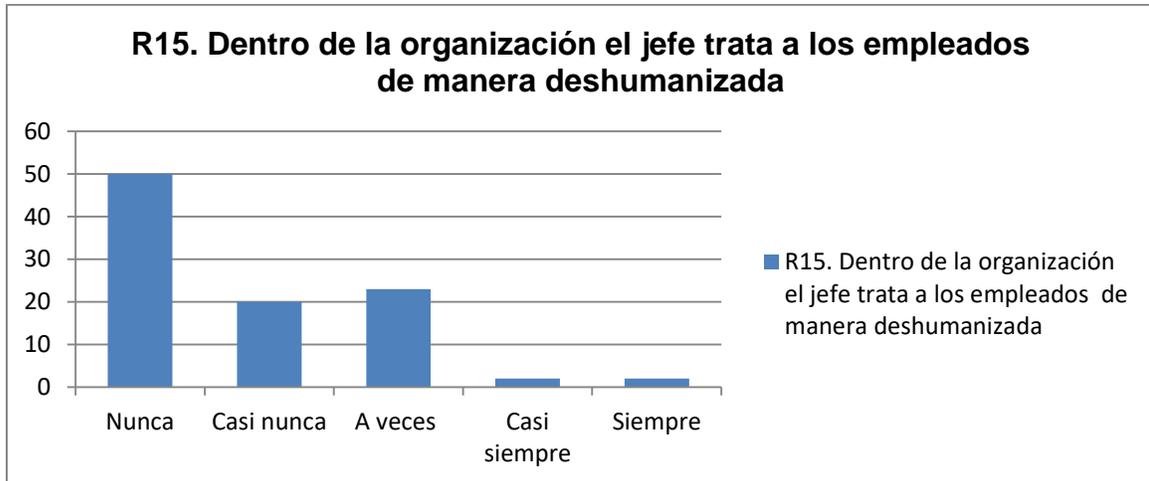
F5. CONSIDERACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

El Factor 5. *Consideración de los Directivos* obtuvo un porcentaje de 59.15% “Ligeramente Favorable”, este factor se define como: Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible. Podemos observar que el reactivo R16 es “Favorable” (79%) mientras que el reactivo R18 es “Ligeramente Desfavorable” (45.4%).

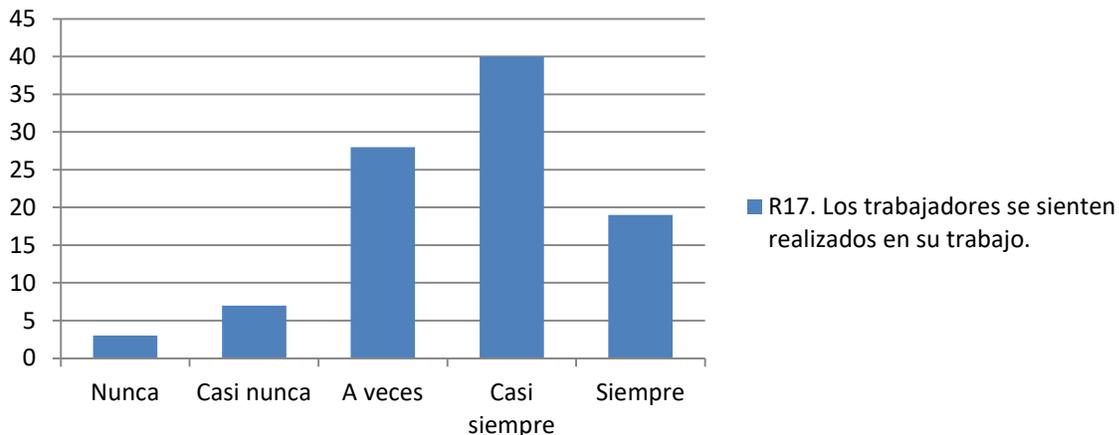
MEDIA PORCENTAJE

R15	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	3.76	75.2%
R16	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor su trabajo.	3.95	79%
R17	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	3.45	69%
R18	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	2.27	45.4%
R19	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.	2.53	50.6%

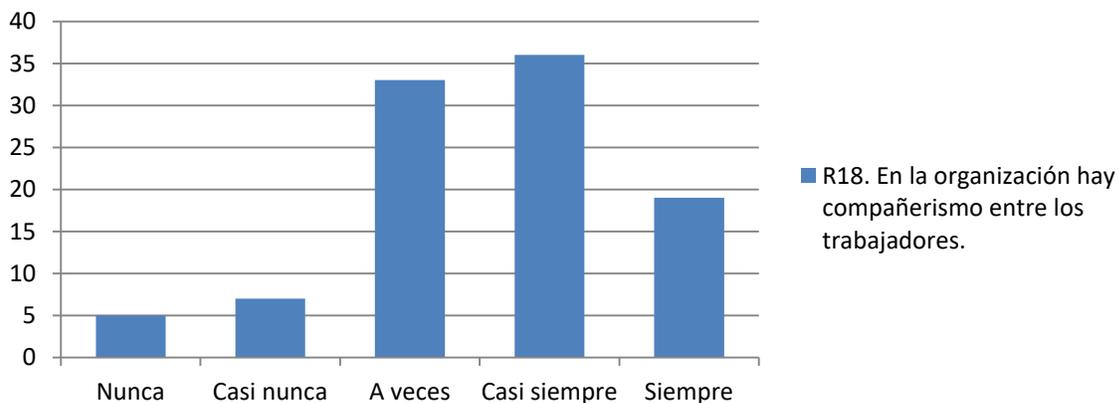
A continuación se muestra la descripción de cada uno de los reactivos que conforman este factor. (R15, R16, R17, R18 y R19)



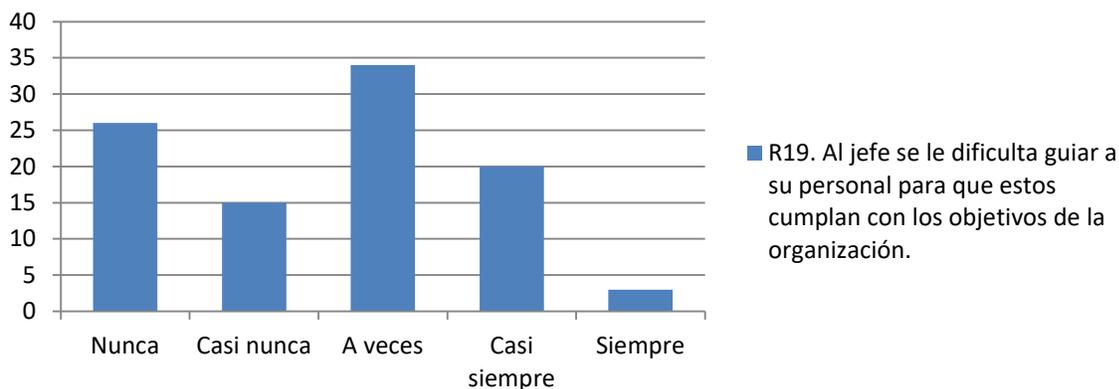
R17. Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.



R18. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.



R19. Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.



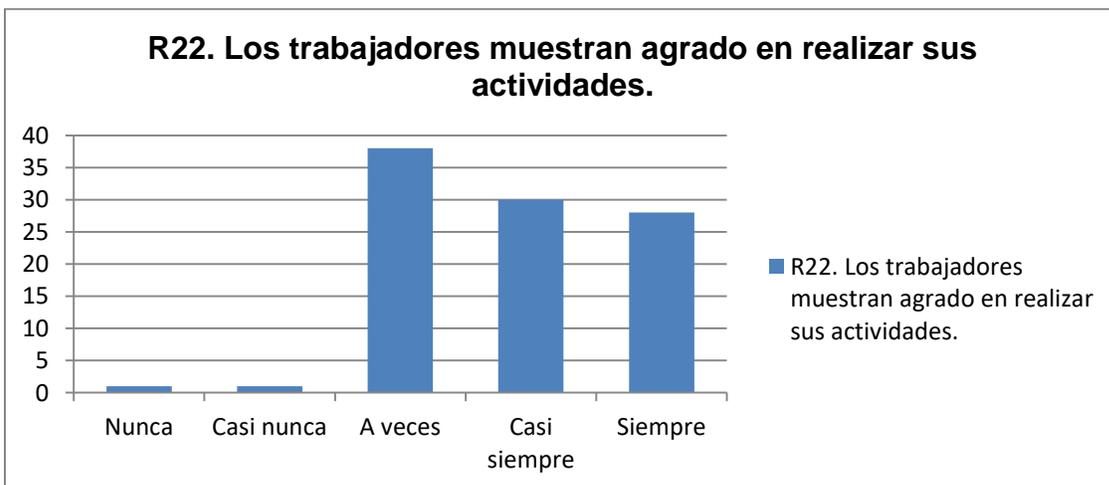
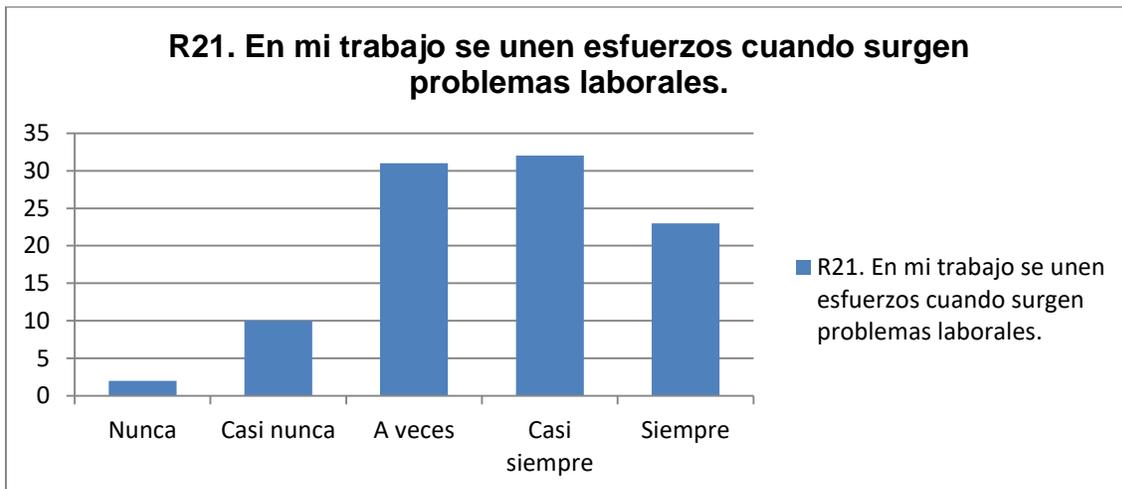
F6. BENEFICIOS Y RECOMPENSAS

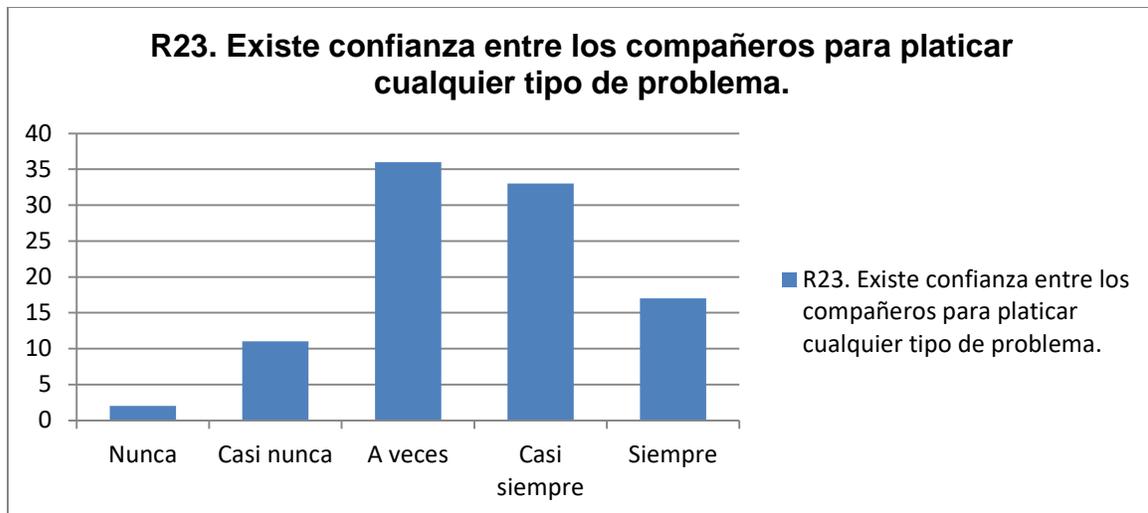
El Factor 6. *Beneficios y recompensas* obtuvo un porcentaje de 72.6% “Favorable”, este factor se define como: Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado. Podemos observar que el reactivo R21 es “Favorable” (79%) mientras que el reactivo R23 es “Ligeramente Desfavorable” (45.4%).

MEDIA PORCENTAJE

R20	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	3.68	73.6%
R21	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	3.95	79%
R22	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus actividades.	3.45	69%
R23	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.	2.27	45.4%

A continuación se muestra la descripción de cada uno de los reactivos que conforman este factor. (R20, R21, R22 y R23)





F7. MOTIVACION Y ESFUERZO

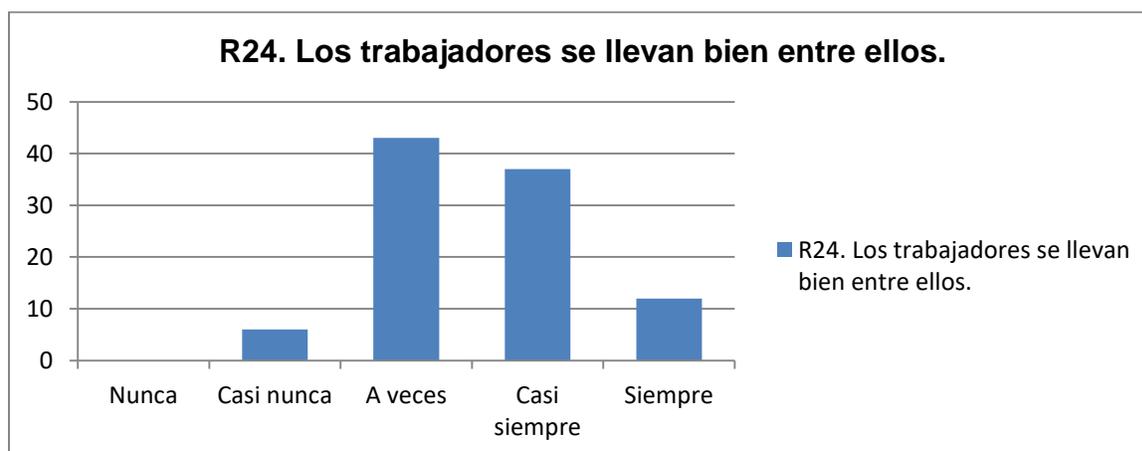
El Factor 7. *Motivación y Esfuerzo* obtuvo un porcentaje de 52.6% “Ligeramente Favorable”, este factor se define como: Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, se siente comprometido con su trabajo y se preocupe por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo. Podemos observar que el reactivo R26 es “Favorable” (71.2%) mientras que el reactivo R25 es “Ligeramente Favorable” (69.4%).

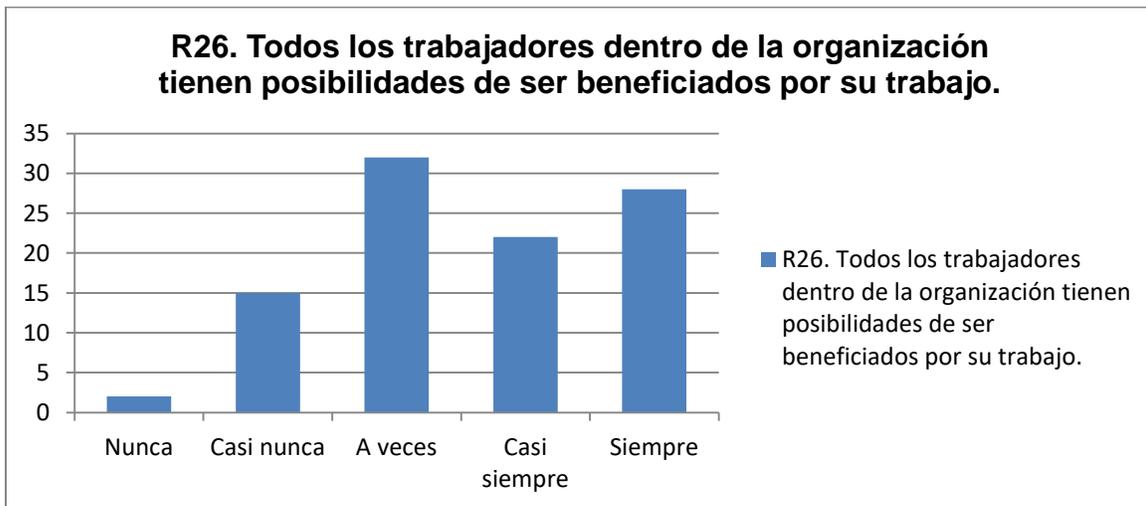
MEDIA PORCENTAJE

R24	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.	3.49	69.8%
------------	--	------	-------

R25	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la organización de las tareas.	3.47	69.4%
R26	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	3.56	71.2%

A continuación se muestra la descripción de cada uno de los reactivos que conforman este factor. (R24, R25 y R26)





F8. LIDERAZGO DE DIRECTIVOS

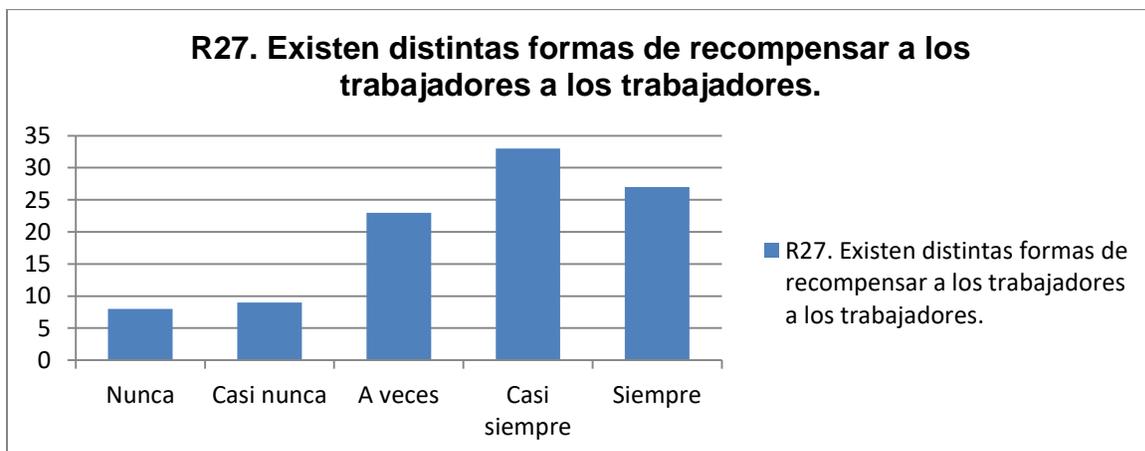
El Factor 8. *Liderazgo de Directivos* obtuvo un porcentaje de 47.15% “Ligeramente Desfavorable”, este factor se define como: Grado en que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los

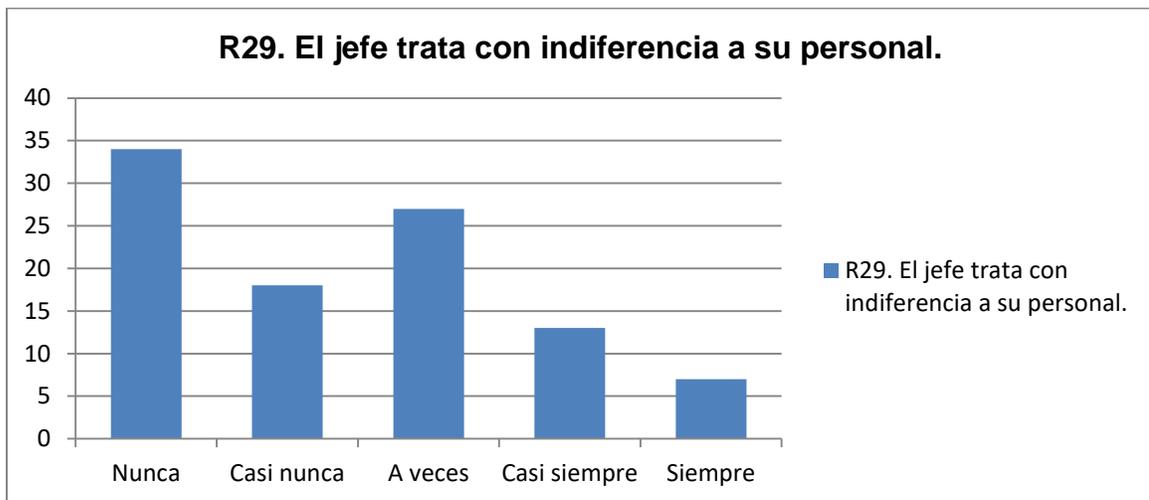
trabajadores. Podemos observar que el reactivo R27 es “Favorable” (72.4%) mientras que el reactivo R29 es “Ligeramente desfavorable” (47.6%).

MEDIA PORCENTAJE

R27	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	3.62	72.4%
R28	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	3.43	68.6%
R29	El jefe trata con indiferencia a su personal.	2.38	47.6%

A continuación se muestra la descripción de cada uno de los reactivos que conforman este factor. (R27, R28 y R29)

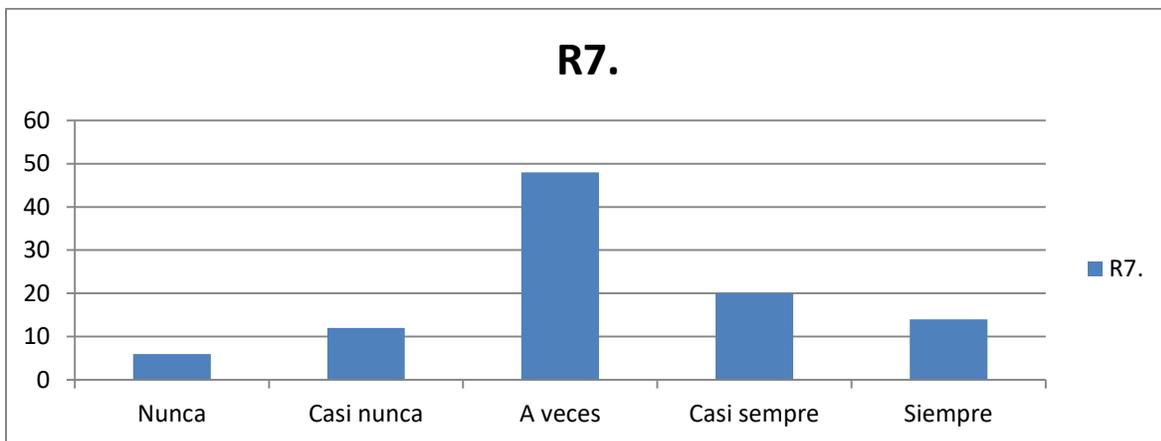
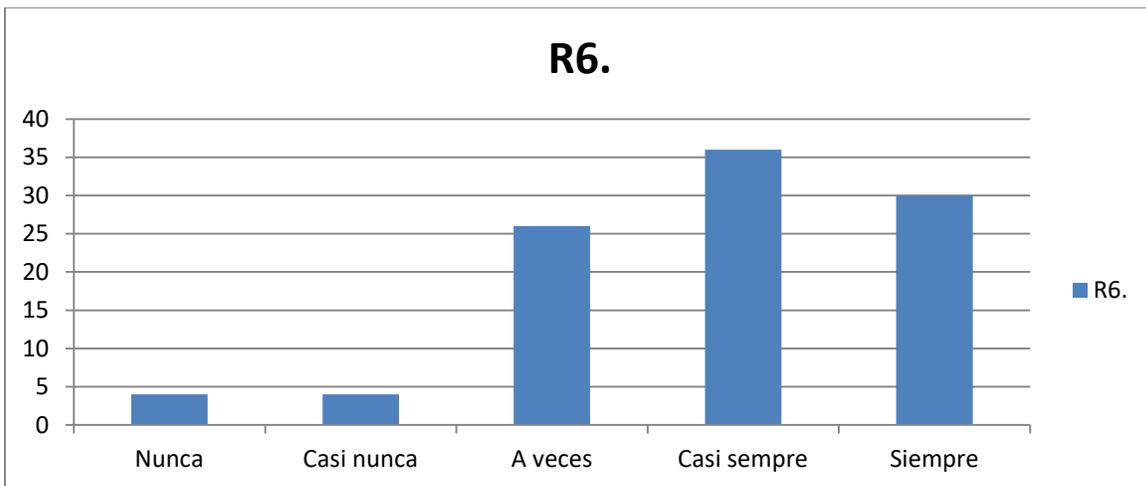
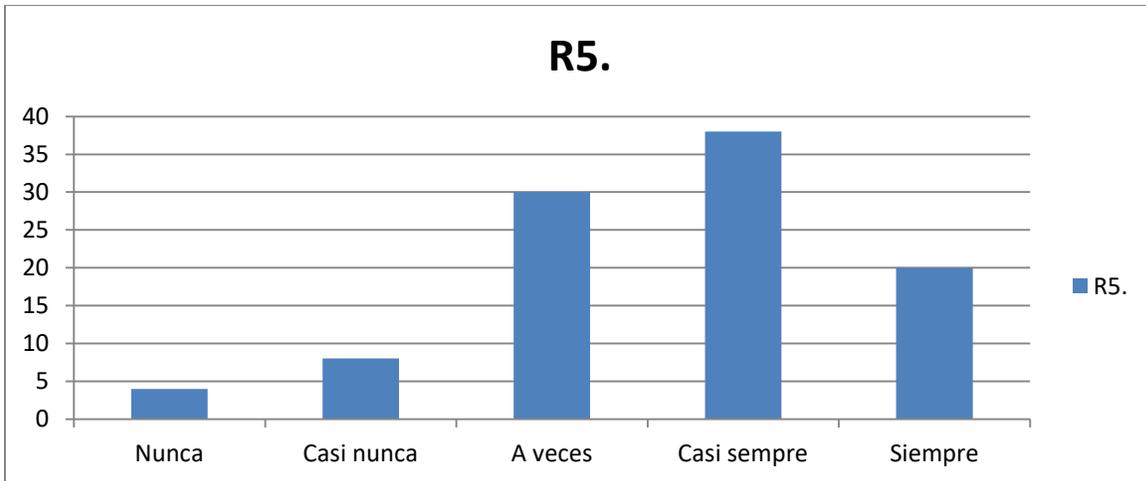




4.2.1 Variable sociodemográfica “sexo”

Población: Hombres

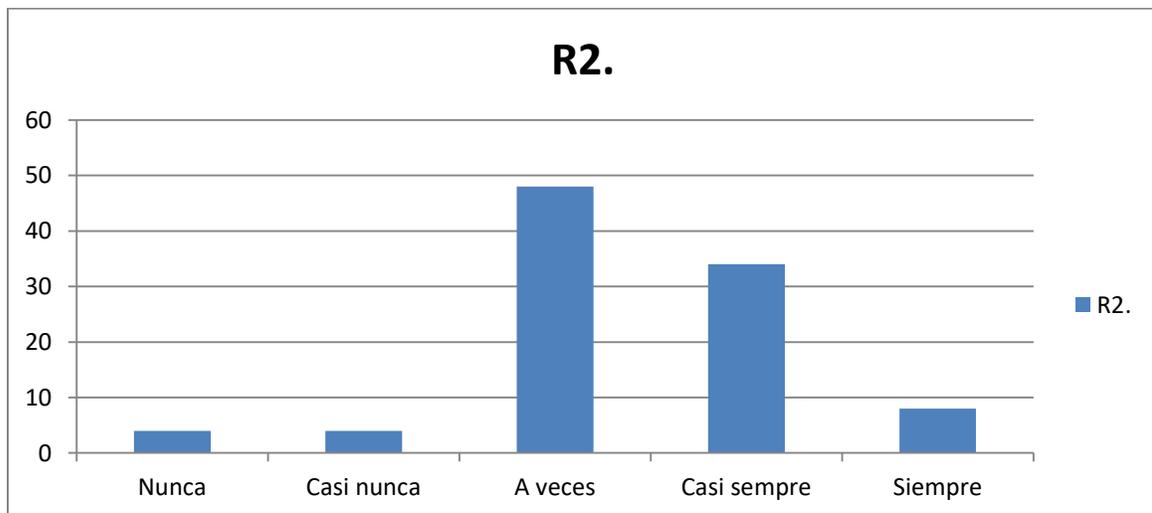
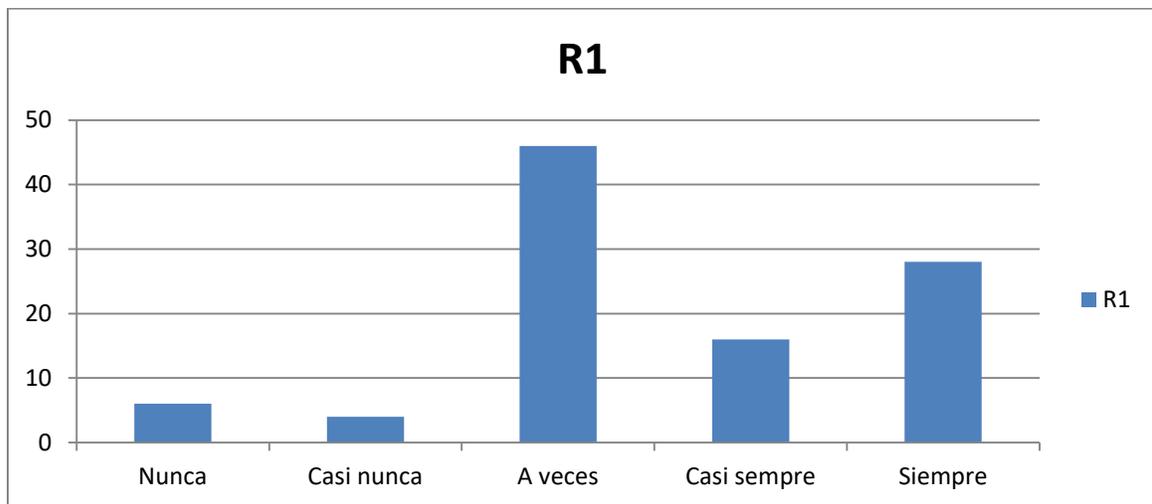
Para esta población, el factor más representativo de los 8 indicados por la EMCO, fue el **Factor 2: Autonomía en el trabajo** y de cuyos reactivos el más representativo fue el **R 7** “A cada trabajador se le brinda la oportunidad de poner en forma en que se desea realizar sus actividades” con un porcentaje de 48% “Ligeramente Desfavorable”.

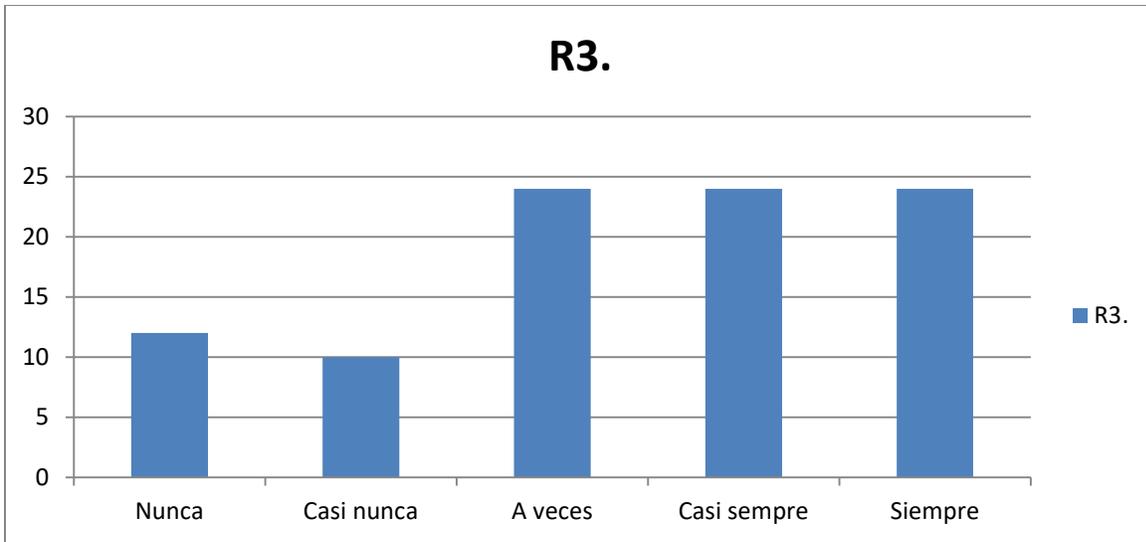


Población: Mujeres

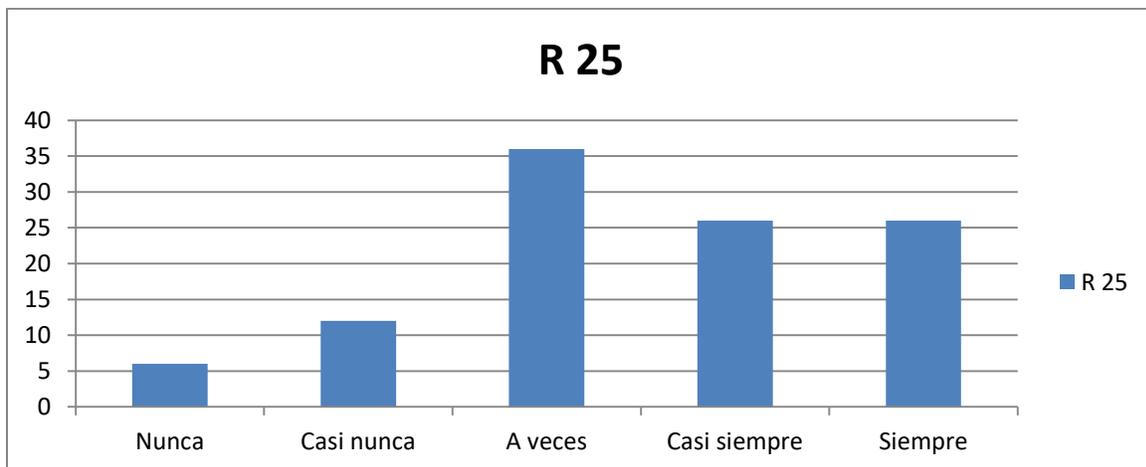
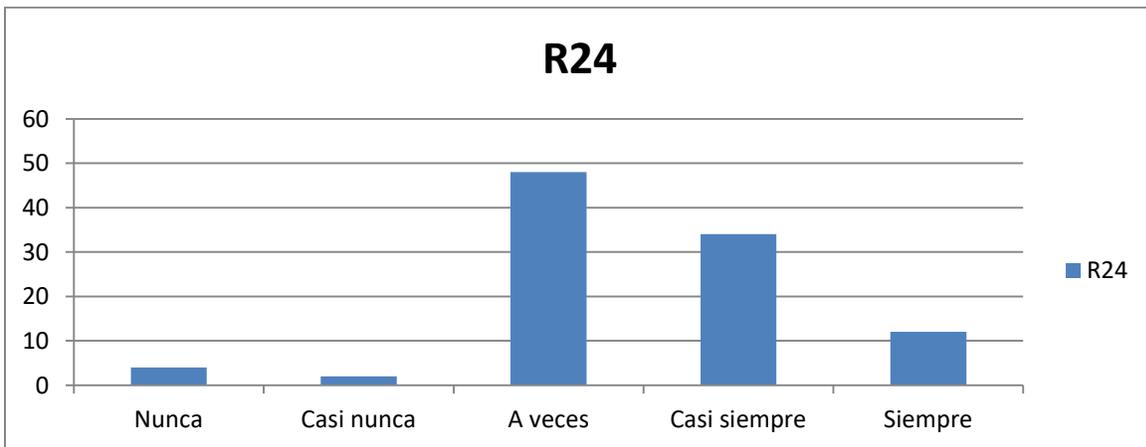
Para esta población, los dos factores más representativos de los 8 indicados por la EMCO, fueron el **Factor 1: Satisfacción de los trabajadores** y de sus reactivos el más representativo fue el **R 2** “Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades” con un porcentaje de 48% “Ligeramente Desfavorable” y el **Factor 7: Motivación y esfuerzo** y cuyo reactivo más representativo fue el **R 24** “Los trabajadores se llevan bien entre ellos” con un porcentaje de 48% “Ligeramente Desfavorable”.

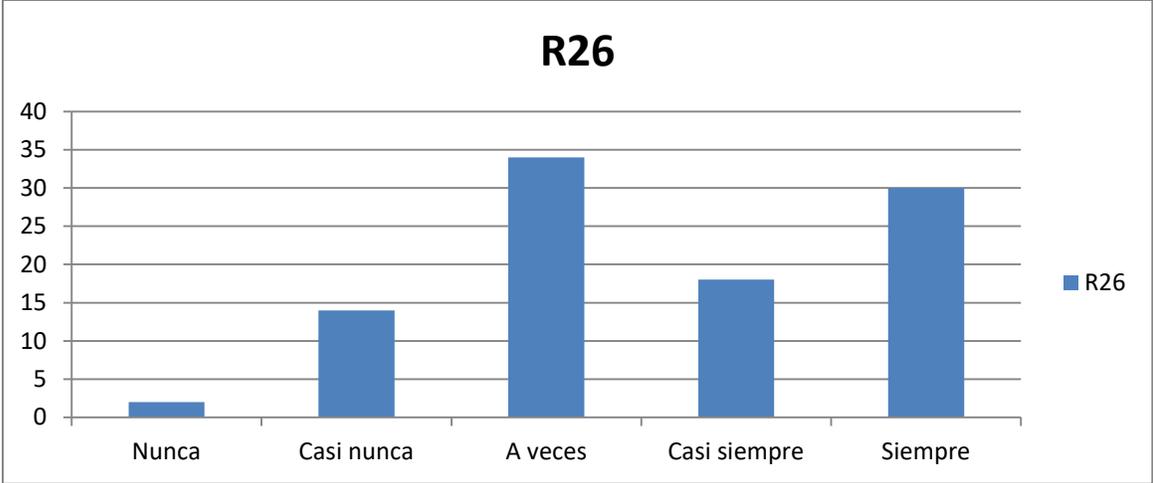
Factor 1





Factor 7





CAPITULO 5

Discusión

El presente estudio tuvo como finalidad identificar los factores que intervienen en el Clima Organizacional y el efecto que tiene dentro de una institución pública, además conocer si hay una relación favorable entre la variable y uno de los factores sociodemográficos, en este caso, “sexo”.

El clima influye de una manera determinante en la organización para poder obtener resultados favorables o desfavorables; lo que cada individuo percibe o experimenta dentro de una empresa determinara su conducta y desenvolvimiento dentro de la misma.

Los resultados obtenidos en esta investigación, nos arrojaron qué factores del Clima Organizacional son más importantes para los trabajadores pertenecientes al Sindicato en la Institución de sector público (Tabla 4)

		Porcentaje
F6	Beneficios y Recompensas	72.60% “Favorable”
F1	Satisfacción de los trabajadores	71.37% “Favorable”
F4	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	67.10% “Ligeramente Favorable”

F5	Consideración de directivos	59.15% “Ligeramente Favorable”
F3	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	54.50% “Ligeramente Favorable”
F2	Autonomía en el trabajo	54% “Ligeramente Favorable”
F7	Motivación y Esfuerzo	52.60% “Ligeramente Favorable”
F8	Liderazgo de directivos	47.15% “Ligeramente Desfavorable”

Tabla 4. Factores

Esto indica que de los 8 factores medidos por el cuestionario de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO), el más Favorable con un porcentaje de 72.6% fue el Factor 6: Beneficios y Recompensas, el cual está integrado por los reactivos 20, 21, 22 y 23, siendo el de mayor porcentaje (75.4%) el reactivo 22 “Los trabajadores muestran agrado en realizar sus actividades”.

De acuerdo con el cuestionario EMCO, los datos anteriores nos indican que los trabajadores perciben, por parte de la organización, un reconocimiento por la calidad de su trabajo, esto conlleva a que, demuestren agrado en realizar sus actividades. Las personas pasan la mayoría de su tiempo en el trabajo y/o en las actividades relacionadas con el mismo, es por

eso que es indispensable crear un buen ambiente laboral ya que esto, influye directamente en su rendimiento, de esto depende la obtención de buenos resultados, si el trabajador percibe apoyo o atención por parte de la organización, mostrara mayor interés en sus actividades.

Por otra parte el Factor 8: Liderazgo de Directivos fue Ligeramente desfavorable, obtuvo un porcentaje de 47.15%, integrado por los reactivos 27,28 y 29, siendo el reactivo 27 “Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores” el más Favorable con un porcentaje de 72.4%.

La Ley Federal del Trabajo define al sindicato como asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento, y defensa de sus respectivos intereses. Los resultados muestran que los trabajadores perciben un bajo nivel de mando por parte de sus superiores, sin embargo lo ven como una persona alentadora ya que busca diversas formas de recompensarlos.

Según el autor Litwin y Stringer (1990) el Clima Laboral tiene un efecto importante en la motivación de las personas de una organización. Respecto a los resultados, es importante que los trabajadores no sientan a su superior como un jefe sino como un líder; un líder dirige y orienta a su equipo para el logro de los objetivos, esto mediante diferentes formas, una de ellas es saber valorar su trabajo y recompensarlo de cierta forma ya sea como vacaciones, bonos, ascensos, etc.

A continuación, se mencionara el o los factores más favorables percibidos por la población de los hombres y mujeres.

En caso de los hombres, el factor 2 fue el más representativo y cuyo reactivo #7 “A cada trabajador se le brinda la oportunidad de poner la forma en que se desea realizar sus actividades” obtuvo un porcentaje de 48 % (Ligeramente desfavorable). Este factor hace referencia a la Autonomía en el trabajo, a pesar de obtener mayor porcentaje, no se puede saber con certeza la opinión de los trabajadores, ya que la respuesta mayoritaria fue “A veces”.

Para la población de las mujeres, 2 de los 8 factores de EMCO resultaron más representativos. Por una parte, el Factor 1 (Satisfacción de los trabajadores) con el reactivo

#2 “Los directores dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades” con un porcentaje de 48% (Ligeramente desfavorable) y el Factor 7 (Motivación y Esfuerzo) con el reactivo #24 “Los trabajadores se llevan bien entre ellos” con un porcentaje de 48% (Ligeramente desfavorable). En ambos factores la respuesta mayoritaria fue “A veces”.

De acuerdo a los resultados, podemos observar que la percepción de los hombres se inclina más hacia la parte individual, es decir, hacia la parte de libertad para implementar nuevos métodos o aportación de nuevas ideas, al contrario, la percepción del clima organizacional por las mujeres está orientada tanto hacia la parte de apoyo por parte de sus líderes como al compañerismo en el trabajo.

Ahora se muestra la relación del Factor 6 y Factor 8 con la variable sociodemográfica “sexo”.

Los reactivos más representativos del Factor 6 para la población conformada por 50 hombres fueron el R 20 y el R 22 ambos con un porcentaje de 40% y por parte de la población de 50 mujeres los reactivos más representativos de este factor fueron R21 y R23 con un porcentaje del 40%, es decir, basándonos en EMCO, los hombres perciben que tiene un buen trato por parte de su superior y esto influye en que muestren más agrado en la realización de sus actividades, en cuanto a las mujeres, perciben un ambiente de apoyo tanto de sus superiores y/o compañeros y de confianza.

Con respecto al Factor 8, tanto la población de hombres como la de mujeres el reactivo más representativo fue el número 28, en caso de los hombres con un porcentaje de 46% y un porcentaje de 42% en caso de las mujeres, en ambas poblaciones la respuesta fue la opción “A veces”, esto indicando que los trabajadores suelen sentirse parte de un mismo equipo dentro de la organización.

En este sentido, los resultados obtenidos concuerdan con una de las nueve dimensiones del Clima Organizacional mencionadas por Litwin y Stringer (2001): La dimensión de Recompensa, que corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

Conclusión y limitaciones.

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer la percepción que tienen del Clima Organizacional los trabajadores de la ALDF.

Derivado de los resultados, se puede concluir que en la institución de sector público en la que se realizó la investigación, de los 8 factores de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) el más representativo fue el *Factor 6: Beneficios y recompensas*, el cual se define como “Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos que hacen sentir satisfecho al trabajador”. Los trabajadores consideran tener un Clima Laboral favorable ya que perciben que la organización reconoce la calidad de su trabajo y esto a su vez motiva a realizar con mejor agrado sus actividades.

La percepción que tiene la población conformada por los hombres con respecto al Factor 6 está enfocada más hacia la relación patrón-empleado mientras que la población integrada por mujeres está enfocada al trabajo en equipo y al apoyo en general.

Algunos de los reactivos fueron contestados con la opción “A veces”, esto implica, no tener la precisión de su opinión acerca de algunos aspectos. Se cree que, fue debido a la confusión provocada por los reactivos o por las posibles consecuencias que las respuestas podrían traer al trabajador.

Se realizó una comparación entre los 8 Factores de la prueba EMCO y variable sexo. En caso de la población conformada por hombres el Factor 2 “Autonomía en el trabajo” fue el más favorable, mientras que en la población conformada por mujeres hubo dos factores que

resultaron favorables Factor 1 “Satisfacción de los trabajadores” y Factor 7 “Motivación y Esfuerzo”. Concluyendo así que los hombres perciben una mayor autonomía en el trabajo, y las mujeres perciben una mayor satisfacción laboral relacionada con la motivación y esfuerzo realizado.

Es importante mencionar que dentro de la institución donde se llevó a cabo el estudio, no se había aplicado antes un cuestionario para medir el Clima Organizacional, a pesar de esto, el jefe del sindicato no requirió ni mostro interés por los resultados.

Se invita a realizar futuras investigaciones en esta institución, comparando la percepción de las personas sindicalizadas y las personas de confianza, ya que esto nos aportara las diferentes opiniones que hay de un Clima Laboral en una misma institución, ya que como se mencionó antes, el clima puede varias en un organización conforme a las áreas o departamentos en las que se conforme.

Así mismo hay que recordar que las personas pertenecientes al Sindicato, llegan a tener mejores condiciones laborales, es decir, mejores prestaciones, apoyo en la resolución de problemas internos laborales, estímulos superiores y esto influye significativamente en cómo es percibido su ambiente.

Referencias

Belmont, L.S. (2014) Propuesta para mejorar el clima organizacional en una dependencia del gobierno federal. Informe profesional de servicio social en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Clemente, D.M. Psicología Social: Métodos y Técnicas de la Investigación. (1992) de EU DEMA

Davis, K.; Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el trabajo. México: McGrawHill. México: Oxford.

Floriani, I.B. (2016) Relación entre el Clima Organizacional y el síndrome de Burnout en una muestra no probabilística de personal de confianza de la UNAM. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Furnham, A. (2001) Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones.

Grados, J. (2000) Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Trillas p.p. 223-252

Grados, J. (2013) Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. Mexico: Manual moderno. Pp. 367

Gutiérrez, N.B. y Olvera M.S.E. (2010) El Clima Laboral y su relación con el compromiso organizacional de una dependencia gubernamental. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Hellriegel, D.; Slocum, J. W. (2009) Comportamiento organizacional. México: CENGAGE

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México: Mc Graw Hill. p p 81, 82, 83, 97-98.

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2667.pdf

[http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)

Jaramillo, K.C. (2010) EL Clima Organizacional y la vinculación con la satisfacción laboral en trabajadores de Instituciones educativas. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Insurgentes.

Kossen, S. (1995). Recursos Humanos en las organizaciones. México: Harla.

Landy, F.J. (2005). Psicología Industrial. México: Mc Graw Hill

Ley Federal del Trabajo

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html

Llanos, J. (2005). Integración de Recursos Humanos. México: Trillas. p 186-193.

Llanos, R.J (2005) Integración de Recursos Humanos. México: Trillas p.p. 200-2002

Manual de Técnica Legislativa para la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Molinera, J. F. Absentismo Laboral. Causas, Control y análisis. Nuevas formas. Técnicas para su reducción. (2001) FC. Editorial.

Morales, G.G. (2010) Relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Salesiana.

Palací, J. (2005). Psicología de la Organización. Madrid: PEARSON Prentice Hall. p 73-96.

Peiró. M.J. (1997) Psicología de la organización. Universidad Nacional de la Educación a distancia.

Ramírez, B. I. (2015) El clima organizacional la relación y efecto en la Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución del sector público. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Reyes, V.D. (2013) La personalidad del trabajador y su relación en la percepción del Clima Organizacional. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Rivero, P.A. (2014) Propuesta para mejorar el clima organizacional y reducir la rotación de personal en una empresa alimenticia. Tesis Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.

Salinero, J. G. (2004). Estudios Descriptivos. Nure Investigación.

Simon L. Dolan. Valle C. R. Jackson S. E. Schuler R. S (2003) La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI. 2º Edición Pp. 79

Urdaneta, O. Psicología organizacional. Aplicada a la gestión del capital humano. (2005) 2ª Edición.

ANEXOS

Anexo 1.

DESCRIPCION DEL PUESTO		
Nombre de la Empresa	Giro de la empresa:	
Título de Puesto:	Fecha de Elaboración:	Fecha de Revisión:
Sueldo Mensual: \$ _____		
Tipo de Contrato		
Confianza ____ Sindicalizado ____ Otro ____		
Jornada normal de trabajo		
Días de ____ a ____		
Horas de ____ a ____		
Puestos inmediatos inferiores y puesto inmediato superior		
Descripción Genérica:		
Objetivo General		
Descripción Específica:		
Actividad Diaria		
Actividades Periódicas		
Actividades Ocasionales o eventuales		

Anexo 2

Marco Jurídico

CONSTITUCIONAL: (artículo 44 y 122 inciso C, base primera)

Artículo 44. La Ciudad de México es el distrito Federal, sede de los Poderes de la Unión y Capital de los Estados Unidos Mexicanos.

Se compondrá del territorio que actualmente tiene y en el caso de que los poderes Federales se trasladen a otro lugar, se erigirá en el Estado del Valle de México con los límites y extensión que le asigne el Congreso Federal.

Artículo 122. Definida por el artículo 44 de este ordenamiento la naturaleza jurídica del Distrito Federal, su gobierno está a cargo de los poderes Federales y de los órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial de carácter local, en los términos de este artículo.

Son autoridades locales del Distrito Federal, la Asamblea Legislativa, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y del Tribunal Superior de Justicia.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal se integrará con el número de diputados electos según los principios de mayoría relativa y de representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas en una circunscripción plurinomial, en los términos que señalen esta Constitución y el Estatuto de Gobierno.

La distribución de competencias entre los Poderes de la Unión y las autoridades locales del Distrito Federal se sujetará a las siguientes disposiciones:

A. ...

B. ...

C. El Estatuto de Gobierno del Distrito Federal se sujetará a las siguientes bases:

i. Los Diputados a la Asamblea Legislativa serán elegidos cada tres años por voto universal, libre, directo y secreto en los términos que disponga la Ley, la cual deberá tomar en cuenta, para la organización de las elecciones, la expedición de constancias y los medios de impugnación en la materia, lo dispuesto en los artículos 41, 60 y 99 de esta constitución.

ii. Los requisitos para ser diputado a la Asamblea no podrán ser menores a los que se exigen para ser diputado federal.

Serán aplicables a la Asamblea legislativa y a sus miembros en lo que sean compatibles, las disposiciones contenidas en los artículos 52, 59, 61, 64 y 77, fracción IV de esta Constitución.

iii. Al partido político que obtenga por sí mismo el mayor número de constancias de mayoría y por lo menos el treinta por ciento de la votación en el Distrito Federal, le será asignado el número de Diputados de representación proporcional suficiente para alcanzar la mayoría absoluta de la Asamblea;

iv. Establecerá las fechas para la celebración de dos periodos de sesiones ordinarios al año y la integración y las atribuciones del órgano interno de gobierno que actuará durante los

recesos. La convocatoria o sesiones extraordinarias será facultad de dicho órgano interno a petición de la mayoría de sus miembros o del jefe de Gobierno del Distrito Federal;

v. La Asamblea Legislativa, en los términos del Estatuto de Gobierno, tendrá las siguientes facultades:

- a) Expedir su ley orgánica, la que será enviada al Jefe de Gobierno del Distrito Federal para el solo efecto de que ordene su publicación;
- b) Examinar, discutir y aprobar anualmente el presupuesto de egresos y la ley de ingresos del Distrito Federal, aprobado primero las contribuciones necesarias para cubrir el presupuesto.

Dentro de la ley de ingresos, no podrán incorporarse montos de endeudamiento superiores a los que haya autorizado previamente el Congreso de la Unión para el financiamiento del presupuesto de egresos del Distrito Federal.

La Asamblea Legislativa formulará anualmente su proyecto de presupuesto y lo enviará oportunamente al Jefe de Gobierno del Distrito para que éste los incluya en su iniciativa.

Serán a la hacienda pública del Distrito Federal, en lo que no sea incompatible con su naturaleza y su régimen orgánico de gobierno, las disposiciones contenidas en el segundo párrafo del inciso c) de la fracción iv del artículo 115 de esta Constitución.

- c) Revisar la cuenta pública del año anterior, por conducto de la Contaduría mayor de Hacienda de la Asamblea Legislativa, conforme a los criterios establecidos en la fracción IV del artículo 74, en lo que sean aplicables.

La cuenta pública del año anterior deberá ser enviada a la Asamblea Legislativa dentro de los diez primeros días del mes de junio. Este plazo, así como los establecidos para la presentación de las iniciativas de la ley de ingresos y del proyecto del presupuesto de egresos, solamente podrán ser ampliados cuando se formule una solicitud de Ejecutivo del Distrito Federal suficientemente justificada a juicio de la Asamblea;

- d) Nombrar a quien deba sustituir en caso de falta absoluta, al Jefe de Gobierno del Distrito Federal;
- e) Expedir las disposiciones legales para organizar la hacienda pública, la contaduría mayor y el presupuesto, la contabilidad y el gasto público del Distrito Federal.
- f) Expedir las disposiciones que rijan las elecciones locales en el Distrito Federal, sujetándose a las bases que establezca el estatuto de Gobierno, las cuales tomarán en cuenta los principios establecidos en los incisos b) al i) de la fracción IV del artículo 116 esta Constitución.

Estas elecciones sólo podrán participar los partidos políticos con registro nacional;

- g) Legislar en materia de Administración Pública local, su régimen interno y de procedimientos administrativos;

- h) Legislar en las materias civil y penal; normar el organismo protector de los derechos humanos, participación ciudadana, defensoría de oficio, notariado y registro público de la propiedad y de comercio;
- i) Normar la protección civil; justicia cívica sobre faltas de policía y buen gobierno; los servicios de seguridad prestados por empresas probadas; la prevención y la readaptación social; la salud y asistencia social; y la previsión social;
- j) Legislar en materia de planeación del desarrollo; en desarrollo urbano, particularmente en uso del suelo; preservación del medio ambiente y protección ecológica; vivienda; construcciones y edificaciones; vías públicas tránsito y estacionamientos; adquisiciones y obra pública; y sobre explotación, uso y aprovechamiento de los bienes del patrimonio del Distrito Federal;
- k) Reglar la presentación y la concesión de los servicios públicos; legislar sobre los servicios de transporte urbano, de limpia, turismo y servicios de alojamiento, mercados, rastros y abasto, y cementerios;
- l) Expedir normas sobre fomento económico y protección al empleo; desarrollo agropecuario; establecimientos mercantiles; protección de animales; espectáculos públicos; fomento cultural cívico y deportivo; y función social educativa en los términos de la fracción VIII, del artículo 3º de esta Constitución;
- m) Expedir la Ley Orgánica de los tribunales encargados de la función judicial del fuero común en el Distrito Federal, que incluirá lo relativo a las responsabilidades de los servidores públicos de dichos órganos;
- n) Expedir la Ley Orgánica del Tribunal de lo Contencioso Administrativo para el Distrito Federal;

- o) Presentar iniciativas de leyes o decretos en materias relativas al Distrito federal, ante el Congreso de la Unión; y
- p) Las demás que se le confieran expresamente en esta Constitución.

Estatuto de Gobierno

El fundamento jurídico lo encontramos en el capítulo I el cual se refiere a la composición y organización de la Asamblea Legislativa.

Artículo 36 del Estatuto de Gobierno establece que la función Legislativa del Distrito Federal corresponde a la Asamblea Legislativa en las materias que expresamente le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2 Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa

Artículo 1.- La presente Ley es de orden público e interés general y regula la organización y funcionamiento de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, órgano legislativo y autoridad local conforme a las bases establecidas en el artículo 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los términos del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

En el cumplimiento de sus atribuciones, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal procurará el desarrollo del Distrito Federal y sus instituciones, velando por los intereses sociales en las materias de su competencia, salvaguardando el estado de derecho y la sana convivencia con los órganos de Gobierno Locales y Poderes Federales.

Artículo 2.- La Asamblea tendrá su residencia oficial en la sede de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, en la Ciudad de México. Para efectos legales, se consideran parte del recinto oficial los inmuebles que alberguen dependencias del órgano Legislativo Local del Distrito Federal.

En los casos previstos por el Estatuto de Gobierno o porque así lo acuerden mas de las dos terceras partes de sus integrantes sesionará en el lugar que se habilite para tal efecto, el cual deberá quedar comprendido dentro de la circunscripción territorial del Distrito Federal

Organización interna de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Al fin de realizar un estudio abundante respecto de la técnica legislativa es menester enfocarnos a la organización de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, englobado todo lo establecido en el marco legal que rige la materia.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal es una autoridad legislativa local, esto es, que cuanta con facultades de mando y de creación de leyes, todo dentro del ámbito del Distrito Federal, no pudiendo intervenir en asuntos de la federación o de alguna otra entidad federativa. Lo anterior se encuentra fundado en el artículo 122, segundo párrafo de nuestra Carta Magna, que a la letra dice:

“Son autoridades locales del Distrito Federal la Asamblea Legislativa, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y el Tribunal Superior de Justicia”.

A la Asamblea Legislativa del Distrito Federal le corresponde la función de legislar, es decir, la facultad de crear leyes, según lo marca el artículo 36 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal. Dicha facultad la llevan a cabo los diputados, que son los representantes populares.

A la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, se integra por 66 diputados, 40 de estos electos según el principio de votación mayoritaria relativa, mediante el sistema de Distritos Electorales uninominales y 26 diputados electos según el principio de Representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas del Estatuto de Gobierno, donde también se marcan los requisitos para aspirar a ser diputado. Por lo que se hace a las obligaciones de los diputados se encuentran contenidas en el artículo 18 de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

La Asamblea Legislativa se reunirá dos veces al año, que es lo que recibe el nombre de periodo ordinario de sesiones, tal y como lo marcan los artículos 39 del Estatuto de Gobierno y el artículo 27, primer y segundo párrafo de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. El primer periodo comenzará a correr a partir del 17 de Septiembre de cada año, y durará, como máximo, hasta el 31 de Diciembre del mismo año, según las necesidades. En lo que respecta al segundo periodo de sesiones, este comenzará el 15 de Marzo del año que durará como máximo hasta el 30 de Abril del mismo año, según las necesidades. Cuando la Asamblea no se encuentra dentro de estos periodos nos encontramos con los llamados recesos. Cabe señalar si la Asamblea se encuentra en recesos puede seguir sesionando, en el llamado periodo de sesiones extraordinarias, como lo marcan los artículos 27 tercer párrafo de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y del

93, 102 y 103 del Reglamento para el gobierno interior de la Comisión de Gobierno, a solicitud de su mayoría o si lo solicitare el Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Respecto al establecimiento de la Asamblea podemos decir que estará a cargo de una Comisión Instaladora que deberá convocar a los Diputados, miembros de una nueva legislatura a más tardar dos días antes del inicio del primer periodo ordinario conforme al artículo 26 de la Ley orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. A su vez, el artículo 5 del Reglamento para el Gobierno interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal menciona que la Comisión instaladora estará conformada por cinco Diputados de los cuales uno será el Presidente, dos como Secretarios y dos como suplentes, quienes solo entraran en funciones en caso de falta absoluta de los propietarios.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 6 del Reglamento para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, a la Comisión Instaladora le corresponde recibir constancias de mayoría y validez que correspondan a las elecciones de Diputados electos según el principio de representación proporcional, recibir las resoluciones del órgano jurisdiccional electoral, recaídas a las impugnaciones sobre las características de Diputados, verificar, una vez recibidas, que las constancias y resoluciones se encuentren completas, expedir las credenciales que acrediten a los Diputados electos, firmadas por el Presidente y Secretarios de la Comisión.

La Comisión Instaladora se reunirá, a más tardar tres días antes de que inicie el primer periodo de sesiones ordinarias del primer año de la Legislatura entrante, para verificar que las

constancias y resoluciones se encuentren completas, y en consecuencia expedir las credenciales correspondientes.

Órganos que integran la Asamblea Legislativa del Distrito Federal

Para un mejor funcionamiento la Asamblea Legislativa se integra por: una Mesa Directiva, Diputaciones Permanentes, Grupos Parlamentarios, Comisiones, Comités y Unidades Administrativas.

Mesa Directiva

Será la encargada de dirigir las funciones del Pleno durante los periodos de sesiones. Estará integrada por un Presidente, cuatro vicepresidentes, dos secretarios y dos prosecretarios, electos por mayoría de los Diputados presentes en la sesión correspondiente y tendrán una duración en su cargo de un mes y no podrán ser reelectos en el periodo inmediato en el mismo cargo y serán electos el último día de sesiones del mes, para que ocupen su cargo el primer día de sesiones del mes, para que ocupen su cargo el primer día de sesiones del siguiente mes, para el caso de sesiones ordinarias y en lo relativo a las extraordinarias, la Mesa Directiva durará solo durante las sesiones extraordinarias. Lo anterior encuentra su fundamento legal en los artículos 31, 32 y 33 de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y 38 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.

Comisiones

Las Comisiones son órganos internos de organización, cuyo fin es el mejorar el ejercicio de las funciones legislativas, políticas, administrativas, de fiscalización e investigación de la Asamblea.

En la Asamblea Legislativa del Distrito Federal habrán comisiones de acuerdo a lo que requiera la mismas y éstas se integrarán proporcionalmente al número de Diputados que acuerde la comisión de Gobierno, atendiendo lo establecido por el artículo 59 de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, sin que pueda exceder de nueve el número de sus integrantes, ni menor de cinco. Cada comisión tendrá una Secretaría Técnica, que estará bajo el mando del Presidente y a la misma le corresponderá apoyar los trabajos de la Comisión.

Comités

Los Comités son órganos auxiliares de carácter administrativo, que realizan actividades diferentes a las que realizan las Comisiones. Los comités se dividen en tres tipos: de Administración, de Asuntos Editoriales y Bibliotecas y de Atención, Orientación y Quejas Ciudadanas, según lo establece el artículo 74 de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y los artículos 47,48,52 y 53 del Reglamento para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Cada Comité tendrá una Secretaría Técnica, que estará bajo la Dirección del presidente del mismo.

Los integrantes de los Comités serán designados por el Pleno de la Asamblea a propuesta de la Comisión de Gobierno. Su integración, actividad y funcionamiento se rige por lo

establecido en las disposiciones reglamentarias. Los comités tomarán sus decisiones por mayoría de votos de sus miembros presentes.

El actuar de los comités se regirá por las disposiciones relativas a las comisiones siempre que les sean aplicables, Cada Comité deberá expandir su Reglamento Interior y someterlo a aprobación del Pleno de la Asamblea. Cada comité tendrá una Secretaría Técnica, misma que estará bajo la dirección del Presidente del Comité, la cual deberá prestar servicio a todos los integrantes del mismo en los asuntos que a éste le atañen.

En la elaboración del proyecto de presupuesto que se someterá a la aprobación del Pleno de la Asamblea, el Comité de Administración remitirá sus criterios al Tesorero, quien será responsable de preparar el anteproyecto respectivo, mismo que una vez sometido a la consideración del Comité, se presentará a la Comisión de Gobierno para los efectos del artículo 44 fracción III de la Ley Orgánica.

Dentro de las atribuciones del Comité de Asuntos Editoriales se encuentran, por citar algunas: Nombrar al Director Editorial del Órgano Informativo denominado “Asamblea”; convocar a estudiosos en las diversas ramas del conocimiento relacionadas con asuntos competencia de la Asamblea y los reservados al Congreso de la Unión en materia del Distrito Federal a fin de realizar coloquios, intercambios, seminarios y, en general, eventos culturales, cursos y conferencias, entre otras.

Al Comité de Atención, Orientación y Quejas Ciudadanas le corresponde atender y tramitar las demandas o peticiones individuales o colectivas referentes a un problema concreto y particular, así como dar seguimiento a aquellas gestiones o peticiones realizadas por el Pleno.

Diputación Permanente

Es el órgano decisorio que sesionará durante los recesos de las Asamblea Legislativa, la Diputación Permanente deberá instalarse inmediatamente después de concluido el periodo ordinario de sesiones por decisión que tomara el Pleno de la Asamblea en la última sesión de dicho periodo ordinario de sesiones. Lo anterior con fundamento en los artículos 45 y 6 de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Está conformada de manera proporcional conforme al número de diputados que cada grupo parlamentario posea en el pleno y se integrará por el 20% del total de los diputados que forman parte de la Asamblea Legislativa.

Grupos Parlamentarios

Son asociaciones compuestas de por lo menos tres diputados de un mismo partido y/o que tengan un mismo origen partidario, los que trabajarán en forma coordinada en las labores que se les designe, cuyo fin principal será la de garantizar la libre expresión de las corrientes ideológicas. Ningún diputado podrá formar parte de más de un grupo parlamentario. Se integrará con un diputado coordinador y un vicecoordinador, los coordinadores serán el conducto para realizar las tareas de coordinación junto con la Mesa Directiva en todo lo que concierne a la integración y participación de sus miembros en las comisiones especiales.

Unidades Administrativas

Son órganos colegiados que dependen directamente de la Comisión de Gobierno y sus principales funciones son las de apoyo a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, respecto a la organización, función y operación de la misma.

El Oficial Mayor, el Tesorero, el Contralor General, el Coordinador General de Comunicación Social y el titular del Instituto de Investigaciones Legislativas, serán nombrados por el Pleno de la Asamblea, a propuesta de la Comisión de Gobierno. Así también, para el mejor funcionamiento de las mismas contarán con áreas administrativas que serán jerárquicamente inferiores y que se regirán por un manual de organización y procedimiento que expida el Comité de Administración. Lo anterior se encuentra fundamentado en los artículos 76, 77,78 de la Ley Orgánica de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y en los artículos 54, 55 y 56 del Reglamento para el Gobierno Interior de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Anexo 3.



Buenos días, somos Claudia Corona & Patricia Pilotzi pasantes de la Facultad de Psicología.

El día de hoy solicitamos su colaboración para responder el siguiente cuestionario, esto será de gran ayuda para poder conseguir nuestro título.

Cuestionario

EMCO

(Gómez y Vicario, 2008)

Instrucciones.

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer algunos aspectos de los que usted piensa acerca del lugar donde trabaja.

Es posible que alguno de los enunciados no se ajusten al lugar donde usted trabaja, sin embargo trate de contestarlas como si se encontrara en la situación presentada,

A continuación encontrará un serie de frases a las que responderá, de acuerdo a la frecuencia en que cada caso en el lugar donde trabaja.

Le recordamos que sus respuestas son totalmente anónimas.

No hay respuestas buenas ni malas, simplemente nos interesa conocer su opinión.

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
2. Los directores dan apoyo a su personal en la realización de sus					

actividades.					
3.La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
4.El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
5.Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
6.Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
7.A cada trabajador se le brinda la oportunidad de poner la forma en que se desea realizar sus actividades.					
8.En la organización la unión entre los compañeros propicia un ambiente agradable.					
9.Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
10.Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
11. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
12.Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					
13.El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
14.Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.					
15.Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.					
16.La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.					

17.Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
18.En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
19.Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.					
20.El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
21.En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
22.Los trabajadores muestran agrado en realizar sus actividades.					
23.Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.					
24.Los trabajadores se llevan bien entre ellos.					
25.En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la organización de las tareas.					
26.Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
27.Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
28.Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
29.El jefe trata con indiferencia a su personal.					

Sexo._____ **Edad.**_____

Estado Civil._____

Escolaridad._____

Área académica de su profesión o carrera._____

Nombre del puesto de trabajo. _____

Antigüedad en el puesto. _____

Nivel de puesto de trabajo. _____

Antigüedad en la organización. _____

Años de experiencia laboral. _____

Número de horas de trabajo al día. _____

¿Tiene personal a su cargo? _____

¿Cuántas personas tiene a su cargo? _____

Tipo de contrato. _____

¿Ha tenido algún ascenso dentro de la organización donde trabaja? _____

¿Cuántos ascensos a tenido? _____

Área de trabajo. _____