

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa



Descripción Organizacionales de la Cabecera Municipal de Chimalhuacán.

T E S I S A
Que para obtener el título de
P s i c ó l o g o S o c i a l
P r e s e n t a :
Santos Noé Herrera Mijangos

Asesor: Mtro. Salvador Arciga Bernal

México, D.F. a 11 de Junio del 2002

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa



Descripción Organizacionales de la Cabecera Municipal de Chimalhuacán.

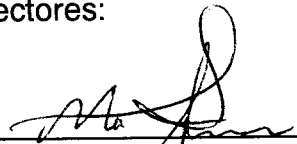
Alumno: Herrera Mijangos Santos Noé

Asesor:

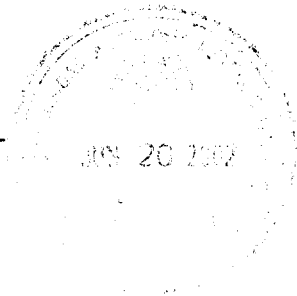


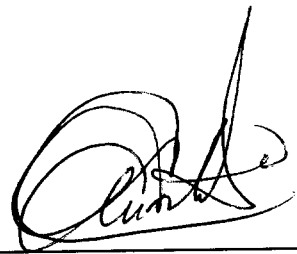
Mtro. Salvador Arciga Bernal

Lectores:



Mtra. Irene Silva Silva





Lic. Ana Beatriz Castillo Herrera

Índice

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1	18
ORGANIZACIONES.....	18
1.1 ¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN?	18
1.2 DEFINICIÓN DE ORGANIZACIONES	18
1.3 CLASIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES.	20
1.4 ¿QUÉ TIPO DE ORGANIZACIÓN ES EL H. AYUNTAMIENTO?	21
1.5 LA ORGANIZACIÓN DE CHIMALHUACÁN	23
CAPÍTULO 2	25
CHIMALHUACÁN	25
2.1 ANTECEDENTES.....	25
2.2 CRONOLOGÍA DEL MUNICIPIO.....	26
2.3 GEOGRAFÍA.....	26
2.4 TOPOGRAFÍA.....	27
CAPÍTULO 3	29
PODER.....	29
3.1 DEFINICIÓN	29
3.2 PODER DE LAS COMUNIDADES POLÍTICAS EN EL H. AYUNTAMIENTO.....	31
3.3 PARTIDOS POLÍTICOS.....	32
3.4 PARTIDO DEL ESTADO.....	33
3.5 PARTIDOS DEL H. AYUNTAMIENTO.....	33
3.6 LÍDERES DEL MUNICIPIO	35
3.7 TIPOLOGÍA DEL PERSONAL DEL MUNICIPIO DE CHIMALHUACÁN.	36
3.8 EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE CHIMALHUACÁN.....	38
CAPÍTULO 4	41
METODOLOGÍA.....	41
4.1 INVESTIGACIÓN.....	41
4.2 OBJETIVO GENERAL.....	41
4.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	41
4.4 DESARROLLO DE LA HIPÓTESIS.....	41
4.5 POBLACIÓN	42
4.6 MUESTRA.....	42
4.7 MUESTREO	42
4.8 METODOLOGÍA	42
4.9 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	43
4.10 TIPO DE ANÁLISIS.....	44

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

CAPÍTULO 5	46
ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS.....	46
5.1 LA ORGANIZACIÓN.....	46
5.2 PRESIDENTE MUNICIPAL.....	49
5.3 LOS PARTIDOS POLÍTICOS.....	51
5.4 ACTITUD DE EMPLEADOS.....	52
5.5 PODER Y DESEMPEÑO LABORAL	54
5.6 EMPLEADOS DEL SINDICATO VS. CONFIANZA.....	55
5.7 CAPACITACIÓN	60
5.8 SERVICIOS	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y HEMEROGRAFICAS	66
ANEXOS UNO.....	68
1.1 ENTREVISTA CON EL PAN	68
1.2 ENTREVISTA CON EL SINDICATO.....	73
1.3 ENTREVISTA CON EL PRD	88
1.4 ENTREVISTA CON EL PRI.....	92
ANEXOS DOS	100
2.1 ORGANIGRAMA.....	100
2.2 DIRECTORIO.....	101
2.3 ANÁLISIS PARA LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA	103
2.3.1 <i>Antigüedad y Género</i>	103
2.3.2 <i>Antigüedad y Status</i>	103
2.3.3 <i>Antigüedad</i>	104
2.3.4 <i>Cargo</i>	105
2.3.5 <i>Cargo y Status</i>	106
2.3.6 <i>Cargo y Género</i>	107
2.3.7 <i>Departamentos</i>	108
2.3.8 <i>Género</i>	110
2.3.9 <i>Status y Género</i>	110
2.3.10 <i>Cargo y Antigüedad</i>	111
2.4 MAPAS DEL MUNICIPIO.....	112
2.4.1 <i>Edificio 1 Planta Baja</i>	112
2.4.2 <i>Edificio 1 Primer Piso</i>	113
2.4.3 <i>Anexo del Edificio 2 ala Norte Planta Baja</i>	114
2.4.4 <i>Anexo del Edificio 2 ala Norte Primer Piso</i>	114
2.4.5 <i>Edificio 2 Auditorio Municipal Planta Baja</i>	115
2.4.6 <i>Edificio 2 Auditorio Municipal Primer Piso</i>	116
2.5 LISTA GENERAL DEL PERSONAL DEL MUNICIPIO DE CHIMALHUACÁN.....	117

Introducción

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Introducción

Contexto

América Latina

Los países de América Latina, están más preocupados por los grandes problemas económicos, sociales y políticos cotidianos que por el desarrollo de sus organizaciones gubernamentales y el servicio que éstas prestan a los ciudadanos. Este tipo de conflictos les genera una gran desventaja frente a los países industrializados del primer mundo o países no tan industrializados pero sí con características especiales por su idiosincrasia o forma de gobierno como son China, Japón y en general los países Asiáticos (Corea, Filipinas, etc.) Ibarra Colado comenta, "Los países de América Latina tienen tres tipos de problemas: 1. - Económicos, 2. -Sociales, 3. -Políticos"¹.

1. - Problemas Económicos:

Para entender el problema económico, podemos decir que el papel jugado por los Estados Latinoamericanos, como pivote de desarrollo protector de las fluctuaciones económicas del exterior, genera una gran incertidumbre en las organizaciones gubernamentales, ya que se vive todo el tiempo con el temor de las devaluaciones que sus gobiernos controlan hasta el último instante, dejando como segunda instancia el servicio que éstas prestan a sus clientes, como el de brindar servicios de primera necesidad agua, drenaje, luz, seguridad, entre otras.

En relación con lo económico, en México, no olvidemos el error de Diciembre de 1994, donde un gran número de empresas desapareció por el control tan fuerte que tenía el Estado en la paridad peso-dólar². Este famoso error de Diciembre provoca la deuda más grande que pueda existir a la población Mexicana, conocida en un principio como fobaproa. Un problema que sin lugar a dudas no se ha resuelto aún y su deuda se prolongará por varias décadas. Tampoco podemos dejar de lado el actual problema que enfrenta Argentina donde la paridad de su moneda frente al dólar era de uno a uno, lo cual generó que la población Argentina pensara que eran uno de los países más desarrollados económicamente en América, claro esta, controlado y manipulado por el gobierno de la Casa Rosada, el cual no permitió que la población cambiara su moneda por dólares para

¹ Ibarra Colado E; Montaña Hirose L; (1991) *Ensayos Críticos para el Estudio de las Organizaciones en México*, Universidad Autónoma Metropolitana, Miguel Ángel Porrúa, México.

² Después del famoso error de Diciembre, no olvidemos que el gobierno mexicano optó por la libre fluctuación. Aunque como es sabido por todo México, el Estado no deja de controlar la paridad peso-dólar

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

así evitar una catástrofe mayor, creando con esto una de las peores catástrofes económicas, políticas y sociales de toda su historia.

2. -Problemas Sociales

Hablando de lo social, los gobiernos Latinoamericanos paternalistas³ tratan a sus habitantes como sus hijos y no como ciudadanos, este tipo de países se la pasa otorgando planes y programas de ayuda a las comunidades por el simple hecho de ser pobres. No quiero decir que este mal, pero más vale enseñar a pescar a un hombre que darle el pescado. Los problemas sociales de América latina son tan similares que es difícil distinguir unos de otros, por ejemplo en cualquier país Latinoamericano, encontramos pobreza extrema en contraste con un puñado de ricos, bajos niveles de educación por los pésimos y anticuados planes y programas que se enseñan en las escuelas públicas, corrupción en cualquier nivel del gobierno y población, dependencia religiosa que afecta el progreso y genera sobrepoblación, etc. Este tipo de problemas sociales tan similares en América Latina genera por consiguiente que las dependencias gubernamentales tengan serios problemas en cuanto su funcionamiento y enfrenten la globalización este nuevo siglo con ideas y creencias de siglos atrás. En este sentido, el aparato estatal ha jugado más un papel de contención, bajo acuerdos siempre pospuestos y promesas incumplidas, que la de promotor de soluciones viables a los diversos problemas de servicios básicos que enfrenta la sociedad.

3.- Problemas Políticos.

La cuestión política no esta del todo solucionada en los países Latinoamericanos. Argentina con el cambio de cinco presidentes en un par de meses es el caso más sonado en estos últimos meses. Venezuela la cual tiene a un presidente que se sostiene con la represión hacia sus habitantes y militares inconformes que han declarado públicamente el descontento a su presidente Hugo Chávez. Colombia donde el presidente se considera incompetente frente al narcotráfico y la guerrilla. Cuba donde hay un régimen en decadencia total. México no escapa del todo con un partido que duró más de setenta años en el poder y recordemos las elecciones recientes para elegir a los presidentes de los partidos políticos, donde todos los candidatos se acusaron de fraude llamando inclusive a sus elecciones internas "un cochinerito". Este tipo de problemas políticos en casi todos los países latinoamericanos, ha dado como resultado en América Latina, un perfil de

³ Entiéndase como paternalista a aquellos gobiernos que protegen demasiado a sus habitantes, normalmente para poder seguir controlándolos y continuar en el poder.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

organización pública y privada muy politizado donde importan más las negociaciones de grupos económicos con el Estado, que el servicio que éstas prestan a la población.

América latina, a pesar de las profundas diferencias que observamos de un país a otro, presenta características estructurales que la distinguen de los países altamente industrializados.

Podemos concretar diciendo que los países de América Latina comparten muchos elementos en común como son: pésimos servicios del Estado a sus habitantes, distribución inequitativa de la justicia social, dependencia financiera, comercial y tecnológica, pobreza extrema al lado de grandes concentraciones de riqueza, un relevante papel regulador del Estado, etc., pero también es cierto que se distinguen por una diversidad de aspectos tales como: recursos naturales (pueden crearse complejos turísticos de atracción mundial), creencias religiosas (que bien encaminadas pueden producir riqueza a la población), industria (en pleno desarrollo), investigación tecnológica (la cual llega a muy bajo costo en algunas áreas), procesos de democratización (México cambió de un régimen de más de 70 años), etc. A estos países los caracteriza tanto sus semejanzas como sus diferencias. Estas diferencias son generalmente vistas como un obstáculo en las organizaciones en vez de considerarlas como las bases sobre las cuales construir su propia identidad organizativa.

La apertura comercial, la firma del tratado de libre comercio y la creación de corredores industriales exige ya transformaciones organizativas profundas que apenas concebimos en América Latina. Las organizaciones en Latinoamérica necesitan forzosamente desarrollos permanentes acordes a las nuevas demandas de la globalización. Los países latinoamericanos tienen que enfrentar estos desafíos si quieren competir con los grandes. Cambiar o perecer y morir. América Latina debe, en esa dirección, iniciar un proceso de búsqueda que le permita reconocerse a sí misma en sus organizaciones.

El País

Hace algunas décadas, México se encontraba en los primeros lugares de cualquier actividad a escala mundial. La Primera y Segunda Guerra mundial, más que perjudicar a México, nos colocó en un lugar mucho más favorable que algunas potencias de la actualidad como son Japón y Alemania. Con una ubicación geográfica envidiable, y grandes recursos naturales, en los años 50 del siglo pasado, cualquiera podría presagiar el triunfo en cualquier ámbito a escala mundial por parte de los Mexicanos, pero en la actualidad, México enfrenta severas crisis en las tres áreas de cualquier país Latinoamericano.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

¿Qué es lo que pudo haber hecho mal el pueblo Mexicano, o sus gobernantes para que en lugar de ocupar los primeros lugares en tecnología, educación, economía, valores, etc., tengamos los últimos? Sin duda, algo dentro de estas décadas no fue bien elaborado para que tengamos serios problemas en nuestros días.

1.- Problemas Económicos.

Con respecto a los problemas económicos de México, no podemos dejar de mencionar el trágico error de Diciembre, el cual genera el rescate bancario (fobaproa) que inundó con una gran deuda al pueblo mexicano, y que decir de los cortes que aplica el gobierno para poder manejar la inflación anual, claro esta, el control existe, pero genera un descontento en casi todos los Estados y dependencias gubernamentales que se ven afectadas por el recorte presupuestal, ya que lo que genera, es una deficiencia en los servicios que prestan a la comunidad.

2.- Problemas Sociales.

Hablando del ámbito social, en México, no olvidemos los planes de desarrollo social como solidaridad y conasupo entre otros, los cuales servían para ayudar a la gente a cambio de su total apoyo a ciertos grupos políticos, sin mencionar los grandes fraudes que conocimos de conasupo. El programa de solidaridad tan famoso en la época de Carlos Salinas⁴, que fungía entre otras cosas como una empresa que prestaba servicios a la población de bajos recursos, pavimentando calles, construyendo presas, ampliando el drenaje, etc. siendo esto una obligación de las dependencias de gobierno, las cuales no habían cumplido con uno de sus funciones básicas de un gobierno que es la de dar los servicios primarios a sus habitantes.

3.- Problemas Políticos.

Los problemas políticos que actualmente afectan a nuestro país, generan una gran desventaja frente a cualquier país desarrollado. Las pugnas de los partidos políticos en las dos cámaras provocan grandes atrasos para la aprobación de nuevas leyes que permitan estar a la vanguardia al igual que cualquier organización transnacional. Los Diputados y Senadores siguen las ordenes que sus partidos políticos les mandan en lugar de cumplir con su obligación principal que es “la de servir a sus votantes” que los eligieron. En México tenemos ejemplos muy claros de organizaciones como son: la

⁴ No olvidemos que el programa de solidaridad fue uno de los principales planes de desarrollo que el Presidente Carlos Salinas emplea para su periodo presidencial, el cual consistía entre otras cosas en dar servicios básicos a las poblaciones de bajos recursos, donde el gobierno ponía el material y la población la mano de obra. El municipio de Chalco es testigo de este programa, ya que en esa población del Estado de México comenzó y termino dicho programa.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

industria azucarera (en este momento hay discusión en las cámaras por la fructuosa y la privatización de los ingenios azucareros), los transportistas (los cuales no importan el servicio que den para incrementar sus tarifas, todo depende de la aprobación del Estado), sindicatos (el salario mínimo, la negocian con la CTM y sindicatos controlados por el Estado) entre otras, las cuales se alinean con el Estado o son controladas en su totalidad por éste para poder sostener la estabilidad del país, dejando por último las organizaciones su función por la que por ejemplo fueron creadas, que es “la de servir a la población del pueblo mexicano”. En el pasado, hubo una continuidad del mismo partido en el poder, aunque, cada nuevo gobernante implementaba nuevas ideas; también la propia cultura del mexicano, pudo haber sido suficiente para no estar en niveles más altos, como señalan Mauro Rodríguez y Patricia Ramírez en su libro *Psicología del Mexicano en el Trabajo*,

“Cada personalidad de un individuo es la resultante de su herencia biológica y su historia personal, sin olvidar que la historia personal, tiene la cultura propia del individuo y de su nación”.⁵

Después de analizar a Latinoamérica y en especial a México con sus problemas cotidianos, los cuales generan gran deficiencia en sus organizaciones, resulta relevante aproximarse al Estado como prestador de servicios.

El Estado Como Prestador de Servicios

El Estado Mexicano, no ha sido del todo bien dirigido por los mexicanos, ya que como comentamos anteriormente, el lugar que ocupamos en el ámbito mundial, deja mucho que desear y dentro de nuestro propio país los problemas de atención y servicio a la comunidad aun más. Por siglos hemos tenido casi los mismos servicios⁶ que un Estado puede ofrecer a sus habitantes, por lo que estos deberían ser mejores que cuando comenzaron, pero en algunos casos estos servicios siguen igual o peor, más adelante mencionare algunos ejemplos.

En casi todas las organizaciones gubernamentales, no existe un diagnóstico de necesidades que la organización requiere para brindar servicios adecuados a la población, del mismo modo, las organizaciones gubernamentales, no cuentan con una misión, visión, u objetivos definidos que les permitan a los trabajadores tener una idea clara de donde quieren llegar como organización. Por todos estos factores que acabo de

⁵ Rodríguez Estrada, M; Ramírez Buendía P (2001) *Psicología del Mexicano en el Trabajo*, McGraw Hill, México, p.18

⁶ Al decir casi los mismos servicios, me refiero a que hay algunos servicios que han cambiado o son nuevos por el avance mismo de la sociedad moderna

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

mencionar, los trabajadores no cuentan con una capacitación adecuada para que los servidores públicos puedan dar un buen servicio, los empleados no valoran su trabajo, ni a ellos mismos, esto lo podemos percibir de una forma muy clara con el simple hecho de pararnos en una dependencia gubernamental y solicitar algún servicio, lo que intento decir es que la percepción que la población tiene de los trabajadores del estado no es muy favorable, la imagen que éstos dan frente a la comunidad, deja mucho que desear. La manera en que son tratados los ciudadanos es en verdad lamentable. En una gran mayoría de las organizaciones gubernamentales la forma en que los servidores públicos son seleccionados para trabajar en una área determinada, no sigue ni los más mínimos estándares de calidad, no hay una selección adecuada del personal que labora dentro de la dependencia y por consiguiente el perfil de los empleados normalmente nunca coincide con el deseado para su puesto de trabajo, tampoco cuentan con los conocimientos adecuados, lo que produce mayor gasto en la organización ya que tienen que capacitar al trabajador pudiéndolo contratar desde un inicio con el perfil adecuado al área de trabajo. Para la contratación del personal que labora en las dependencias gubernamentales, importan más las relaciones interpersonales que se tenga con los jefes de área que los conocimientos y habilidades para ocupar un puesto dentro de la dependencia. Como ya lo comentamos, la población tiene una percepción no muy buena del trabajador gubernamental, lo que genera una opinión muy desfavorable del gobierno en turno, esto se debe a la forma en que contratan a los empleados gubernamentales, pero sobre todo a la falta de planes y programas permanentes que ayuden a tener una continuidad en la organización y no un cambio permanente cada sexenio que genera incertidumbre al inicio de cada periodo presidencial donde las dependencias gubernamentales no tienen idea de donde van a ir, ni conocen las nuevas políticas del presidente en turno.

Federico Reyes Heróles comenta:

“El buen o mal cumplimiento de las múltiples tramitaciones que por cuestiones de servicios urbanos son realizadas por la administración pública, como el agua potable, la seguridad, el transporte, la energía eléctrica, la limpieza, los servicios médicos, las regulaciones comerciales o de control migratorio, pueden desacreditar no sólo una acción gubernamental concreta en turno, sino incluso ir más allá en el deterioro de la vida política general de un Estado-Nación y

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

representan variadas facetas en la vida cotidiana de la ciudadanía por lo que se debería de tener especial cuidado en este tipo de servicios”⁷

Analizando lo que nos comenta Reyes Heróles podemos decir, por mencionar sólo un ejemplo que el agua potable que es un servicio el cual ha sido ofrecido por décadas, y supondríamos que en la actualidad el servicio es de mayor calidad, que algunos años atrás y no es así. La población Mexicana, se ha visto en la necesidad de destinar una parte de su salario a comprar agua embotellada en los últimos 10 o 15 años porque el servicio que el Estado otorga en ese rubro, se ha visto deteriorado.

La seguridad que un Estado por obligación tiene que proporcionar a sus habitantes, en México tampoco ha sido llevada a cabo como debiera ser. Los policías que encontramos en la vía pública y que están para servir a la ciudadanía dejan de lado su trabajo para dedicarse a delinquir con placa. Si un ciudadano pide el servicio de ayuda a un policía y éste se encuentra fuera de su horario laboral o fuera de su zona o sector se lo niega sin importar lo urgente del servicio o si sólo son unos pasos afuera de su jurisdicción⁸. Hablando de jueces el servicio que éstos prestan en verdad también es vergonzoso y en el ámbito internacional, nuestros queridos jueces están marcados como los más corruptos del globo terráqueo⁹.

El servicio de transporte público otorgado en México por el gobierno federal, estatal o municipal y concesiones dadas a particulares, nos da una clara imagen de como tanto las organizaciones públicas o privadas han perdido la línea para lo que fueron creadas, los servicios ofrecidos en la mayoría de las veces dejan mucho que desear. La tarifa que cobran no esta de acuerdo al servicio que presten, sino al proyecto de transporte público que tenga el gobierno.¹⁰

Los servicios médicos otorgados por el Estado a la población, son en algún momento de lo mejor que el gobierno tiene como prestador de servicio. El centro medico siglo XXI y el

⁷ Reyes Heróles, Federico (1986) *Transfiguraciones Políticas del Estado Mexicano*, FCE, México, p. 75

⁸ El Distrito Federal, se encuentra dividido en delegaciones políticas, cada delegación cuenta con su propio delegado, quien puede distribuir a su cuerpo policiaco de la manera que considere pertinente, pero sin pasarse de sus límites porque infringiría la ley.

⁹ El 9 de Abril del 2002 la Jornada publicó en su plana principal que de acuerdo a un estudio realizado por la ONU del 50% al 70% de los jueces Mexicanos son corruptos.

¹⁰ Recordemos que en Diciembre del 2001 el gobierno del Distrito Federal realiza una consulta para poder incrementar el costo del metro. Los famosos peseros y taxis no pueden incrementar su costo en el pasaje aunque sean en muchas ocasiones los dueños de sus unidades, deben de seguir las reglas del gobierno en turno. Aquí no importa el servicio que se presten, sino la política que el gobierno tenga con respecto al servicio de transporte publico.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

hospital de la Raza son ejemplos muy claros de reconocimiento en el ámbito mundial¹¹. Podríamos preguntarnos ¿por qué sí funciona en algunos casos el servicio que el Estado presta a sus habitantes?. En primer lugar cuando un paciente llega a uno de estos hospitales, es porque en la mayoría de los casos su enfermedad ya está muy avanzada, los médicos que atienden estos lugares son personas que por lo menos tienen 25 años de escolaridad y las enfermeras son especialistas en su área de trabajo, los ideales para atender el caso. Este tipo de personal hace que el IMSS sea una de las organizaciones que cuenta con el personal mejor preparado a escala nacional. Hablando de enfermeras y médicos la mayoría de las veces el servicio es adecuado porque si mencionamos al servicio de recepción, intendencia, farmacia, entre otras áreas, es pésimo al igual que cualquier típica dependencia gubernamental.

El siguiente ejemplo del IMSS, nos da algunas claves para comparar el servicio que éste otorga con las diferentes dependencias del Estado ya sean federal, estatal o municipal. Sacando un diagnóstico del IMSS podemos decir que:

1. El personal (médicos) que atiende los problemas (enfermedades en su mayoría), cuenta con una formación a nivel licenciatura por lo menos sin mencionar sus respectivas especialidades que cada una tenga. En las dependencias gubernamentales estatales y federales se debería de seguir los mismos pasos, es decir que los empleados cuenten con un grado mínimo de estudios de acuerdo a su área de trabajo, es decir se requiere que tengan el perfil adecuado a su puesto de trabajo.
2. Los médicos que laboran en estos dos hospitales son seleccionados de entre los mejores estudiantes de las diversas facultades de medicina y no por medio de compadrazgos como en las dependencias típicas gubernamentales. Se debe de implementar un programa de selección de personal en todas las dependencias gubernamentales, debe de haber exámenes de conocimientos y psicométricos para la selección del personal
3. Los partidos políticos no existen dentro de estas empresas, tienen su sindicato y personas que les agrada competir por puestos directivos, pero en la mayoría

¹¹ No hay que dejar de mencionar que para tener derecho al IMSS, es necesario ser trabajador, pero en muchos casos el servicio que otorga el IMSS es superior a la aportación que el empleado hace, sobre todo si hablamos de algún cáncer o enfermedad delicada. Algunos estudiantes también cuentan con el servicio por el simple hecho de estar inscritos en alguna escuela pública, la UAM es ejemplo claro. Al Cesar lo que es del Cesar

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

de las veces eso no le importa al personal en general. Se debería despolitizar las dependencias gubernamentales.

4. La capacitación en sus áreas de trabajo es constante, normalmente los médicos se encuentran en cursos de actualización todo el tiempo. Se debe de incrementar planes y programas de capacitación adecuados al área de trabajo de cada empleado en las dependencias gubernamentales, en general, debe haber constantes diagnósticos de necesidades de capacitación para los empleados del Estado
5. Los puestos que ocupan los médicos, son de acuerdo a su especialidad y no al coto de poder que tengan dentro de la organización. Se debe de reducir al máximo los cotos de poder en dependencias gubernamentales, ya que la mayoría de estas dependencias se mueven en esa línea. Es muy importante que las organizaciones gubernamentales adopten las nuevas tendencias de administración para mejorar el servicio, una de ellas es la teoría de desarrollo organizacional.

Podemos decir que el Estado puede cumplir con la tarea para lo que fue creado, si dejan a un lado la política dentro del trabajo cotidiano y se dedican a hacer su función principal, "prestar un servicio adecuado". Al decir que dejen de lado la política, no me refiero a olvidarse por completo de sus reglas del partido que los eligió para cubrir un puesto, sino que al estar ya dentro de un puesto de trabajo, el principal jefe que puedan tener es la ciudadanía y no su partido. Al que deben servir, es al que le solicita un servicio y no al que los metió por ser su compadre, amigo u otorgó algún a dinero.

¿Cómo Transformar al Estado?

El Estado Mexicano tiene la necesidad de encarar su crisis económica, social y política mediante la reformulación integral de aspectos básicos para dar un mejor servicio a su población. Entre las principales demandas que debería satisfacer la administración pública del Estado Mexicano se encuentran:

1. Una Articulación sustantiva del aparato federal, estatal y municipal, ya que se hallan, disociados entre sí y con débiles nexos. La administración del Estado deberá enfrentar este problema y crear los puentes necesarios para una buena comunicación entre los gobiernos federal, estatal y municipal
2. Desarrollo organizacional de los recursos humanos del gobierno federal, estatal y municipal, estableciendo políticas y programas para integrar el potencial humano existente en el gobierno, ya que con esto, cambiaría

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

profundamente la imagen propia y la imagen pública del funcionario gubernamental, asimismo, crearía una mística de la función pública, revalorizando el rol del funcionario ante su propia visión y la del Estado.

3. Es necesario cambiar profundamente la propia imagen que existe entre los funcionarios públicos del gobierno. Realizar una activa tarea educativa centrada en la trascendencia de su rol para la sociedad. Amplios esfuerzos deben ser dirigidos a la dignificación de la función pública.
4. El Estado tiene la necesidad de optimizar recursos, y ampliar la demanda de programas en los que se deberá incluir a numerosas organizaciones de diversos campos, integrándolas hacia objetivos comunes, dichos programas deben abarcar campos como la nutrición, la vivienda y la salud.

Con respecto al punto número uno que nos recomienda Kliksberg, podemos decir que el mal entendimiento que se da en la actualidad con el Presidente Fox y el Jefe de Gobierno López Obrador es muy notorio y públicamente han expresado tener diferencias de opiniones con respecto a como manejar las crisis sociales económicas o políticas del país. Este genera atrasos, deficiencias, incertidumbre, etc. No hay comunicación entre ellos y la pugna por el poder político obstaculiza cualquier avance del país.

El segundo punto nos da como consejo implementar cursos de capacitación para poder otorgar un mejor servicio a la ciudadanía y mejorar la imagen del servidor público tan dañada que tiene frente al ciudadano.

El tercer punto nos pide cambiar la imagen de los funcionarios públicos. En este punto la población mexicana asocia la imagen del servidor público con corrupción, algo tal vez ganado a pulso por los prestadores de servicio y que resulta muy difícil de cambiar, pero más vale comenzar a hacerlo que dejarlo pasar de lado.

El último punto que nos habla de la optimización de los recursos. Este parece ser el que más se aplica en el gobierno mexicano. Sólo con ver nuestra historia reciente, nos podemos dar cuenta de los recortes presupuéstales que se han dado en los dos últimos años aunque, no estoy muy de acuerdo con el último punto, ya que los cortos hechos por el gobierno han afectado el área de educación, algo sin duda primordial en el desarrollo de México. Yo propondría una mejor distribución y una mentalidad antiburocrática, ágil y dinámica, reemplazando a la acción burocratizante que ha caracterizado el pasado inmediato.

El ordenamiento de las tres formas políticas del gobierno mexicano (Federal, Estatal y Municipal) sin duda generaría una mayor certidumbre del rumbo que tiene las

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

dependencias gubernamentales, si todos cuentan con las mismas metas u objetivos y no se cambia con cada sexenio, el servicio mejoraría. También se tiene que cuidar el desarrollo organizacional que se tiene en las dependencias de gobierno, para la mejora de servicio e imagen, dando cursos de capacitación después de haber detectado las áreas que lo requieren. Dichos cursos se deben otorgar por medio de diagnósticos de necesidades de la propia dependencia, o de lo contrario se continuaría errando en lo que el empleado necesita. Todas estas pequeñas claves son utilizadas en algunas organizaciones privadas que generan grandes beneficios y porque no, también se pueden aplicar al Estado.

Del País-Estado a Chimalhuacán y su Problemática

Chimalhuacán tiene las mismas necesidades organizacionales que el gobierno Federal y Estatal. Necesidades de desarrollo organizacional como: articulación entre los principales regidores políticos, urgencia de desarrollo en recursos humanos, cambio de imagen de sus servidores públicos, distribución adecuado en los rubros de educación, salud, y bienestar en la población, mayor control de la corrupción, mejora en los servicios que prestan a la población, etc. Lo que tenemos como necesidades organizacionales de Estado, también son necesidades de los Estados y Municipios de todo el país, en el primer capítulo de esta investigación, explicaré el significado adecuado de lo que es una organización y en que tipo de organización colocamos al municipio de Chimalhuacán.

La organización de Chimalhuacán requiere, un desarrollo organizacional en todo el municipio, dicho desarrollo se puede realizar con un diagnóstico previo de las necesidades del municipio, esta presente investigación muestra un diagnóstico general de la forma en que el municipio es controlado por los principales líderes políticos y como el poder como principal medio de coerción es ejercido para controlar todo, dejando de lado la función del estado (prestar un servicio), en esta introducción me limito a explicar las necesidades organizacionales del municipio de Chimalhuacán, ya que a través de todo el trabajo se da una explicación detallada del diagnóstico del municipio. Chimalhuacán requiere:

- La preparación especializada de los regidores, ya que estos puestos se dan como pago a favores otorgados en el medio político y no por que los directivos tengan la capacidad requerida para el puesto.¹² Estos altos funcionarios al tener en sus manos recursos humanos y en ocasiones materiales, pierden la mayoría del

¹² Información recabada mediante las entrevistas, ver anexo

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

tiempo aprendiendo lo que se hace en el departamento que les toco. Muy pocas veces se les ve dirigiendo y haciendo su trabajo, sin contar que con un gran número de éstos actúan de una forma no muy profesional. Llegan tarde, manipulan a la gente, ejercen el poder coercitivo para lograr su propio beneficio, favorecen a su partido político dejando en segundo término a la organización, etc.

- La introducción de nuevos mecanismos pensantes con un perfil diferente al que se tiene, lo que pretendo decir es que la mayoría de los empleados del municipio de Chimalhuacán, no fueron seleccionados para el puesto que desempeñan, éstos fueron reclutados por los dirigentes que recibieron el puesto como premio a su buen comportamiento con el partido al que pertenecen, y éstos a su vez, premiaron a sus seguidores.
- Modernización tecnológica para mejorar los procedimientos de atención al público ya que el municipio casi en su totalidad carece de equipo de computo y cuando lo llega a ver, su personal no cuenta con los conocimientos adecuados para poder operarlos. Esta modernización tecnológica, ordenaría de una manera rápida y eficiente todos los servicios que presta el Estado a su población dando una mayor funcionalidad a los procesos burocráticos que constantemente se demoran y causan una imagen negativa frente a la población. Para poder comprar los equipos de computo adecuados a sus necesidades o crear los propios, el municipio de Chimalhuacán requiere diagnósticos previos de las diferentes necesidades de sus departamentos, de lo contrario caerán en el problema que menciona Judith Sutz:

“Predomina una mentalidad de consumo. Se busca comprar activamente, importándose masivamente paquetes prefabricados; El interrogante básico que se plantea, no es ¿cómo resuelvo este problema?, si no ¿cómo logro utilizar el paquete importado? A partir de allí el esfuerzo a lograr que el problema encaje dentro de los esquemas que surgen de dicho paquete; en este marco, los recursos humanos especializados en informática, son preparados con mentalidad de usuario final. No se los educa para indagar como fueron hechos los paquetes y por que, sino para que sirven; La demanda de programas nacionales de computación es muy débil, y se desenvuelven muy limitadamente la investigación y las capacidades

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

nacionales, y se importa con el paquete la ilusión de que informatización equivale a eficiencia”¹³.

- La formación de recursos humanos especializados en el manejo, y la resolución de problemas públicos a través de programas que hagan uso de las capacidades de los centros y unidades de investigación del municipio.
- Proporcionar mejores servicios a sus habitantes reduciendo al máximo tramites burocráticos
- Crear organigramas de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y no al poder que se tenga dentro del municipio
- Deslindar responsabilidades a jefes y directores de área, no concentrarlo sólo en el presidente municipal.
- Incitar a los trabajadores a trabajar por la organización y no por el partido político que los colocó dentro del municipio.
- Medir el desempeño laboral de los trabajadores para motivarlos y ofrecerles mejores salarios y posibles ascensos.
- Tratar de otorgar las mismas prestaciones a empleados sindicalizados y de confianza.
- Diagnóstico por parte de los usuarios para conocer los aciertos y deficiencias en el servicio que presta el municipio.

Todas estas carencias que sufre Chimalhuacán, las veremos mas adelante en el análisis de esta investigación. El presidente actual de Chimalhuacán, Jesús Tolentino Román Bojorquez no tiene una visión, meta u objetivos claros en la organización de Chimalhuacán, lo que provoca que los empleados entren en conflicto al no saber en ocasiones que tienen que hacer en sus labores cotidianas, algo de lo cual expresare más adelante en el análisis de esta investigación. En cualquier organización, la filosofía, misión y objetivos son compartidos e indispensables para poder crecer o dar un buen servicio según sea el caso.

El presidente actual del municipio proviene del PRI, el cual tiene 9 de las 16 regidurías, y una sindicatura. Por lo que podríamos decir que tienen el control del municipio, pero no, los Priistas están divididos entre sí (esto lo explicare más adelante). Lo que quiero decir es que las buenas intenciones que el presidente municipal tenga para con la organización, y ésta preste de un buen servicio, se pueden ver obstruidas por los otros partidos, ya que

¹³ Citado en Kliksberg Bernardo (1989), *¿Cómo transformar al estado?, Mas allá de mitos y dogmas*, FCE, México

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

el presidente municipal, no tiene el control total de todos los miembros de su organización, ya que pertenecen a diferentes partidos y esto genera, obstrucción en los avances que se quieran dar dentro de los servicios que presta el municipio. Los problemas acabo de mencionar son sólo una parte de las deficiencias del municipio de Chimalhuacán, a lo largo de toda la investigación, explicare con más detalle el funcionamiento de la organización.

Este trabajo de investigación, esta conformado por 5 capítulos donde tratare de dar una de la organización de la Cabecera Municipal de Chimalhuacán. Explicare a detalle los problemas que tiene la organización y el por que funciona así.

En el capítulo de organizaciones, daremos una definición de lo que es una organización, clasificándolas de acuerdo a su rol dentro de la sociedad ya que de esto depende su importancia para el medio en el que se encuentran. También explicare el tipo de organización que es el Municipio de Chimalhuacán donde se llevo esta investigación, sin dejar de lado, las reglas muy propias que siguen los trabajadores del municipio para poder realizar sus actividades cotidianas.

Para poder ubicar a nuestra organización y así entender algunos de sus problemas, en el segundo capítulo de Chimalhuacán se dan los antecedentes históricos del lugar y una cronología del municipio. Vemos que aunque se le considera uno de los más pobres municipios del Estado de México, éste cuenta con sus propios personajes ilustres que le dan orgullo a su pueblo. Su geografía lo hace uno de los municipios con mayor captación de gente con pocos recursos económicos que emigran a su lugar por la cercanía con el D.F., finalmente se mencionan sus autoridades actuales y los problemas que éstos tienen para gobernar el municipio.

En el tercer capítulo se analiza al poder, lo cual le da forma a nuestra investigación, ya que la dinámica organizativa que rige a Chimalhuacán como organización se base en el poder. Aquí se analiza a los partidos y poder que tiene dentro y fuera de la organización, las comunidades que ejercen presiones a los gobernantes del lugar y sus lideres del municipio los cuales tienen ciertas características propias del lugar al igual que el personal que labora dentro de la organización. Finalmente entenderemos que el tener una cuota de poder dentro de la organización, puede hacer inmune los problemas que se tengan dentro de la organización al trabajador que lo ostenta.

Para el cumplimiento de los objetivos primordiales de esta investigación, ofrecemos el contexto a través de la monografía del municipio de Chimalhuacán, dando a conocer como en este tipo de organizaciones se realizan las labores cotidianas. Al investigar este

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

tipo de objetivos, nos podemos dar una idea más clara del servicio que brinda el estado a sus habitantes, demostrar que la idiosincrasia de cada lugar requiere de métodos propios de la organización, dar a entender a las autoridades que la capacitación y el impulso de este tipo de investigaciones les producirían un ahorro de mucho dinero y tiempo a las organizaciones gubernamentales y que no se trata de nada más comprar tecnología porque esta de moda.

Los objetivos generales y específicos de esta investigación y todo lo referente a la metodología lo explico en el cuarto capítulo, así como la recolección de información que se llevo en la misma organización, ya que para conocer de una forma más clara la forma en como funciona el municipio, se requiso realizar trabajo de campo comenzando con la elaboración de mapas de la organización y lista del personal que se encuentra laborando físicamente en la dependencia, también se llevaron entrevistas con dirigentes de los diferentes partidos políticos y sindicato lo que se puede consultar en los anexos de esta investigación. Nuestros objetivos primordiales son:

- Conocer la estructura de la organización.
- Conocer la función de los trabajadores dentro de la organización.
- Caracterizar a los empleados del municipio.
- Conocer: antigüedad, sexo, puesto y departamento de los trabajadores del Municipio.
- Conocer la dinámica del poder como principal medio de control en las labores cotidianas del trabajador.
- Indagar la misión, visión y objetivos de los principales líderes, partidos políticos y el sindicato.

La investigación es cualitativa, la cual probablemente puede tener elementos cuantitativos. Se utilizaron observaciones y entrevistas semidirigidas con jefes de la organización para sustentar algún tipo de información que se necesite en la investigación. Dichas entrevistas nos dieron información muy útil para comprobar nuestras hipótesis. También analizaremos la lista que se elabora al principio de la investigación, la cual se proceso en el paquete de computo SPSS y nos arrojo información muy útil en cuanto al análisis de los trabajadores y al igual que las entrevistas nos ayuda a cubrir los objetivos de esta investigación.

Capítulo I

Organizaciones

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Capítulo 1 Organizaciones

1.1 ¿Qué es una Organización?

Este primer capítulo, nos da una idea clara de lo que es una organización y la importancia que tiene en la vida cotidiana de toda la gente. El propósito para lo que son creadas las organizaciones también las conoceremos en esta primera parte, pero sobre todo ubicaremos a nuestra organización de acuerdo sus propias características, lo cual nos dará los elementos que consideraremos en toda la investigación.

Las organizaciones son difíciles de ver. Podemos darnos cuenta de sus resultados, como un edificio o una estación de trabajo de computadora o un empleado amable; pero la organización como unidad es vaga, abstracta y puede estar dispersa en diferentes ubicaciones físicas.

“Es difícil darnos cuenta de que nacemos en un hospital, que tenemos nuestros documentos de nacimiento registrados en una dependencia gubernamental, que nos educamos en escuelas y universidades, que nos alimentamos con comida producida en granjas que son empresas, que nos atienden médicos que participan en una practica conjunta, que compramos un casa erigida por una constructora y que ha sido vendida por una agencia de bienes inmuebles, que tomamos dinero en préstamo de un banco, que vamos con los departamentos de policía y de bomberos cuando surgen problemas, que empleamos compañías de mudanzas para cambiar de residencia, que recibimos una amplia gama de beneficios de las dependencias gubernamentales, que pasamos 40 horas a la semana trabajando en una organización, y que cuando nos lleven a enterrar, lo hará un empresario de pompas fúnebres.”¹⁴

1.2 Definición de Organizaciones

Se han elaborado muchas y diferentes definiciones de organización, pero todas tienen ciertos elementos esenciales o fundamentales. El comportamiento de las organizaciones se orienta hacia ciertas metas que los miembros del grupo conocen de alguna manera. Las organizaciones utilizan conocimientos y técnicas para la consecución de tareas. La organización implica actividades estructurales e integradas; es decir, individuos que trabajan juntos o cooperan en relaciones de interdependencia. La noción de interrelación

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

supone un sistema social. Para aclarar, a continuación proporcionaré definiciones de organizaciones de diferentes autores.

Según Etzioni, las organizaciones se caracterizan por:

1. “La división del trabajo, del poder y de las responsabilidades de la comunicación, divisiones que no son obra de la casualidad ni obedecen a un esquema tradicional, sino que han sido deliberadamente planeadas para favorecer la realización de fines específicos;
2. La presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concertados de la organización y los dirigen hacia sus fines; estos centros de poder, además, revisan continuamente la actuación de la organización y remodelan su estructura, donde es necesario, para aumentar su eficiencia;
3. Substitución de personal; es decir: que las personas que no satisfacen pueden ser depuestas y sus tareas asignadas a otras. La organización puede también combinar a su personal mediante el traslado y la promoción.”¹⁵

Daft y Steers citan que una organización es:

1. “Una entidad social, que
2. Esta orientada al logro de metas,
3. Tiene un sistema de actividad deliberadamente estructurado y
4. Un límite o frontera identificable”¹⁶

Tomando en cuenta a estos autores podemos decir que una organización se caracteriza por tener una misión, metas y objetivos claros encaminados a un fin. Para comprender a la organización como un todo, hay que visualizarla como un sistema abierto el cual tiene elementos interactuantes que adquiere insumos del ambiente, los transforma y descarga su producto en el ambiente externo. La necesidad de insumos y productos refleja su dependencia del ambiente. Los elementos interactuantes significan que la gente y los departamentos dependen uno del otro y deben trabajar conjuntamente. Esto implica que dentro de cualquier organización encontramos grupos regidos por el poder que otorga la misma organización o que se adquiere por la vía informal. Del mismo modo podemos decir que dentro del grupo se encuentran individuos que ostentan poder, los cuales tienen decisión de palabra o hechos para bien o mal de la organización.

¹⁴ Opinión Citada en Daft, Richard L (2000) *Teoría y Diseño Organizacional*, Editorial International Thomson, México, p.11

¹⁵ Etzioni, Amitai (1991) *Organizaciones Modernas*, Noriega editores, México, p. 4-5

¹⁶ Opinión Citada en Daft, Richard L; Steers, Richard M; (1997) *El Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos*, Limusa, México, p.31

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Las organizaciones están alrededor de nosotros y modelan nuestras vidas en muchas formas, nos dan varias contribuciones y son importantes porque producen bienes y servicios con eficiencia, facilitan la innovación creando nuevos productos, utilizan tecnología de punta capacitando constantemente a sus empleados, se adaptan e influyen en un ambiente cambiante, etc. Las organizaciones como ya lo mencionamos al principio de este capítulo se encuentran en toda la vida de un ser humano, ese es el motivo por el cual tienen una gran importancia estudiarlas de acuerdo a su clasificación y fin por el que fueron creadas. A continuación veremos los diferentes tipos de las organizaciones.

1.3 Clasificación de las Organizaciones.

Cualquier persona, como ya lo mencionamos anteriormente, se encuentra rodeada de toda clase de organizaciones, económicas, políticas, religiosas, sociales, etc. indudablemente como persona forma parte de algunas de ellas y a su vez, él influye en ellas. "Podemos clasificar a una organización de acuerdo con los objetivos particulares de los miembros que busca servir. Por ejemplo a continuación presentamos un cuadro de los diferentes tipos de organización según Hicks Hebert G¹⁷.

Organizaciones de servicio	Están dispuestas a ayudar a las personas sin requerir el pago total de cada receptor del servicio (beneficencias, oficinas de escuelas públicas, comisiones de parques y zoológicos, departamentos de carreteras)
Organizaciones económicas	Proporcionan bienes y servicios en retorno de alguna forma de pago (compañías, propiedades, sociedades)
Organizaciones religiosas	Se ocupan de las necesidades espirituales de los miembros (iglesias, sectas, órdenes)
Sociedades protectoras	Protegen a las personas contra daños (depto. de policía, la milicia, los bomberos)
Organizaciones gubernamentales	Satisfacen las necesidades de orden y continuidad, dan servicio a la población (gobiernos federales, estados, ciudades, cortes)
Organizaciones sociales	Sirven a las necesidades de establecer contactos entre las personas, para identificación y apoyo mutuo (fraternidades, clubes, equipos)

¹⁷ El presente cuadro fue tomado del libro Hicks, Hebert G; (1984) *Administración de Organizaciones desde un Punto de Vista de Sistemas y Recursos Humanos*, Editorial Continental, México, p. 47.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Los problemas que el hombre ha enfrentado a lo largo de su historia, han hecho que se creen estas 6 clases de organizaciones que presentamos en este último cuadro. Ya que se ha demostrado a lo largo de toda la historia de la humanidad, que la mayoría de los individuos puede lograr mejor sus objetivos o alcanzarlos con más rapidez, mayor facilidad, más plenamente en forma y mejor eficiencia a través de las organizaciones. Es por eso que a través del tiempo las organizaciones han venido progresando paulatinamente desde que el hombre se reunía para cazar o proteger su vida hasta el desarrollo organizacional de hoy en día. En esta investigación, analizamos una organización gubernamental, la cual debería tener como primer misión la de prestar un servicio a su comunidad, siguiendo estas categorías, también podemos ubicar a nuestra organización como una sociedad protectora ya que dentro de sus obligaciones esta la de brindar seguridad a la población. No hay que olvidar que una organización puede tener varios fines, pero nuestra organización la ubicamos más claramente en nuestro próximo punto.

1.4 ¿Qué Tipo de Organización es el H. Ayuntamiento?

Analizando las teorías organizacionales de acuerdo con Lee, G. Bolman y Terrence, E. Deal en su libro de *Organizaciones y Liderazgo*, podemos ubicar al municipio de Chimalhuacán como una organización del Estado con perspectiva política burocrática, es decir, Chimalhuacán se rige por medio de los partidos políticos y presenta rasgos de burocracia en todos sus departamentos, algo que explicare en las siguientes líneas.

Los procesos políticos afloran cuando hay escasez de recursos, cuando existe conflicto entre valores y metas, cuando hay mucha diversidad y cuando la distribución del poder es inestable o difusa.

“La perspectiva política asegura, que los recursos siempre son escasos y que tanto los individuos como los grupos lucharan entre sí para influir en su distribución. Las dos “p” por las cuales somos frecuentemente tan ambivalentes, el poder y la política, ni van a desaparecer ni pueden ignorarse”¹⁸.

En esta cita podemos ver que el poder y la política son fundamentales en este tipo de organizaciones políticas burocráticas, estos son algunos elementos que las caracterizan.

1. Casi todas las organizaciones políticas burocráticas son gubernamentales.

¹⁸ Lee, G. Bolman; Terrence, E. Deal(1995) *Organización y Liderazgo. El Arte de la Decisión*, Addison-Wesley Iberoamerica, Estados Unidos

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2. Constante cambio de dirigentes en cada periodo presidencial, quienes implementan nuevas estrategias y que inclusive se pueden repetir o no se apegan a la realidad.
3. Las metas y objetivos de la organización no son conocidos por todos los empleados, generando con esto un desconcierto y si hay una misión y visión normalmente no se apegan a la realidad
4. Los partidos políticos y el sindicato juegan un papel muy importante, lo cual en ocasiones controla a todos los empleados más que la propia organización.
5. La forma en que negocian los salarios, vacaciones y prestaciones en general, se dan en cabildeo, no de acuerdo a los logros obtenidos por la organización.
6. Presentan un organigrama que da los puestos de los diferentes trabajadores de acuerdo a la fuerza que tengan los partidos políticos.
7. El desempeño laboral se evalúa de acuerdo a las relaciones afectivas que se tiene con el jefe.
8. Exige a sus habitantes o clientes un sin fin de requisitos para que se le brinde el servicio, apegándose a formatos obsoletos y dejando de lado la simplificación administrativa, algo sin duda típico de la burocracia.
9. El poder en sus tres formas coercitivo, remunerativo o normativo se utiliza como principal medio de control en los problemas cotidianos, y
10. Dependencia total de las políticas administrativas del gobierno federal, estatal o municipal.

Esta perspectiva se acerca a la organización de Chimalhuacán, ya que ésta es una organización municipal del Estado y cuenta con una presencia de los partidos políticos tan fuerte que logran controlar casi en su totalidad a la organización, un sindicato con un gran numero de agremiados, los cuales a la voz de su dirigente podrían poner en jaque a la organización mediante una huelga. El municipio depende en una gran parte de los planes y programas que tenga el Gobernador del Estado de México, lo que crea que normalmente se esperan a conocer las políticas del gobernador para después planear las propias. Chimalhuacán no tiene claro una definición de sus objetivos y metas, normalmente no las hay y si las encontramos no se aplican. El desempeño laboral no se valora y provoca que los empleados no den lo mejor de sí. La falta de un organigrama crea confusión entre los empleados, ya que no saben en ocasiones su función dentro de la organización, por consiguiente los perfiles de los trabajadores tampoco son claros. En cuanto a la distribución del poder, podríamos decir que no

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

esta concentrado en una persona, sino en varios lideres y partidos políticos, por lo que, el poder es inestable y difuso.

1.5 La Organización de Chimalhuacán

Como ya lo mencionamos, las definiciones dadas anteriormente y las características propias del municipio de Chimalhuacán crean una organización con mezcla de política y burocracia. También la función principal que desempeña la organización como prestadora de servicios a su población, la ubica en una organización gubernamental de tipo municipal. Tomando en cuenta a nuestros autores citados anteriormente y las características propias de esta organización que se analiza, ésta cubre todos los puntos para poder ubicarse como una organización gubernamental política burocrática y con esta definición se estudió.

La organización esta formada por las autoridades locales del municipio y son las que integran el ayuntamiento, formado por un presidente municipal, tres síndicos¹⁹ y 16 regidores, todos popularmente electos y además un secretario, cuya designación es administrativa.²⁰ A continuación se presenta los integrantes principales de la organización y su organigrama puede ser consultado en anexos.

Honorable Ayuntamiento Constitucional de Chimalhuacán 2000-2003

Presidente actual: Jesús Tolentino Román Bojórquez²¹

Presidente	Jesús Tolentino Román Bojórquez
Sindicatura 1	Benjamín Eduardo Xolotl Alonso
Sindicatura 2	
Sindicatura 3	Mario Miguel López
1 Regiduría	Juan Martín Lugo
2 Regiduría	Alfredo Cardoza García
3 Regiduría	Norma Villalobos Hernández
4 Regiduría	Javier Pérez Zamora
5 Regiduría	Narciso Hinojosa Molina
6 Regiduría	Raymundo Olivares Díaz
7 Regiduría	Joaquina Torres Carmona
8 Regiduría	Oscar Hernández Buendía
9 Regiduría	Yazmín López Briviesca
10 Regiduría	Luis González Martínez
11 Regiduría	David Mendoza Bello
12 Regiduría	Marisela Matus Sánchez
13 Regiduría	Alicia Hernández Cano
14 Regiduría	Raymundo Cañedo Medina
15 Regiduría	Edilberto Palencia Pacheco
16 Regiduría	Álvaro Niño Espinoza
Secretaría del Ayuntamiento	Miguel Ángel Casique Pérez

¹⁹ En el presente gobierno solo son dos síndicos ya que uno de ellos (Andrea Reyes Retana) se encuentra prófugo por los incidentes del 18 de agosto del 2000

²⁰ Alonso Chombo, Ma, Eugenia (1998) *Chimalhuacán Monografía Municipal*, Instituto Mexiquense de Cultura, México, p. 52

²¹ Bando Municipal del Municipio de Chimalhuacán 2000-2003

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

En cuestiones administrativas de recursos, el presupuesto que tiene la organización es dado por los ingresos y egresos del gobierno municipal de Chimalhuacán. Las fuentes de ingresos municipales son impuestos, derechos, productos, aprovechamientos, participaciones entre otros. La función del gobierno de Chimalhuacán es prácticamente la de proporcionar servicios a sus habitantes que así lo requieren.

La misión, visión, objetivos y metas de la organización de Chimalhuacán son nulos, algo que explicaremos con más detalle en el capítulo de análisis.

Como ya vimos en la introducción de esta investigación, la función principal del estado, la podemos resumir en tres palabras, “prestador de servicios”. En Chimalhuacán, el desarrollo de la organización se da a través de los servicios que ofrecen los empleados del municipio, dichos servicios están marcados más que nada por el partido o grupo al que se pertenezcan. En su mayoría, los empleados que dan el servicio a sus compañeros de trabajo, lo proporcionan de acuerdo con la relación que tengan al partido o grupo, por lo que los trámites pueden ser rápidos o lentos si son o no del mismo partido. Los empleados del municipio de Chimalhuacán se sienten más comprometidos con el partido que con la organización.

El usuario común y corriente que acude a la organización de Chimalhuacán a solicitar el servicio, lo recibe sin que éste tenga ningún problema, claro está siguiendo todos los trámites burocráticos necesarios al servicio que éste solicita, pero si el usuario tiene algún conocido dentro del municipio que pertenezca al mismo partido político, se pueden evitar todos los tramites burocráticos. Aquí lo que importa es el grupo al que perteneces, no la organización.

La participación de la comunidad en la vida política es dinámica y apasionada, los habitantes han creado espacios de participación donde se desarrollan, que van desde las agrupaciones informales o temporales hasta aquellas que aglutinan a un número importante de personas en busca de un espacio de poder dentro de la organización. La vida en este renglón no es simple. Se vive un multipartidismo, con líderes bien identificados y estructuras organizadas bien trazadas y definidas. En el siguiente capítulo presentaremos los antecedentes de todo el municipio, su cronología, personajes ilustres, geografía y topografía para tener una idea más clara del lugar donde se ubica su población y la organización y así de esta manera podamos comprender de manera más clara a la organización y como lo mencionamos anteriormente en el capítulo de análisis se desglosa de una manera más amplia al municipio.

Capítulo II

Chimalhuacán

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Capítulo 2 Chimalhuacán



2.1 Antecedentes

Los canales de Cuautitlán, al referirse a Texcoco y al señorío de Netzahualcoyotzin y Netzahualpiltzintin, citan entre los pueblos del reino de los Acolhuas a Chimalhuacán, todavía Cabecera del Municipio de ese nombre y aún pertenecientes al distrito de Texcoco. Es importante este dato porque existe otra población a la orilla del lago de Chalco, llamada en el pasado Chimalhuacán Chalco, mientras la Cabecera del Municipio que nos ocupa se llama Chimalhuacán Atenco²².

Desde los primeros días de la Conquista la Cabecera del Municipio dependió, para su evangelización, de los frailes dominicos asentados en la región originalmente ocupada por los franciscanos. En la región en poder de los frailes dominicos que vinieron con Fray Domingo de Betanzos, Chimalhuacán fue uno de los primeros pueblos de indios.

La municipalidad de Chimalhuacán se erigió en 1842, durante el centralismo, cuando el Estado de México se convirtió en Departamento bajo el mando del Coronel Luis G. Vieyra, siendo ésta la causa por la que no se encuentra el decreto de erección en la colección de leyes y decretos del Estado de México.

Por decreto del 3 de abril de 1963 se tomó de este municipio la mayor parte del territorio que actualmente forma el municipio de Nezahualcóyotl, disposición que se ejecutó a partir del 1º de enero de 1964.

Actualmente el municipio de Chimalhuacán es famoso porque en su territorio se han encontrado restos paleontológicos que según el antropólogo García Kooc confirma la coexistencia de animales gigantes como el mamut, el bisonte y tal vez el gliptodonte con el hombre Glifo Chimalhuacán significa "Lugar de los Poseedores de Escudos o de Rodelas junto al lago".

Etimológicamente se forma de las palabras de lengua Náhuatl, chimalli- escudo o rodela; hua- partícula posesiva; can- lugar y toyac lago grande.

²² <http://www.geocities.com/chimalhuacanmex/>

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.2 Cronología del Municipio

- En 1259 Chimalhuacán fue fundado por tres caciques hermanos llamados Huaxómatl, Chalchiutlatónac y Tlaczacan Tecuhtli.
- El 10 de octubre de 1618, Felipe III instituyó el Régimen Político de República de indios.
- En 1842 Chimalhuacán, se erigió en municipio.
- El 11 de enero de 1858 Juárez pasa por el municipio.

2.3 Geografía

El municipio de Chimalhuacán, es considerado uno de los 28 municipios conurbanos a la Zona Metropolitana del Valle Cuautitlán - Texcoco; por ello, presenta una problemática ambiental típica del Valle de México.

El municipio de Chimalhuacán se localiza al oriente del Valle de México y del Distrito Federal. Tiene una superficie de 46.606 Km², colinda con los municipios de Texcoco, Nezahualcóyotl, Chicoloapan y La Paz.

El municipio de Chimalhuacán se encuentra dentro de la provincia fisiográfica



denominada Eje Transvolcánico, constituida por afloramientos de rocas de origen ígneo y sedimentario. La zona lacustre está formada por aluviones, como roca sedimentaria de areniscas entremezcladas con tobas volcánicas.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.4 Topografía

La mayor parte del territorio de este municipio está formado por llanuras, el Cerro de Chimalhuache es la única elevación de importancia y está formado por los picos San Lorenzo y San Agustín, los cuales tienen una altura máxima de 2540 msnm. Sobre esta formación existe un agrietamiento en las colonias San Lorenzo Chimalco y Ampliación San Lorenzo. En la porción oriente de dicho cerro se encuentran las siguientes barrancas: Santo Domingo La Ladera, San Ignacio, San Juan Zapotla, El Pocito, San Andrés, La Mocha, La Primera, San Isidro y Las Palmas.

La superficie total del municipio es de 4,660.60 has. El área urbana actual ocupa casi las tres cuartas partes del territorio municipal. La distribución de usos del suelo de Chimalhuacán se presentan en la gráfica siguiente²³.



Como vemos el municipio de Chimalhuacán tiene una larga historia en cuanto a su origen, aun mayor que algún municipio vecino a este lugar. La ultima expropiación de territorio se dio con el decreto presidencial del año 2001 para la creación del nuevo aeropuerto. La pregunta es ¿por qué a perdido el municipio de Chimalhuacán tanto terreno y es considerado el municipio mas pobre del Edo. de México?. Sin duda los problemas que enfrenta el municipio de Chimalhuacán tiene que ver con la forma en que sus gobernantes han dirigido al municipio, donde los partidos políticos son tan fuertes que el gobierno federal y estatal es incapaz de controlar, donde el poder como principal medio de control domina casi todo. El poder que tienen los partidos políticos y caciques del lugar son sin

²³ <http://www.geocities.com/chimalhuacanmex/>

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

duda alguna los responsables de tanto atraso en esta parte tan cercana del D.F. pero muy olvidada por casi todos los que vivimos cerca de Chimalhuacán.

Después de haber analizado en el primer capítulo el porque se le considera una organización política burocrática al municipio de Chimalhuacán y de haber visto parte de su historia y lugar donde se encuentra, analizaremos en el siguiente capítulo al poder y como es visto por los trabajadores del municipio. También veremos a los principales partidos políticos del lugar y la forma en que utilizan el poder para dominar a la organización y sus trabajadores. Por ultimo se estudia a los líderes del municipio dando una tipología del personal que labora en la organización para poder entender de una mejor manera al municipio de Chimalhuacán.

Capítulo III

Poder

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Capítulo 3

Poder

Hablar del poder es sin duda alguna un tema muy apasionante para la gente que nos gusta estudiar lo que esta palabra significa y más aún lo que es. Dentro de cualquier tipo de organización, ya sea gubernamental o privada, el poder esta siempre presente, claro esta, en algunas organizaciones el poder es el que permite explicar la dinámica y ordenamiento, como es el caso de Chimalhuacán. En la organización de Chimalhuacán, el poder sin duda alguna se encuentra presente de una manera muy notoria.

1. La organización funciona casi en su totalidad mediante la coerción para los que están en contra de principales dirigentes políticos que tienen poder.
2. Hay gratificación para aquellos que se alinean mediante la sumisión.
3. Es normativo por apoyar las manipulaciones reparto de prestigio e influencia entre otras cosas.

El poder tiene varias maneras de expresarse y me atrevería a decir que varias formas de entenderlo por lo que primero debemos de analizar las definiciones que nos dan diferentes autores que han estudiado al poder.

3.1 Definición

Aquí usaremos la palabra poder como término genérico para abarcar todas las sutilezas de la autoridad, la coerción, la influencia, la fuerza, la dominación y el control. Para nuestros propósitos al examinar el poder en organismos de trabajo, podemos considerar el poder como:

“Capacidad de usar los recursos, por ejemplo, la riqueza, el status o conocimiento de los expertos, para influir sobre otros”²⁴.

Etzioni (1961, 1975) distingue tres grandes tipos de poder:

- Coercitivo el cual utiliza sanciones físicas, su respuesta es un acatamiento alineante que se acepta por fuerza y que se observa fácilmente en los reclusos de las prisiones, prisioneros de guerra, etc., donde todos tiene que estar alienados por sus respectivas organizaciones. En el municipio de Chimalhuacán no encontramos el tipo de poder por medio de sanciones físicas pero si hay un acatamiento alineante de que tiene poder.

²⁴ Salaman Graeme; Thompson Kenneth (1984) Control e Ideología en las Organizaciones, Fondo de Cultura Económica, p.40

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

- Remunerativo controla recursos y recompensas materiales, su respuesta es un acatamiento y una implicación calculadora. Podría caracterizar a muchos trabajadores que consideran su trabajo como un instrumento para obtener fines que están fuera de la situación laboral. Aquí podemos decir que Chimalhuacán como una organización netamente política, tiene mucho de este tipo de poder remunerativo según Etzioni.
- Normativo se apoya en la manipulación de recompensas y privaciones simbólicas, mediante el empleo de líderes, manipulación de medios pasivos, reparto de símbolos de estimación y prestigio, administración de ritual, e influencia sobre la respuesta positiva y la aceptación. Su respuesta a este tipo de poder, suele ser el acatamiento y el compromiso moral que se basa en una interiorización de las normas, en una identificación con la autoridad o en una sensibilidad a las presiones del grupo. Dentro del municipio de Chimalhuacán, encontramos diferentes partidos, por lo que dentro de cada partido, podríamos encontrar este tipo de poder.

Algunas organizaciones subrayan un tipo de recurso, algunas otro, aunque cualquier organización puede usar los tres tipos, por lo que respecta a Chimalhuacán, los tres tipos de poder son utilizados.

Con lo que respecta a las personas o grupos que aceptan el poder dentro del municipio tenemos tres procesos psicológicos que conducen a la conformidad que son:

1. La sumisión se da cuando el destinatario acepta la influencia, porque espera conseguir así una reacción favorable del agente de influencia. Aceptan el poder del partido, porque esperan algo.
2. La identificación ocurre cuando el destinatario acepta la influencia porque desea establecer o mantener una relación de carácter satisfactorio. Aceptan el poder porque fueron reclutados por un familiar, amigo o compadre.
3. En la internalización el destinatario acepta la influencia porque el contenido de la conducta inducida le resulta intrínsecamente reforzante.

Cada uno de estos procesos es más probablemente evocado por alguno de los tipos de poder que posee el agente. Así por ejemplo, si la base de poder del agente es el control, es mucho más probable que desencadene un proceso de acatamiento que uno de identificación. La sumisión al poder no sólo es asunto de si se es dependiente y se tiene poco donde escoger, sino que también se ve afectada por el hecho de si se siente que ese poder es ejercido legítimamente. El poder normalmente se distribuye de arriba hacia

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

abajo en las organizaciones, aunque también se pueda dar de forma lateral. Toda organización en gran escala tiene una clase dominante y una subordinada.

Desde otro punto de vista, el poder en Chimalhuacán, se distribuye aquí y allá alrededor de la organización. El grupo dominante forma una elite de los detentadores del poder y sus asociados. Su poder dominante se debe a que tiene la capacidad de usar los recursos que poseen mayor peso sobre el dominio de sus empleados. En cualquier organización, los dueños, los clientes, los abastecedores, los legisladores gubernamentales y los funcionarios públicos, los obreros sindicalizados, los asesores, etc., todos desempeñan una parte en la vida de la organización y todos estos también tienen poder en la vida de la organización, debido a la parte que desempeñan, en Chimalhuacán todos tienen un poco de poder y todos influyen en la vida de la organización. Por ejemplo el simple empleado de mostrador que tiene la más baja jerarquía dentro de la organización, al estar frente a un ciudadano, tiene el poder de demorar cualquier trámite que se le solicite o simplemente no hacerlo.

Pocas organizaciones tienen un abrumador “peso” de poder sobre cada aspecto del comportamiento de cada uno de sus miembros (“alcance” total y “dominio”). Es decir, pocos se aproximan a lo que Goffman (1968) llamó la “institución total”, que controla a sus miembros día y noche, despiertos y dormidos, a lo largo de las veinticuatro horas. En ocasiones se le aproximan las fuerzas armadas, u organizaciones religiosas como los monasterios o los conventos o los internados o los barcos mercantes.

En nuestra investigación, nos enfocaremos en analizar al poder en su forma coercitiva, remunerativo y normativo, ya que ésta es la forma en que se maneja al municipio, sin olvidar la forma en como los empleados del municipio lo aceptan por sumisión, ya que no tienen opción, por identificación al grupo de pertenencia o porque simplemente les resulta reforzante.

3.2 Poder de las Comunidades Políticas en el H. Ayuntamiento

Lo común a todas las formaciones políticas es el empleo de la fuerza²⁵; lo que las diferencia es el modo y el grado en que usan o amenazan usar dicha fuerza contra las demás organizaciones políticas o población en general. En el H. Ayuntamiento las comunidades políticas utilizan mucho el empleo de la fuerza por tantas carencias que sufre el municipio. Las tres organizaciones políticas de mayor importancia en el

Descripción Organizaciones de Chimalhuacán

municipio(PRI, PAN, PRD), emplean la fuerza y ejercen el poder para obtener lo que les es favorable a su partido y lo único que cambia es el partido político que lo hace. Un ejemplo de cada uno de estos es:

PRI: Cuando el presidente actual tomó el cargo, integrantes de otra organización, pero del mismo partido por medio de la fuerza trataron de impedir que tomara el poder, inclusive se llegó hasta asesinar a varios simpatizantes del presidente municipal²⁶.

PRD: El pasado mes de febrero 2002, integrantes del PRD, por medio de la fuerza trataron de obligar a las autoridades del municipio para que se les reinstalara en su empleo, ya que éstos fueron despedidos, según ellos injustamente.²⁷

PAN: Al PAN se acusa de tener el control de algunos pozos de agua y con esto obligar a la comunidad a rendirle cuentas al partido.

Estos son sólo unos ejemplos de como es utilizada la fuerza para la obtención de mayor poder dentro del H. Ayuntamiento de Chimalhuacán, claro esta, tenemos muchas cosas más, pero eso seria otra investigación.

3.3 Partidos Políticos

Los partidos políticos en el municipio tienen una cuota de poder, la acción partidaria apunta al logro de poder social, es decir, a influir sobre las acciones comunitarias, cualquiera sea su contenido. Los partidos siempre implican una socialización, ya que las acciones partidarias siempre apuntan a un objetivo que se quiere conseguir de manera planificada, este objetivo puede ser una causa (ejecución de un programa), o puede ser algo personal (beneficios, poder, y de este modo, honor para el jefe y los afiliados al partido). Sin embargo:

“..el objetivo de los partidos no es necesariamente el establecimiento de un nuevo dominio político internacional, es decir territorial. En lo esencial, el objetivo de los partidos es ejercer influencia sobre el dominio existente”²⁸.

Los partidos pueden conseguir el poder de maneras muy diversas, desde la violencia abierta, la obtención de votos con recursos groseros u sutiles: dinero, prestigio social, la

²⁵ Entiéndase como fuerza a las acciones que toman las organizaciones políticas para que se cumplan sus peticiones, dichas acciones van desde el bloqueo de una calle hasta la aniquilación de sus oponentes políticos.

²⁶ El conflicto de la toma de poder del actual presidente municipal de Chimalhuacán, se publico en los principales diarios, cadenas televisivas y de radio.

²⁷ Uno de estos empleados se corto las venas y se crucifico para que fuera atendido dentro del municipio. Esta información salió publicada en los principales diarios el día sábado 16 de Febrero del 2002.

²⁸ Max Weber., *Estructuras de Poder*, Editorial La Pleyade, Buenos Aires, p. 70

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

persuasión de la oratoria, la coerción cínica, etc., también las tácticas toscas o fines de obstrucción parlamentaria. Los partidos siempre son estructuras que pugnan por imponer su dominación; con frecuencia su organización adopta una forma autoritaria muy rigurosa.

3.4 Partido del Estado

Es relevante conocer el partido de Estado en México para entender el modo de operara del municipio de Chimalhuacán. En la actualidad la Presidencia de la república es ocupada por un miembro del Partido Acción Nacional, por lo que el legitimo partido de Estado es el PAN, pero las decisiones que este Presidente tome, están muy limitadas por la Cámara de Diputados y Senadores donde el PAN no tiene una mayoría y todo tipo de cambios deben de ser cabildeados para ser aprobados, esto quiere decir que el poder del Presidente, se ve muy limitado por los partidos que integran las dos Cámaras. Algo importante que recalcar, es el hecho de que después de tantos años en el poder el partido del PRI se sigue sintiendo el partido de Estado y de mayor fuerza, ya que los nuevos dueños de los Pinos parecen no tener la confianza como para actuar como el partido actual de Estado en México. El tener un presidente del Pan y un gobernador del Estado de México Priista a generado problemas muy graves por la competencia que siempre existe en los partidos políticos, esto implica que una decisión del gobierno federal se puede ver obstruida por el Estado de México y el municipio de Chimalhuacán, sólo por el simple hecho de no tener el mismo partido. De igual manera el gobierno federal es el único encargado de asignar los recursos, programas de desarrollo, etc, lo que implica que el municipio de Chimalhuacán es afectado en sus decisiones en cuanto a su municipio si no se compromete de alguna manera con el gobierno federal.

3.5 Partidos del H. Ayuntamiento

El H. Ayuntamiento de Chimalhuacán se encuentra básicamente dividido por los mismos tres partidos que rigen a todo México el PAN, PRI y PRD. La población esta tan familiarizada con estos tres partidos que cuando surge una nueva organización política, alguno de los tres principales partidos la jala para sus filas y si ésta se opone la limitan para que desaparezca.

El PRI cuenta con el control del municipio por el simple hecho de que su Presidente es uno de sus militantes al igual que la mayoría de sus regidores, aunque esto no quiere

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

decir que el mismo partido se sienta seguro de ganar las próximas elecciones²⁹. Los problemas suscitados en el Municipio de Chimalhuacán cuando el actual Presidente toma el cargo, también se le puede atribuir a una pérdida muy grande de militantes es sus filas. Un último factor de análisis de este partido, es el hecho de que hay 8 subgrupos³⁰ dentro del partido que buscan ser nominados para candidato a la presidencia en las próximas elecciones, aunque al final todos se alinean con el “bueno”³¹, no deja de haber descontento por parte de aquellos que no son nominados, estos inclusive cambian de partido al verse en la posibilidad de quedarse fuera de algún puesto público en caso de que pierda el PRI o que el “bueno” no sea amigo de ellos.

En el municipio, el PAN cuenta con 4 regidurías de las 16 que hay, por lo que se podría decir, que el PAN tiene una cuarta parte los trabajadores del total del H. Ayuntamiento. Este partido parece haber perdido fuerza desde las elecciones pasadas donde la presidencia de la república fue ganada por Vicente Fox, lo que es sorprendente es el hecho de que tuvieron una oportunidad de ganar militantes hacia sus filas y poder dentro del municipio, pero por el contrario parecen haberse dormido por el simple hecho de que no son tan escuchados dentro del municipio como lo es el PRD o el PRI. También existe una división interna entre el regidor Álvaro Niño Espinoza y Raymundo Canedo Medina en cuanto a su misión política dentro de su partido.

El PRD ha incrementado su presencia dentro de la organización y fuera de este con la población por lo que su candidato a las próximas elecciones será muy fuerte. Dentro del municipio cuenta con tres regidores y un sindico lo que le da legalmente el 20% de poder dentro del ayuntamiento. Lo que no es legal en papel pero sí en la vida cotidiana es el hecho de que dos de los regidores del PRI coquetean con el PRD³² y esto directamente le da una mayor fuerza dentro de la organización. El segundo factor que le da una mayor presencia al PRD en Chimalhuacán, fueron los hechos ocurridos en el municipio en la pasada toma de poder del Presidente Municipal., Los militantes que eran Priistas y se

²⁹ Por primera vez en su historia de partido, el PRI en el municipio de Chimalhuacán, percibe la posibilidad de perder las próximas elecciones, tanto es su temor que los principales líderes políticos del partido, se encuentran trabajando desde 2 años antes de los comicios. Cuento con información acerca de las técnicas que están realizando en el partido pero no me es posible comentarlas porque pondría en aviso a los oponentes políticos del partido por la fecha en que estamos.

³⁰ Los ocho subgrupos que dividen al PRI son: Antorcha que tiene al Presidente Municipal, Secretario del H. Ayuntamiento y al Regidor #1, Grupo Chimalhuacán tiene al Sindico 1 y al Regidor #2, CECOCAP tiene al Regidor #3, Unión de Mercados tiene al Regidor #5, Comuneros de Chimalhuacán tiene al Regidor #6, A B C tiene al Regidor #7, Coalición Unica de Organización de Ciudad Chimalhuacán tiene al Regidor #9 y OCCVEL que tiene al Regidor #8.

³¹ Coloquialmente se le da este sobrenombre al candidato a ocupar el puesto de Presidente.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

oponían a entregar el municipio a un militante de su mismo partido pero con diferentes intereses se cambiaron al PRD. Estos mismos líderes que se cambiaron también cuentan con recursos económicos muy fuertes y con agremiados que se fueron con ellos, se cuenta que todos los militantes que seguían a la loba³³ se fueron con el PRD.

3.6 Líderes del Municipio

En las organizaciones políticas, los puestos de los líderes vienen con un déficit de poder implícito, esto es, el poder conferido por el puesto rara vez es suficiente para lograr que se cumpla con los objetivos de la organización y de estos mismos. Lo que pretendo decir que para poder ser líder político, se requiere de experiencia dada a través de un tiempo de trabajar en la organización, ya que de lo contrario si se impone un líder político sin experiencia, los empleados respetaran al cargo, pero no a la persona. La experiencia, las recompensas, la coerción, los aliados y el poder personal ayudan a cubrir el déficit.

French y Raven (1959), consideran el poder desde el punto de vista del individuo. Sugieren que los niveles superiores, los supervisores y los administradores de todo tipo usan cualesquiera o todas las siguientes bases de poder:

- Coercitiva: los líderes obligan a los trabajadores a que se conformen porque de otra manera sufrirán consecuencias negativas como castigo físico, retener la paga de un empleado por retardo, o asignarle el trabajo más desagradable.
- Remunerativo: los líderes hacen creer a los trabajadores que se beneficiaran si se conforman, un líder político puede recomendar un aumento de sueldo
- Normativo: el líder manipula al trabajador y también lo motiva a continuar por medio de promesas incumplidas.

El dirigente político necesita desarrollar relaciones personales, construir una base de apoyo y aprender como manejar las relaciones con aquellos que podrían apoyar o resistir a sus intereses. Deberá escuchar activamente la información que circula en los alrededores. Sólo sabiendo de lo que se preocupan los demás podrá controlar a los empleados de manera que respondan a sus preocupaciones.

El trabajo de los dirigentes se hace con la cooperación de otros, el éxito de un líder político depende del esfuerzo de numerosos y diversos grupos de personas. Si un líder necesita de apoyo, será de gran ayuda que le conozcan, que sea agradable y que lo vean competente y digno de credibilidad. Estos líderes políticos, también necesitan tener

³² Esta información se da en los pasillos, no es un hecho, pero todo mundo lo comenta, los ven como los judas

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

autoridad, ya que ésta les es muy útil en sus propósitos de influencia hacia con la gente. En la organización de Chimalhuacán los líderes políticos saben como manejar a sus agremiados, por la experiencia que les ha dado el trabajar varios años para el municipio y su partido.

3.7 Tipología del Personal del Municipio de Chimalhuacán.

El Municipio de Chimalhuacán cuenta con aproximadamente 452 empleados que laboran cotidianamente dentro de la cabecera y podríamos decir que estos mismos se encuentran divididos en cuatro diferentes grupos, aquellos que se sienten identificados, comprometidos u obligados con el PRI, los del PAN, los del PRD y los del Sindicato. La función principal de todos los empleados como lo comentamos anteriormente es la de brindar un buen servicio a la comunidad, aunque normalmente siempre se encuentran más comprometidos con el partido o sindicato que con la organización.

El organigrama del Municipio se encuentra dividido en 16 regidurías de las cuales 4 pertenecen al PAN, por lo que se podría decir, que el PAN tiene una cuarta parte los trabajadores del total del municipio. El PRD cuenta con 3 de las 16 regidurías y el PRI las 9 restantes.

La tipología de los integrantes de cada grupo es la siguiente:

Los simpatizantes del PAN dentro del municipio se encuentran afiliados por 4 regidurías³⁴ donde el coordinador de estas 4 es el regidor 16 “Álvaro Niño Espinoza”; en una entrevista que se tuvo con éste, nos mencionó sus metas, objetivos, y actitudes entre otras cosas de como ve y concibe al municipio de Chimalhuacán. Durante la entrevista que se tuvo en su oficina se pudo conocer que sus integrantes, los más allegados al regidor, cuentan con una carrera universitaria (uno de sus asesores es estudiante de ciencias políticas y el otro de sociología). También cuando se levantó la información de los departamentos, su ubicación, antigüedad etc., los empleados que pertenecen al PAN se mostraron amables al proporcionar los datos que se les solicitaron. En términos generales los simpatizantes del PAN, los podemos calificar, como empleados que están alineados con su partido, pero asimismo cooperan con la organización o municipio, no se

³³ Cabe mencionar que Guadalupe Buendía alias la Loba fue Priista.

³⁴ Cada una de las regidurías esta dirigida por el PRI, PAN o PRD y casi todos los que trabajan en la regiduría pertenecen al mismo partido que el regidor, pero podemos encontrar regidurías donde el regidor pertenece al PRD y algunos de sus trabajadores son del PRI o del sindicato, lo que genera que el trato entre los regidores con estos empleados sea diferente (se les niega permisos, no se les tiene confianza, se les excluye, etc.)

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

oponen a ella., aunque existe una división interna entre el 16° regidor y Raymundo Canedo Medina en cuanto a su misión política dentro de su partido.

Los simpatizantes del PRD, se encuentran en tres de las 16 regidurías y en una sindicatura por lo que podríamos decir que cuentan con casi el mismo numero de empleados laborando dentro del municipio. Se realizó una entrevista a un regidor de los tres que tiene el PRD (Daniel David Mendoza) dentro del municipio de Chimalhuacán. En la entrevista realizada al regidor, se pudo percibir un trato diferente al del PAN, este regidor se mostró como un líder de grupo más autoritario, donde su soberbia crea una atmósfera más rígida, y poco agradable, no tiene claras las metas y objetivos que piensa seguir dentro del municipio, ni lo que el presidente municipal piensa en cuanto a éstas. Los empleados en general del PRD, se mostraron un tanto agresivos en cuanto a proporcionar la información del primer levantamiento, fueron un tanto groseros y muy desconfiados cuando se les pedía algún dato, por lo que creo hay una línea entre los Perredistas de oponerse a casi cualquier cosa que la organización o mejor dicho municipio les solicite.

Los simpatizantes del PRI, se encuentran en nueve de las 16 regidurías, en una sindicatura y en la presidencia municipal. Por lo que podríamos decir que tienen el control del municipio, pero no es así. Los Priistas están divididos entre sí. Poniéndolo en términos psicológicos diríamos que dentro de un grupo, debe de haber un líder, el cual representa las ideas del grupo. Si esto no se da entonces no hay grupo y por consiguiente no hay líder. Tolentino es el Presidente del municipio Priista, y sus nueve regidores, con su sindico deberían apoyar las propuestas de su líder, ya que estas representan al grupo. Esto no sucede por que podemos encontrar que dentro de un grupo, hay 7 subgrupos que aunque son Priistas, no todos pertenecen al grupo del presidente. Para ser claros, el PRI cuenta con aproximadamente el 60% de los trabajadores dentro del municipio, el PAN con el 20% y el PRD con resto 20%. El 20% del PAN se encuentra cohesionado con las mismas ideas de su dirigente Panista, el 20% del PRD, se encuentra dividido en dos grupos Perredistas y el 60% Priista se encuentra dividido en ocho grupos, lo que lo hace el partido con el mayor número de simpatizantes pero también a su vez el más vulnerable por contar con 8 diferentes líderes y por si fuera poco 2 de sus 8 líderes son lo que vulgarmente se les conoce como chaqueteros, le coquetean al PRD. Por lo que respecta a los empleados Priistas en general e individualmente, son los que más apoyan al presidente municipal en sus ideas y trabajo, son cooperativos y son los que defienden de alguna manera al líder general, claro esta siempre que no perjudique a su persona.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

El sindicato es el último grupo que encontramos dentro de la organización. Es el grupo más complejo de analizar ya que un empleado del sindicalizado, puede tener varios grupos de pertenencia dentro de la organización. Un sindicalizado es, primero empleado del municipio, segundo miembro del sindicato y tercero, puede ser Priista, Panista, o Perredista. Por lógica lo importante debería de ser la organización ante todo, pero en la realidad, lo que esta ante todo es el sindicato. También el sindicato no cuenta con una ubicación dentro del organigrama, pero esta presente en casi todos los departamentos del municipio. Por lo que respecta a su líder (Priista), podemos decir que es una persona que si representa las ideas de su grupo, apoya a sus agremiados y al mismo tiempo les brinda cursos de capacitación. Cabe mencionar que el sindicato es el encargado de dar parte de los cursos de capacitación. Su dirigente cuenta con 17 años de labor dentro del municipio y tiene las metas y objetivos del sindicato bien definidas a corto, mediano y largo plazo. También tiene claras las ideas, metas y objetivos del presidente municipal, aunque el mismo expresa no estar de acuerdo en algunas cosas con él³⁵. Finalmente con lo que respecta al líder, pone todo el empeño posible para que el sindicato recobre credibilidad, los agremiados sean mejor valorados y en general cambie la idea que se tiene de un mal sindicato a uno eficiente. Podemos concretar diciendo que los empleados individualmente o en grupo confían en sus dirigentes apoyándolos incondicionalmente, poniendo su persona en primer termino, al sindicato en segundo, el partido político de pertenencia en tercero y la organización por último. Dentro de la organización hay cuatro diferentes grupos de empleados, los cuales continuamente están luchando por obtener mayor poder dentro de la organización generando con esto grandes problemas a los ciudadanos que lo único que buscan es un buen servicio.

3.8 Empleados del Municipio de Chimalhuacán

Podemos dividir a los trabajadores del municipio de Chimalhuacán en 2 clases (los de confianza y sindicalizados). Analizando primero a los de confianza, nos encontramos con que éstos, tienen una serie de irregularidades. Primero el municipio no cuenta con los perfiles de los trabajadores que requiere contratar. Desde el principio de su contratación, la organización o en este caso el municipio, no cuentan con un departamento de selección y contratación del personal para poder ubicar a los candidatos idóneos en el lugar más adecuado, éstos son contratados, seleccionados y colocados en su puesto del trabajo, por su jefe inmediato como pago a un favor otorgado durante la campaña política que lo llevo

³⁵ Cuento con una entrevista grabada, donde expresa estas ideas.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

a ganar una regiduría, sindicatura o presidencia dentro del municipio³⁶. Este fenómeno genera que el empleado de confianza, se sienta más comprometido con la persona que le dio el trabajo, que con la organización misma. El empleado le sirve más a los intereses personales de su jefe y políticos del partido al que pertenece que al beneficio del municipio. Por lo que respecta a los sindicalizados, éstos se sienten comprometidos con su dirigente sindical en turno. Al darse este tipo de contratación, el departamento de recursos humanos, no cuenta con una base de datos, con la que pueda analizar los ascensos, premios, incentivos, desempeño laboral etc., en otras palabras, para detectar a los mejores elementos y recompensarlos, ya que la detención de estos elementos juega un papel vital en el desarrollo y crecimiento de cualquier organización. Los empleados no son colocados en las áreas de trabajo por cumplir con un cierto perfil, se les coloca de acuerdo a la relación que se tenga con los líderes políticos. Estos mismos empleados no conocen más autoridad que la de su jefe inmediato, ya que si algún otro jefe de otro departamento interfiere en sus actividades cotidianas solicitándoles un mejor desempeño laboral, eficiencia, o colaboración, los empleados tienen la orden de no hacerlo, si la orden no proviene de su jefe inmediato.

Este tipo de situaciones, nos lleva a recordar que las organizaciones políticas burocráticas no cuentan la eficacia y desempeño laboral del trabajador, la recompensa se da de otra manera. Aquí cuenta más el ser pariente, compadre o amigo del jefe, que el ser eficaz en el trabajo y aunque nos parezca un poco extraño las relaciones personales cuentan demasiado, mientras mejores relaciones se tengan dentro de la organización, hay más poder, que es lo más valioso dentro del municipio. Por último con lo que respecta a los empleados de confianza podemos decir que casi la mayoría de éstos, cuentan con su trabajo por tres años, ya que al término del trienio, deben de abandonar su puesto en el municipio. Aquí no importa el buen desempeño laboral que los empleados tuvieron durante sus jornadas de trabajo, el nuevo presidente municipal trae a su gente y despide a los ajenos³⁷, es decir no hay continuidad en la organización ya que cada tres años se cambia a los principales dirigentes.

Con lo que respecta a los empleados del sindicato, la situación no es muy diferente en cuanto a su situación como empleados dentro del municipio. Primero hay que mencionar

³⁶ Información recabada mediante las entrevistas, ver anexo

³⁷ Hay una minoría que cuenta con una antigüedad considerable en la organización, estos son los mas experimentados que al saber que el trienio se acaba, se acomodan con el que creen será ganador de la presidencia y por este medio, conservan su trabajo. Hay algunos que hacen arreglos

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

que cualquier sindicalizado del municipio, debió ser empleado de confianza antes³⁸. Esto quiere decir que es como dejar un amo y pasar a otro, porque ya no sirven al jefe inmediato, ahora sirven a las reglas del sindicato. El empleado sindicalizado es colocado en un puesto de trabajo al principio del periodo presidencial y éste sigue las ordenes del jefe inmediato, pero si éstas interfieren con los intereses del sindicato o las propias, los empleados anteponen al sindicato. Si un sindicalizado tiene problemas con su jefe inmediato, este acude con su dirigente para que lo reubiquen, “nunca será despedido”. Al contrario de los empleados de confianza, los sindicalizados cuentan con un empleo seguro al término del trienio presidencial, por lo que les es indiferente el partido político que pueda ganar la presidencia, esto genera que el tener un buen o mal desempeño laboral en su cotidianidad con el trabajo no afecta su permanencia en la organización ya que el sindicato los defiende. También cabe mencionar que el empleado sindicalizado tiene mayores prestaciones y en cierta forma se sienten mayormente cohesionados que los empleados de confianza.

En este capítulo analizamos que el poder tiene varias formas de expresarse y también de entenderlo por parte de las personas que lo tienen y lo ejercen. El poder ejercido de una manera adecuada genera muchos beneficios aunque desgraciadamente el poder no siempre esta en las manos de las personas más adecuadas. Al poder hay que tomársele con cuidado ya que de lo contrario el poder enferma, es como una droga que esta constantemente en la mente del quien lo tiene. Una vez que pruebas los beneficios que te da el poder es muy difícil dejarlo. El poder al igual que la droga una vez que dejas de tenerla te enferma. No es fortuito que los presidentes de cualquier nación se aferran al poder de la silla aún a costa de su vida y la perdición de su nación. El poder al igual que la droga produce efectos de trastorno en el cerebro de las personas que lo tiene, algo sin duda que no ha sido estudiado por los psicólogos, donde creo encontrar un campo para la investigación. Parea mucha gente no hay nada más importante que el poder porque el poder sólo es sublime ante el poder, el poder sólo respeta a un poder superior, el poder sólo se doblega al poder mismo. En el siguiente capítulo comentare la metodología que se utilizó en esta investigación para poder entender de mejor manera lo planteado hasta ahora.

políticos en campaña otorgando favores, para cobrarlos al momento que resulte ganador su candidato.

³⁸ El sindicato cuenta con reglas para sus agremiados y una de ellas es la de ser primero empleado de confianza por lo menos dos años y después poder ser sindicalizado.

Capítulo IV

Metodología

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Capítulo 4 Metodología

4.1 Investigación

Descripción Organizacionales de la Cabecera Municipal de Chimalhuacán.

4.2 Objetivo General

Describir como funciona la Organización de Chimalhuacán

4.3 Objetivos Específicos

- Conocer la estructura de la organización.
- Conocer la función de los trabajadores dentro de la organización.
- Caracterizar a los empleados del municipio.
- Conocer: antigüedad, sexo, puesto y departamento de los trabajadores del Municipio.
- Conocer la dinámica del poder como principal medio de control en las labores cotidianas del trabajador.
- Indagar la misión, visión y objetivos de los principales líderes, partidos políticos y el sindicato.

4.4 Desarrollo de la Hipótesis

- La falta de mapas para la ubicación de los diferentes departamentos dentro de la organización, crea un caos administrativo ya que es imposible saber el lugar donde se encuentran los empleados a su hora de trabajo, es por eso que es necesario conocer con exactitud el área de trabajo de todos los departamentos de la organización.
- La falta de una lista de los empleados que laboran físicamente dentro de la organización y el control de ella, genera incertidumbre en el departamento de recursos humanos y área de contabilidad por no saber el número exacto de trabajadores que se encuentran dentro del municipio.
- La falta de programas para la selección del personal y manejo de los mismos empleados una vez ya dentro de la organización crea caos en los servicios que prestan los empleados.
- La función principal de los trabajadores como prestadores de servicio, es difusa.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

- El poder como el principal factor de control de los problemas laborales dentro del municipio, crea un ambiente negativo en la organización.
- El poder dentro de la organización y la política de los partidos políticos controlando todo, deja de lado la función principal de la organización que es: Prestar un Servicio Eficiente a la Población.

4.5 Población

El estudio se realizó en el H Ayuntamiento de Chimalhuacán con domicilio: Plaza Zaragoza S/n, Cabecera Municipal, Chimalhuacán, Estado de México, c.p. 56360. La población, fueron empleados sindicalizados y empleados de confianza que se encuentran laborando físicamente en la organización.

4.6 Muestra

El tamaño de la muestra depende de los empleados que se encontraban el día del levantamiento de la información. Los entrevistados se seleccionaron de acuerdo a su puesto y partido político. Un representante de cada partido político y el dirigente del sindicato en su momento. Por lo que respecta a las entrevistas se utilizaran para sustentar la investigación.

4.7 Muestreo

El muestreo que se llevo acabo fue Intencional Opinático (Ruíz Olabuenaga José, 1996). En este tipo de muestreo, el investigador selecciona los informantes que han de componer la muestra siguiendo un criterio estratégico personal: los más fáciles (para ahorrar tiempo, dinero ...), los que voluntaria o fortuitamente le salen al encuentro (son los únicos que puede lograr para una entrevista ...), los que por su conocimiento de la situación o del problema a investigar se le antojan ser los más idóneos y representativos de la población a estudiar, o entran en contacto con el investigador a través de sujetos entrevistados previamente.

4.8 Metodología

La investigación es cualitativa, la cual probablemente puede tener elementos cuantitativos. Se utilizaron observaciones³⁹. y entrevistas semidirigidas con jefes de la organización para sustentar algún tipo de información que se necesite en la investigación.

³⁹ José Ignacio Ruiz comenta en el capítulo 4 de su libro *Metodología de la Investigación Cualitativa* que: "la observación es el proceso de contemplar sistemáticamente y detenidamente como se

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Guía de preguntas utilizada en las entrevistas.

1. Presentación del entrevistado y entrevistador
2. Declaración por parte del entrevistado de su puesto, dependencia y función que realiza dentro de la organización.
3. Declaración de su misión, visión y objetivo dentro de la organización.
4. Descripción de su partido político al que pertenece (PRI, PAN, PRD o Sindicato)
5. Declaración sobre las funciones del Presidente Municipal (misión, visión y objetivos)
6. Comentarios acerca de la actitud de los empleados de la organización
7. Comentarios acerca del desempeño laboral de los empleados de la organización.
8. Comentarios de la capacitación otorgada por la organización
9. Comentarios libres por parte del entrevistado que quisieron agregar.

4.9 Recolección de la Información.

La recolección de la información se lleva a cabo en varios pasos. Este tipo de información seriada, se dio por las características propias del lugar ya que la información se esconde y es muy difícil de tenerla en una primera instancia. Las carencias del lugar y la falta de cultura laboral de los miembros de la organización, aunado al partidismo que se vive en la organización, genera una gran desconfianza cuando se les preguntaba a los trabajadores por información requerida para la investigación. La información dada por las autoridades es muy deficiente ya que no cuentan con base de datos de los empleados y la organización, lo que genera un caos en cuanto a control administrativo del lugar. A grandes rasgos estos son los pasos que se siguieron para obtener la información, claro esta, se tuvo un trabajo de campo como de 6 meses espaciados en el año de investigación.

desarrolla la vida social, sin manipularla ni modificarla, tal cual ella discurre por si misma". Este tipo de investigación es tan valiosa como cualquier proceso de investigación, siempre y cuando no se deforme ni se engañe o sesgue.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

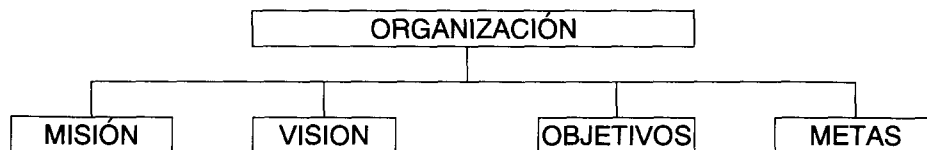
1. La recolección de la información comenzó con la elaboración de mapas del lugar ya que no se tiene por parte de la organización un mapa de las oficinas que prestan el servicio a la comunidad dentro del municipio, ni los departamentos que existen en el lugar.
2. Se realizaron observaciones del lugar y los empleados de la organización sin interferir en sus labores.
3. Se elaboró una lista de los empleados sindicalizados y de confianza que se encuentran laborando físicamente dentro de la organización ya que existe un total desconocimiento por parte de las autoridades.
4. Se investigó la historia del municipio en la librería ambulante del departamento de turismo de la organización.
5. Se entrevistó a los dirigentes de partidos políticos y sindicato para conocer la opinión que tienen de los trabajadores y la organización en que trabajan. Los representantes de los tres partidos políticos y el sindicato son los que forman la fuerza política de la organización.

El orden de los pasos en ocasiones varió, no se fue tan rígido en el número que se les asignó, pero en general, ese fue el orden que se siguió. Se piensa que la recolección de información arroja resultados muy útiles para la organización, la cual puede enriquecer los planes que se tengan en cuestión de desarrollo organizacional en los siguientes trienios.

4.10 Tipo de análisis

El tipo de análisis fue categorial.

1. La Organización



2. Presidente Municipal



3. Los Partidos Políticos

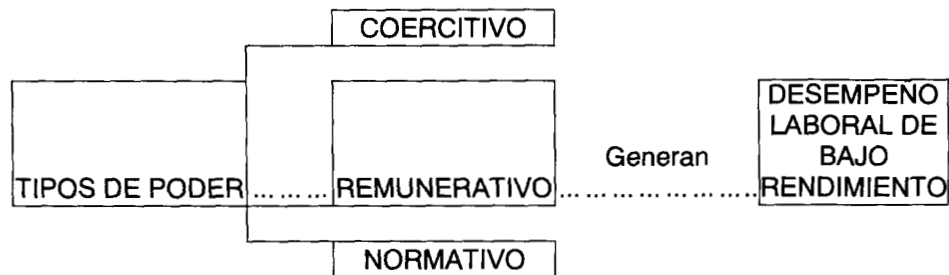
Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

PARTIDOS POLÍTICOS

4. Actitud de Empleados

ACTITUD DE LOS EMPLEADOS

5. Poder y Desempeño Laboral



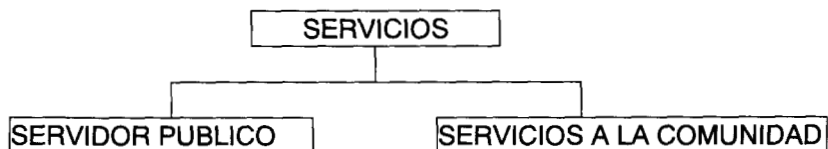
6. Empleados del Sindicato vs. Confianza



7. Capacitación

CAPACITACION

8. Servicios



Capítulo V

Análisis y Conclusiones

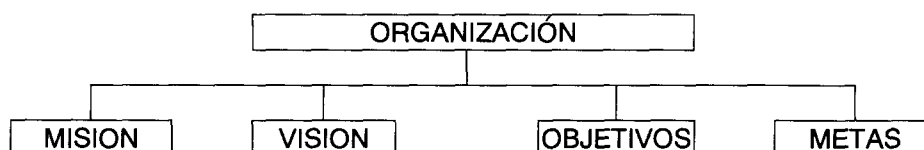
Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Capítulo 5

Análisis y Conclusiones de los Resultados

En este capítulo se da un diagnóstico muy preciso de la organización de Chimalhuacán. Se tocan de alguna manera todas las partes de una organización y se sustentan con todo el trabajo de campo que se realizó durante un año. Se analizarán las entrevistas realizadas a 4 líderes políticos de la organización, la lista de empleados del municipio de Chimalhuacán, los mapas del lugar, en general todo el trabajo que se realizó en la investigación. En el capítulo anterior se explicó el por qué se seleccionaron a estos 4 líderes políticos siguiendo el muestreo Intencional Opinático, ahora analizaremos 8 diferentes puntos que se les preguntó y también se utilizarán las gráficas y tablas que se obtuvieron de la lista de los empleados de Chimalhuacán. La lista de los empleados de Chimalhuacán fue codificada y analizada anteriormente en el paquete de computo SPSS, dicho paquete nos dio información muy útil para caracterizar a los empleados, saber su status dentro de la organización, conocer el sexo y antigüedad. Los mapas de la organización que se elaboraron en un principio, fueron muy útiles para poder conocer a los trabajadores, la forma en que están distribuidos dentro del inmueble, pero sobre todo, para poder observarlos y dar una opinión más clara de cómo funcionan las reglas informales dentro de la organización. El tipo de análisis es categorial para poder seguir un orden en el proceso y así facilitar el análisis.

5.1 La Organización



Una organización es una entidad social, que esta orientada al logro de metas, la cual tiene un sistema de actividad deliberadamente estructurado y un límite o frontera identificable. Una organización es un sistema abierto puesto que recibe y da al exterior recursos, bienes o servicios. Cualquier organización debe de tener una misión, una visión, objetivos y metas en teoría aunque en la practica no siempre es así.

La misión de una organización es la razón fundamental de su existencia, la cual la hace diferente a otras. Es la definición sobre que es la organización, porqué existe y que tipo de contribución puede realizar.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

La visión la podemos definir como la forma en que vemos a la organización a largo plazo. Los objetivos consisten en fijar los fines específicos a que se habrá de llegar en un futuro como resultado del proceso administrativo. Generalmente, se suele decir que los objetivos son metas que desean lograrse pero es conveniente aclarar que un objetivo siempre perseguirá un fin a alcanzarse, mientras que las metas son logros parciales. Las metas son logros parciales enfocados a un objetivo. Son guías a largo plazo que dan a la organización directrices firmes.

La función principal de la organización de Chimalhuacán es la de prestar servicios al exterior y en ninguna parte se puede encontrar escrito la misión, visión, objetivos y metas de la organización. No olvidemos que la organización de Chimalhuacán la ubicamos al principio de esta investigación como una organización política burocrática en donde la misión, visión y objetivos son muy confusos o simplemente no existen. Tampoco dejemos de lado, que dentro de nuestra organización, el poder de los líderes políticos y sus diferentes ideas de cómo controlar los problemas cotidianos de los trabajadores y la forma en que estos prestan los servicios, contribuye a que la misión, visión y objetivos se vuelvan imposibles de cumplir. Estas son las características propias de la organización de Chimalhuacán, como lo comentamos en el capítulo de organizaciones:

1. Es una organización gubernamental.
2. Hay constantes cambios de dirigentes en cada periodo presidencial, quienes implementan nuevas estrategias y que inclusive se pueden repetir o no se apegan a la realidad.
3. Las metas y objetivos de la organización no son conocidos por todos los empleados, generando con esto un desconcierto y si hay una misión y visión normalmente no se apegan a la realidad.
4. Los partidos políticos y el sindicato juegan un papel muy importante, lo cual en ocasiones controla a todos los empleados más que la propia organización.
5. La forma en que negocian los salarios, vacaciones y prestaciones en general, se dan en cabildeo, no de acuerdo a los logros obtenidos por la organización.
6. Presentan un organigrama que da los puestos de los diferentes trabajadores de acuerdo a la fuerza que tengan los partidos políticos.
7. El desempeño laboral se evalúa de acuerdo a las relaciones afectivas que se tiene con el jefe.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

8. Exige a sus habitantes o clientes un sin fin de requisitos para que se le brinde el servicio, apegándose a formatos obsoletos y dejando de lado la simplificación administrativa, algo sin duda típico de la burocracia.
9. El poder en sus tres formas coercitivo, remunerativo o normativo se utiliza como principal medio de control en los problemas cotidianos, y
10. Dependencia total de las políticas administrativas del gobierno federal y estatal.

Los principales dirigentes políticos de la organización dicen desconocer el rumbo que sigue la organización. El PAN dice: **“Yo no tengo una idea de lo que realmente pretenda él”**,

El PRD comenta: **“Bueno, mira, sus metas internas del Presiente las desconozco”**.

El no saber la meta, ni la misión en una organización es en verdad fundamental, ya que si todos los empleados saben la misión y las metas de la empresa donde están laborando, la productividad mejora.

Con lo que respecta a los objetivos que tiene el Presidente, los cuatro entrevistados coinciden en que se esta poniendo más énfasis en las necesidades primarias del municipio como son agua, drenaje, luz, y pavimento. En los objetivos y metas internas de los trabajadores y departamentos, se expresa por dos de los entrevistados que hay demasiado conflicto interno en la organización.

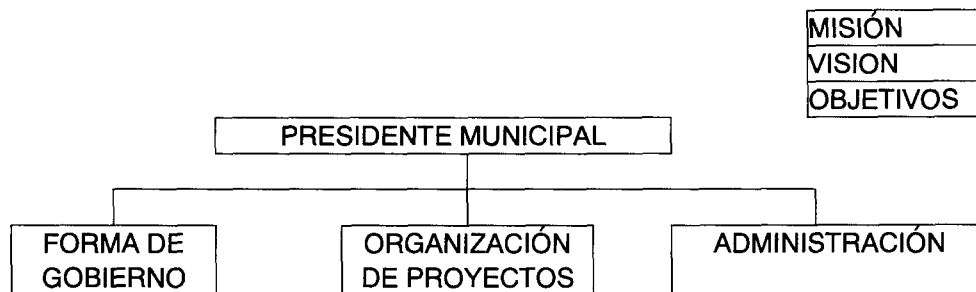
El PRI comenta: **“se limitan mucho mis objetivos”**, también comenta, **“si están limitados por la situación política”**

El Sindicato dice: **“¿cuáles son los objetivos?, ¿Cuáles son los objetivos de un departamento?, ¿no?, sí, a lo mejor ni sabemos siquiera lo, lo vemos como puesto de carácter político que ahora me toca, me toca que ahora soy el señor director de tal departamento o jefe de tal departamento y tengo yaeste... a mi mando 5,6,7 gentes pero sin, sin ningún, ningún conocimiento de administración, ni siquiera de relaciones humanas, o sea, esto es, esto es, lo, lo sufrimos pero diario, no, diario no”**.

Los objetivos generales del municipio son desconocidos por los trabajadores del municipio, y los objetivos de cada departamento son limitados si se es contrario en políticamente a la ideología del presidente. También nos podemos dar cuenta que los jefes o directores de departamentos no tienen claro los objetivos que hay que seguir como departamento ya que su puesto lo ven como un pago a sus favores políticos otorgados al Presidente, sin tener conocimiento de lo que están realizando.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

5.2 Presidente Municipal



Para llegar a ser presidente municipal de un municipio del Estado de México se necesita tener un liderazgo especial que sólo se da en nuestro país. Saliendo de las definiciones comunes que nos dan los libros, en este caso el líder necesita tener ciertas características que sólo se dan en el contexto de su municipio del Estado de México. Para llegar a ser presidente municipal de Chimalhuacán se requiere:

- Capital económico y recurso humano
- Un partido político fuerte (PRI, PAN o PRD)
- Un grupo de seguidores con fuerza política y poder económico dispuesto a todo.
- Relaciones políticas en Toluca
- Conocimiento del municipio
- Amarres políticos con los principales dirigentes políticos

Estas características especiales que se dan para dirigir al municipio, generan problemas posteriores a la organización, la forma de gobierno del presidente municipal se ve muchas veces controlada por los amarres políticos que hace en campaña cuando estos toman el poder, tienen que realizar pagos políticos a la gente que los apoyó en campaña ya sea con trabajo o económicamente, el PRI comenta al respecto:

“esto significa que como apoyaron en campaña a ellos el presidente municipal les dice. Pues bueno, en gratificación de que apoyaste a mi campaña y todo eso, tu te vas a ir como jefa de departamento”

La administración del lugar también se ve afectada al llegar un nuevo presidente municipal a la organización el PRI dice:

“cuando una administración llega, los Presidentes municipales hacen las modificaciones que se les antoje hacer administrativamente”

Al hacer los pagos políticos a la gente que apoyo en campaña, normalmente el presidente busca un lugar donde colocar a su gente sin hacer un estudio previo de lo que se necesita

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

cambiar, ya que hasta que toman el poder pueden hacer las modificaciones que quieran, antes no⁴⁰. Esto genera que los proyectos de la organización se realicen hasta después de que el presidente toma posesión del lugar, por lo que podemos imaginar que se comienza a trabajar sin saber que hacer, el PRI nos da información muy rica de cómo los Presidentes municipales organizan sus proyectos en la comunidad que gobiernan.

“los presidentes municipales, no creo que sea solamente exclusivo de nuestro presidente, mandan a hacerlos, los planes de desarrollo municipal”

Podemos decir que los problemas que tiene la comunidad no son estudiados a fondo ya que los planes y programas de desarrollo, no son elaborados a conciencia por él, ni por sus colaboradores, en pocas palabras, no saben lo que en verdad hay que hacer.

Por último a pesar de todos los problemas que ha tenido el presidente municipal actual, su desempeño al frente de la organización ha sido el mejor que se ha tenido en muchos años en Chimalhuacán, el sindicato comenta:

“sin afán de quedar bien con él, yo cuando esta mal algo se lo comento ¿no?, al presidente ...este... han hecho, han hecho un gran trabajo durante este año que han estado en este sentido”

podemos decir que el sindicato valora el esfuerzo que éste ha venido realizando durante su periodo, aunque no esta de acuerdo en como maneja los asuntos internos de la organización porque dice:

“yo una vez le pedí al Presidente que, que me permitiera eh...estar en alguna de las reuniones con, con los,...este.. con los directores y jefes de departamento y nunca me lo permitió...este... porque yo quería exponer mis puntos de vista”

Este tipo de situaciones, como el de negar permisos para resolver los problemas directos dentro de la organización, es muy frecuente en organizaciones políticas burocráticas, donde la incertidumbre y el poder son elementales para mantener el control. Si los directores de área y el sindicato no se pueden reunir para resolver los problemas cotidianos, el Presidente municipal continúa teniendo el poder, ya que todo se resuelve a través de él. Hay problemas dentro del municipio que no pueden ser resueltos sin la autorización directa del presidente municipal, el poder que tiene sobre sus regidores es tal que hay quienes no se mueven si no es por orden del presidente, más aún si son del mismo partido político.

⁴⁰ Tenemos que reconocer que Vicente Fox se adelanto en ese sentido, ya que él si pudo contar con el apoyo de Ernesto Zedillo para entrar a conocer el gobierno antes de que tomara la presidencia. En los gobiernos de los Estados y Municipios nunca antes se ha hecho, lo que genera un gran descontrol en las dependencias gubernamentales.

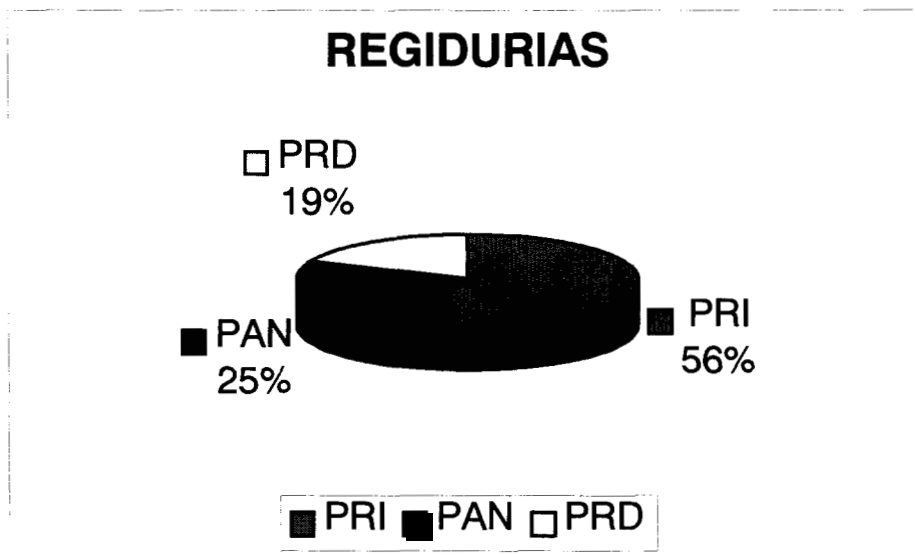
Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

5.3 Los Partidos Políticos

PARTIDOS POLÍTICOS

Los partidos políticos tienen una cuota de poder muy grande en la organización de Chimalhuacán, la acción partidaria apunta al logro de poder social, es decir, a influir sobre las acciones comunitarias, cualquiera que sea su contenido. El objetivo de los partidos no es necesariamente el establecimiento de un nuevo dominio político dentro de la organización. En lo esencial, el objetivo de los partidos es ejercer influencia sobre los empleados y la organización, esto lo pueden conseguir de maneras muy diversas, desde la violencia, dinero, prestigio social, la persuasión de la oratoria, la coerción cínica, etc.

En el municipio, encontramos la presencia de los tres partidos más importantes de México (PRI, PAN y PRD), los cuales han tratado de gobernar a la organización que estamos analizando. En la siguiente gráfica, podemos observar como están distribuidas las 16 regidurías del municipio y cual es el partido que tiene mayor poder dentro de la organización.



Tanto en el municipio de Chimalhuacán como en el gobierno federal los tres partidos políticos normalmente se encuentran en pugnas para lograr convencer a la población de que sus ideas son las adecuadas, tales pugnas han generado grandes atrasos al país. Un ejemplo muy claro, son las riñas políticas que enfrentan constantemente el Presidente de la República y el Jefe de Gobierno Capitalino. En el municipio de Chimalhuacán, cuando un partido político gana la presidencia, los otros tratan de ganar espacio dentro de la

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

organización con su adeptos, pero sobre todo, tratan de gobernar al sindicato, lo que sin lugar a dudas les otorgaría casi el poder absoluto de la organización. El dirigente del sindicato comenta al respecto:

“el sindicato prácticamente estaba obedeciendo ya los intereses de una organización política”

El dirigente del sindicato comentó que cuando el tomó posesión como dirigente, el sindicato estaba completamente gobernado por un partido político que seguía las reglas del PRI y no las de la organización o el sindicato, lo que perjudicaba los intereses de los trabajadores y beneficiaba al partido político. También comentó que cuando el partido (aquí si es cualquiera), gana una posición dentro de la organización, éste paga a sus principales dirigentes con un lugar dentro de la organización, para saldar sus cuentas, y sin exigirles que cumplan con sus principales obligaciones, él dice:

“hablando de, de los arreglos políticos, verdad, que quieren tener una posición aquí en tal dirección, tal departamento porque piensan, piensan que van a solucionar su, su vida de carácter económico”.

“..este.. tal parece que son premios de, de situaciones de carácter político, de que ser jefe implica que llego cuando voy o no voy cuando no voy, sí y no hay bronca o llego tarde no, pues soy el jefe ¿no?”

Este tipo de situaciones que se dan con los partidos políticos, sin lugar a duda, hacen un daño tremendo a la organización ya que el nuevo jefe o dirigente ve a la organización como un pago a su fidelidad al partido y no como un lugar de trabajo donde tiene que cumplir con ciertas obligaciones. Otro problema grave que enfrentan los partidos políticos en general, son las traiciones que sus propios miembros frecuentemente hacen. Dichas traiciones van desde la divulgación de información propia del partido, hasta el cambio a otro partido con la promesa de un mejor puesto en un futuro dentro de la organización.

5.4 Actitud de Empleados

ACTITUD DE LOS EMPLEADOS

Una actitud la podemos definir como:

- Una manera determinada para responder ante personas u objetos,
- Una tendencia a responder positiva o negativamente dependiendo del conjunto de creencias y valores que tenga la cultura a la cual se pertenece,

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

- La carga afectiva a favor o en contra de algún objeto psicológico,
- Predisposición aprendida por una carga social con una inferencia directa en la conducta y los sentimientos; y
- Gran parte de los investigadores esta de acuerdo con la idea general de que una actitud incluye un componente cognitivo, un afectivo y otro conductual y que deben tenerse en cuenta cuando se estudian las actitudes.

En nuestro caso la actitud la investigamos a través de preguntas a los dirigentes políticos entrevistados. La opinión que tiene los entrevistados con respecto a la actitud de los trabajadores en su trabajo cotidiano es no muy adecuada, ya que consideran a sus empleados cercanos son los mejores y los que no, son los peores, el PAN dice:

“o sea ellos (trabajadores de su partido) tratan de hacer su mejor trabajo”

“Al menos en nuestro caso (trabajadores de su partido), es este de que hay que trabajar, tenemos que trabajar, por eso somos funcionarios públicos”.

El PRI comenta:

“me quedo con la plena confianza de que cualquier persona que llegue a pedirme algún tipo de apoyo, ellos(sus colaboradores) lo van a resolver instantáneamente para eso estamos ¿no?”

El PRD dijo:

“la gente se integro en un principio, en ese año 2003, este... entró con muchas ganas, te lo voy a decir así honesto, con muchas ganas de trabajar y hasta la fecha siguen”

El Sindicato comentó:

“la imagen de, de la comunidad del sindicato, era... lo que te comentaba ...este... todos los trabajadores son rateros, todos los trabajadores son flojos, todos los trabajadores...este...eh... son prepotentes, todos los trabajadores son, son,...este...son malos ¿no?, esa, esa es la imagen que tenia la, la gente, eh... nosotros creemos que, que es al revés”

“el sindicato lo acusan de eso y cuando, cuando los, nosotros hemos visto en la practica que es todo lo contrario, que los prepotentes y, y los que se sienten, pierden el piso y que se sienten que ya son dioses, son los, los directores y jefes de departamento que llegan, eh... claro, salvo sus excepciones como siempre no”

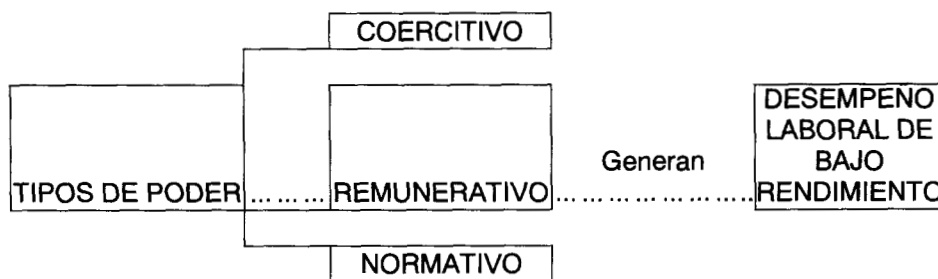
Este tipo de opinión se da porque los jefes y directores son los que escogen a sus colaboradores sin que se les exija los mínimos procedimientos de selección de personal,

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

sólo se eligen por ser sus amigos, familiares, compadres o simplemente fieles a sus órdenes, el PRI comenta algo para sustentar esto:

“como regidor, te dicen, no te ponen límites, simple y sencillamente te dicen, “usted tiene, este..oportunidad de meter a 3 personas que van a auxiliarlo, tu busca a las personas que quieras”, y por eso se dan los vicios de que los, los compadrazgos, todo ese tipo de vicios administrativos que todavía hoy en día nos son muy desfavorables ¿no?”

5.5 Poder y Desempeño Laboral



El desempeño laboral lo podemos definir como la forma en que el trabajador realiza sus actividades cotidianas. Estas actividades pueden ser realizadas de forma muy eficiente si se cuenta con los recursos que se necesitan para llevar a cabo dicha actividad, pero sobre todo si se tiene el perfil adecuado para el puesto y se cuenta con los conocimientos adecuados. La gente que labora en casi todas las áreas, no cumplen con el perfil adecuado a las necesidades del puesto, ya que no hay procedimiento para la selección del personal que labora en el municipio, esto genera que el departamento de recursos humanos no cuente con datos confiables del personal que labora en la organización, asimismo el continuo cambio (cada 3 años) de personal por la nueva administración que llega dificulta la labor que el departamento de recursos humanos pueda tener, en sus archivos no hay expedientes confiables con respecto a los datos de los trabajadores, algo sin lugar a dudas que es inexplicable en cualquier organización privada seria. Al principio de esta investigación se tuvo que elaborar una lista del personal que labora en el municipio⁴¹ para conocer su antigüedad, sexo, puesto y departamento. Esta lista arroja datos muy interesante que serán analizados posteriormente.

El sindicato hace algunos comentarios muy importantes en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, el dirigente del sindicato cuenta con una antigüedad de 17 años en el

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

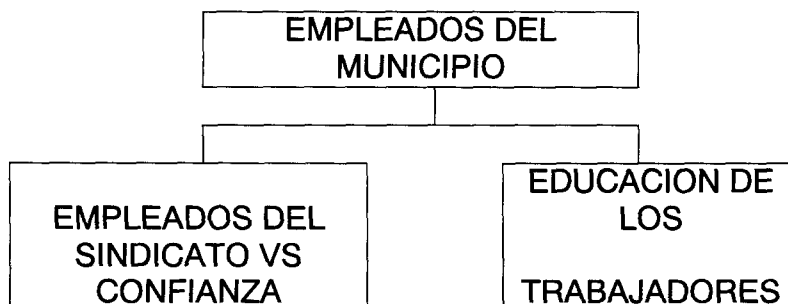
municipio, lo que lo convierte una persona que a pasado por lo menos por 6 diferentes administraciones, él dice:

“se debería de, de buscar que llegaran gentes con perfil, que llegaran gentes con perfil a los diferentes departamentos o direcciones que existen dentro del ayuntamiento porque desgraciadamente llegan gentes que nunca en su vida, nunca en su vida han tenido la experiencia de, de manejar a un departamento, ni siquiera de dirigir 3 o 4 gentes”

“es gente cuanto ...este... a través de un año todavía no aprenden porque seguimos cumpliendo esa circunstancia ...este... aprenden ya cuando se van a los tres años ya que, ya, ya aprendieron a, a dirigir un departamento adecuadamente ¿no?”

El departamento de recursos humanos, no cuenta con una base de datos, en la que pueda analizar los ascensos, premios, incentivos, desempeño laboral etc., en otras palabras, para detectar a los mejores elementos y recompensarlos, ya que la detención de estos elementos juega un papel vital en el desarrollo y crecimiento de cualquier organización. Este tipo de situaciones, nos lleva a recordar que las organizaciones políticas burocráticas no cuentan la eficacia y desempeño laboral del trabajador, la recompensa se da de otra manera, como la aceptación del poder, esto es que si los empleados aceptan el poder del jefe en cualquier de sus tres formas, el empleado puede ascender. Aquí cuenta más el ser pariente, compadre o amigo del jefe, que el ser eficaz en el trabajo y aunque nos parezca un poco extraño las relaciones personales cuentan demasiado, mientras mejores relaciones se tengan dentro de la organización, hay más poder, que es lo más valioso dentro del municipio. El poder se aplica en todas sus formas (coercitivo, remunerativo o normativo) cuando se trata de calificar el desempeño laboral de los empleados y éstos lo aceptan por sumisión, internalización o identificación.

5.6 Empleados del Sindicato vs. Confianza



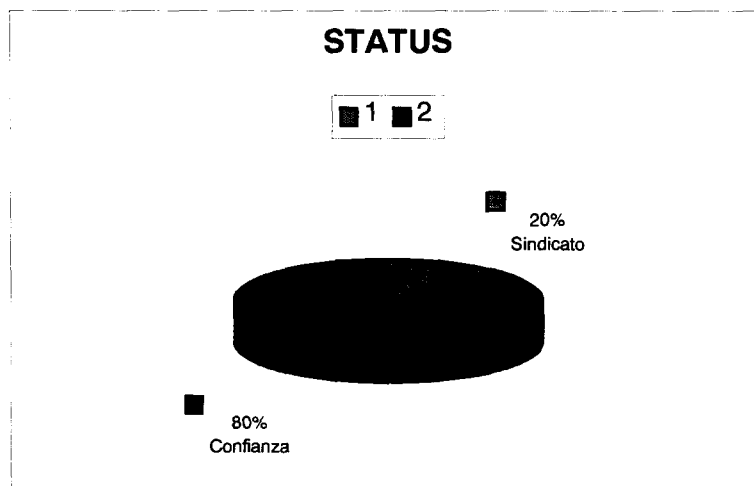
⁴¹ La lista del personal de Chimalhuacán se encuentra en los anexos.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Al principio de la investigación se realizó una lista de los empleados que se encuentran laborando físicamente en la organización. La organización de Chimalhuacán cuenta con varios edificios en todo el municipio donde tiene trabajadores internos y externos. Los internos son empleados que permanecen todo el tiempo en los edificios o lugares que prestan un servicio a la comunidad. Los empleados externos son los que realizan labores de campo fuera de los edificios. Los empleados internos se dividen en empleados sindicalizados y empleados de confianza.

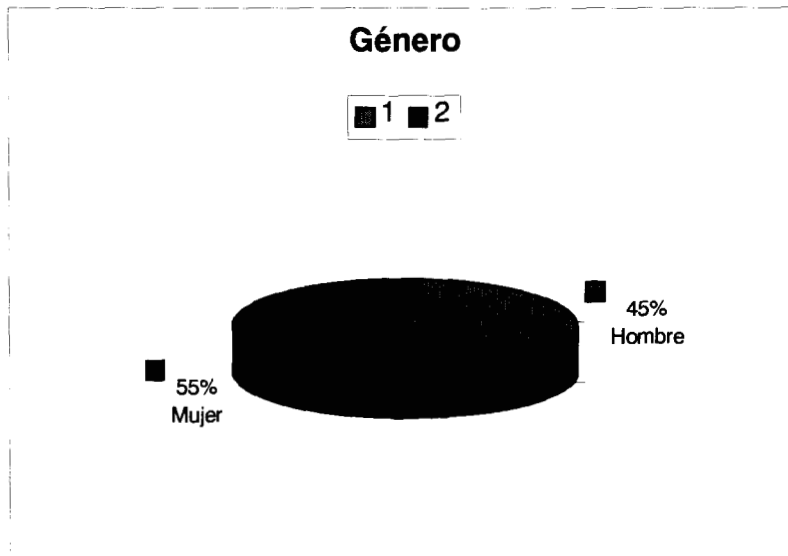
El ser empleado de confianza tiene una gran diferencia a ser empleado sindicalizado, ya que todos los empleados de confianza dejan de trabajar cuando acaba el periodo del presidente. Los sindicalizados permanecen en la organización sin importar el partido que gane la presidencia. Este tipo de situación genera una gran incertidumbre en los empleados de confianza porque aunque algunos de ellos son contratados por la nueva administración que llega, estos no tienen la plena confianza de que así sea. Tampoco tiene seguro el empleo si el nuevo presidente que llega no es de su agrado, amigo o del mismo partido. El desempeño laboral que el empleado de confianza pueda tener, no es tomado en cuenta por la nueva administración, aquí lo único que cuenta es el estar del lado del nuevo presidente municipal y colaboradores y tener buenas relaciones para poder sostener el empleo. El sindicalizado no cuenta con ese problema, al contrario no importa quien venga como presidente municipal, ni su desempeño laboral, el ser sindicalizado y tener buenas relaciones con el dirigente sindical, lo hacen hasta cierto punto inmune.

El municipio de Chimalhuacán, donde se hizo la investigación, cuenta con 452 empleados de los cuales 92 (20%) son del sindicato y 360 (80%) son empleados de confianza.

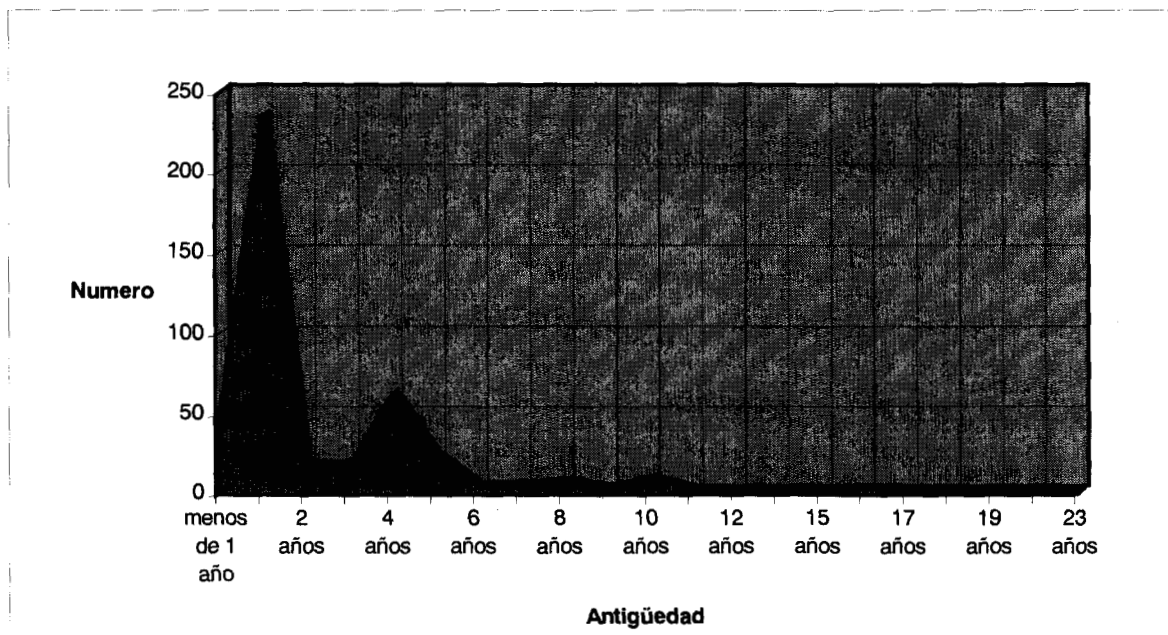


Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

La mujer tiene una mayor presencia, ya que encontramos 248 (55%) mujeres y 204 (45%) hombres.

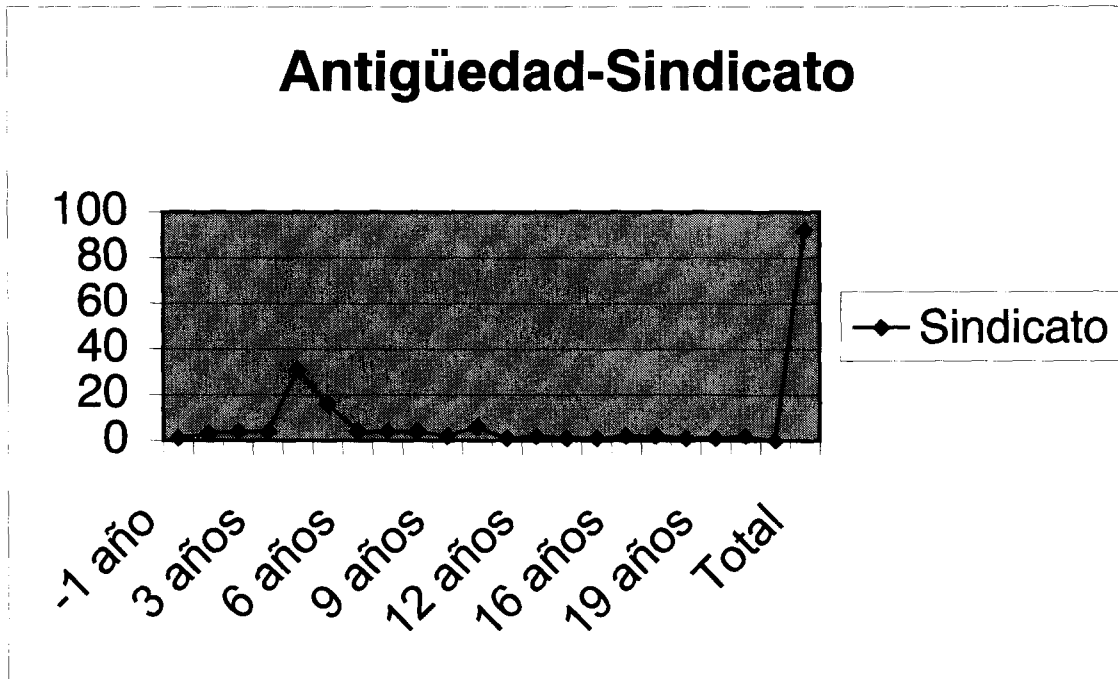


El municipio es manejado por una población de empleados que cuenta con una antigüedad no mayor de dos años.

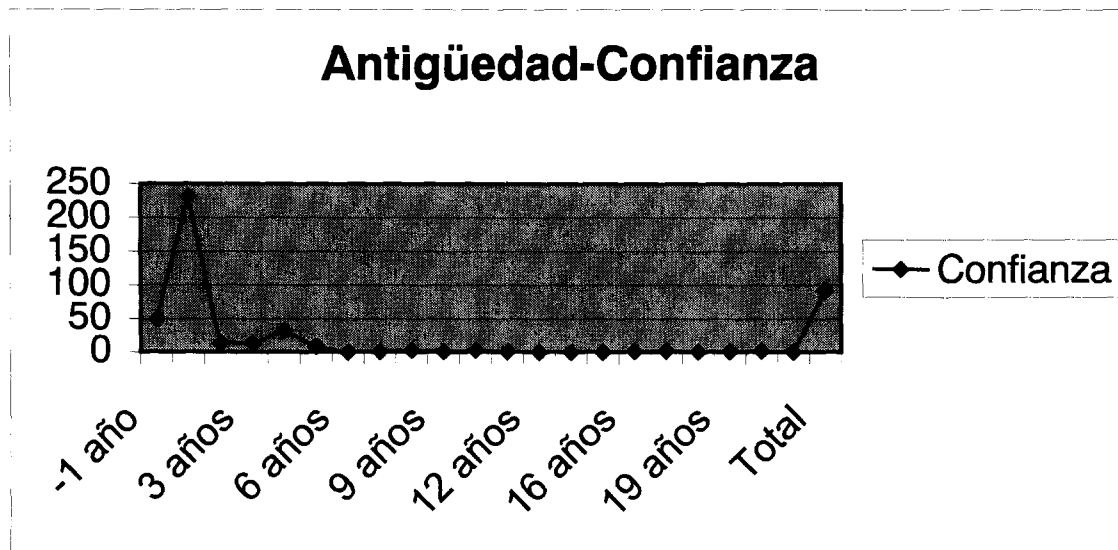


Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

El municipio cuenta con 92 empleados del sindicato dentro de sus instalaciones donde casi todos rebasan los tres años de antigüedad en la organización.



Por otra parte, el municipio cuenta con 360 empleados de confianza dentro de sus instalaciones donde casi todos tiene como máximo dos años de antigüedad en la organización.



En general el 90% de la población que labora dentro del municipio, tiene una antigüedad como máximo de 5 años.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Los puestos que más desempeñan los trabajadores son: auxiliar administrativo con 137 empleados de los cuales 101 son de confianza y 36 sindicalizados, secretaria con 93 donde 57 son de confianza y 36 del sindicato, jefe de departamento con 29 de los cuales 28 son de confianza y 1 sindicalizado y director general con 28 donde 27 son de confianza y sólo uno es sindicalizado.

La organización cuenta con 88 diferentes departamentos donde otorgan el servicio a la comunidad. Los departamentos que cuentan con el mayor número de empleados son: catastro con 20, receptoría con 19, oficialías con 18 y finanzas con 17⁴².

Con lo que respecta al nivel educativo de los empleados del municipio ya sean sindicalizados o de confianza, la organización tiene serios problemas. Casi en su totalidad podemos encontrar con que no más de 20 cuentan con una licenciatura, unos muy pocos con preparatoria y secundaria y casi la mayoría con primaria, sin olvidar que hay empleados que no saben leer ni escribir. El sindicato comenta:

“de 540 trabajadores que tenemos(solo sindicalizados) había gente que, que no sabía leer ni escribir ...este... gentes de 60, 65 años que han aprendido a leer y escribir, lógicamente en coordinación con INEA”

El sindicato cuenta con una población de 540 trabajadores, los cuales una gran parte de éstos no cuentan con la primaria y algunos inclusive no saben leer ni escribir. Este tipo de población en el sindicato, genera problemas enormes a la organización ya que una gran mayoría de estos empleados es muy difícil capacitarlos por lo que la casi todos los sindicalizados cumplen con funciones manuales fuera del municipio. Cuando alguno de ellos llega a ocupar un puesto a nivel dirección, no cuenta con los conocimientos adecuados para dirigir un departamento. Los llamados empleados de confianza tienen en general los mismos problemas que el sindicato en cuestión de educación.

El PRI coincide con la opinión de los trabajadores que nos dio el sindicato, el PRI dijo:

“la mayor parte de la gente que labore aquí, tiene la primaria, algunos la secundaria y muy escasos y esos contados, contados, pues tienen alguna profesión, completamente, este, pues dirigida a otro tipo de campo que, que no se emplean en lo que deben de emplearse”

Esta declaración la podemos creer, porque como comentamos anteriormente, en la organización de Chimalhuacán no hay selección del personal, por lo tanto la gente que labora en algún puesto determinado lo hace por cualquier cosa menos por el perfil del

⁴² Después de sacar la lista del personal, se analizó con el paquete de cómputo SPSS. Todos estos análisis con sus gráficas se encuentran en los anexos

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

puesto requerido. Por último, los empleados de confianza, se sienten más comprometido con la persona que les dio el trabajo, que con la organización misma. El empleado le sirve más a los intereses personales de su jefe y políticos del partido al que pertenece que al beneficio del municipio. Por lo que respecta a los sindicalizados, éstos se sienten comprometidos con su dirigente sindical en turno. Estos mismos empleados no conocen más autoridad que la de su jefe inmediato, ya que si algún otro jefe de otro departamento interfiere en sus actividades cotidianas solicitándoles un mejor desempeño laboral, eficiencia, o colaboración, los empleados tienen la orden de no hacerlo, si la orden no proviene de su jefe inmediato. Cualquier sindicalizado del municipio, debió ser empleado de confianza antes de ser agremiado. Esto quiere decir, que es como dejar un amo y pasar a otro, porque ya no sirven al jefe inmediato, ahora sirven a las reglas del sindicato. El empleado sindicalizado es colocado en un puesto de trabajo al principio del periodo presidencial y éste sigue las ordenes del jefe inmediato, pero si éstas interfieren con los intereses del sindicato o las propias, los empleados anteponen al sindicato. Después de esta caracterización de los empleados sindicalizados y de confianza, podemos comprender por que los trabajadores del municipio de Chimalhuacán prefieren ser sindicalizados. El líder sindical cuenta con un gran poder dentro de la organización, ya que él es quien decide a los trabajadores que serán sindicalizados en cada administración.

5.7 Capacitación

CAPACITACION

La capacitación sin lugar a dudas es algo que debe de ser indispensable en cualquier organización ya sea gubernamental o privada. La falta de programas para capacitar a los trabajadores es sin duda alguna, un factor fundamental para que la organización comience poco a poco a rezagarse en su medio que fue creada.

La capacitación es una actividad que busca la adquisición y desarrollo de conocimientos, basada en las diferentes necesidades de una empresa. La función de la capacitación es la de preparar a las personas para un mejor desarrollo de sus trabajos actuales, es decir, se capacita cuando se proporciona al individuo información que le permite conocer a fondo

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

las actividades similares o conexas; además es el aprendizaje que el individuo tiene a fin de estar actualizado con respecto al progreso técnico, científico y administrativo.

Nuestra organización de análisis, carece de planes y programas de capacitación para el personal que labora en el municipio, sólo el sindicato tiene sus cursos de capacitación, pero es otorgado a los trabajadores sindicalizados ya que si, no se es sindicalizado, no se tiene derecho a los cursos que imparte el sindicato en sus instalaciones fuera del municipio.

Sindicato declaró:

“al principio ...este...abrimos un centro de capacitación al, al principio con quince computadoras...este...un centro de capacitación donde, donde formamos ...este...diario, actualmente ya tenemos una año haciéndolo”

“por otro lado también vimos que era necesario la capacitación de carácter académico”

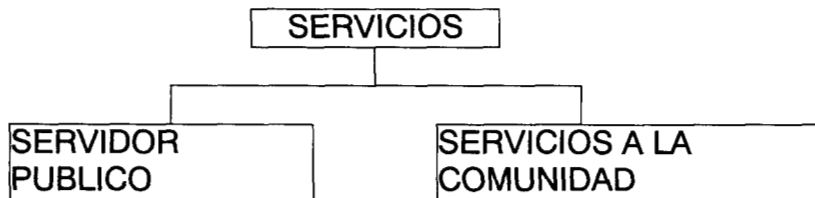
“actualmente tenemos 3 grupos de prepa abierta en el sindicato en el centro de capacitación”

Como vemos el sindicato es el encargado de capacitar a sus agremiados ya que el municipio deja de lado su obligación, lo que genera que, el ser sindicalizado da más beneficios en este sentido. Cabe mencionar que los cursos otorgados por el sindicato, son de forma empírica, se capacita sólo en paquetes de computo (Word, Excell, etc.) y dan cursos para obtener certificado de primaria, secundaria y preparatoria. El sindicato no ha hecho un diagnóstico de necesidades de capacitación de sus empleados, es por eso que sus cursos son de forma muy simple, dan lo que creen que se necesita en el momento, no hay un estudio que ampare el por que de los cursos que otorgan a sus agremiados.

Los trabajadores no sindicalizados (de confianza), no cuentan con cursos de capacitación adecuados a su área de trabajo, ni siquiera con manuales de procedimiento en sus actividades cotidianas, ellos aprenden empíricamente. La falta de cursos de capacitación en todo el municipio, provoca que el servicio que se da a la comunidad sea muy deficiente. Cuando comienza una nueva administración en el municipio y esta llega con sus empleados, el servicio es en verdad deficiente ya que los nuevos empleados no saben lo que tienen que hacer en sus puestos de trabajo, las labores cotidianas y sus funciones primordiales de sus puestos lo aprenden directamente en la practica, esto provoca que la población reciba un servicio pésimo las primeras semanas de cada nueva administración, algo que comentare en el siguiente punto.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

5.8 Servicios



Los servicios los podemos dividir en dos para poder comprender mejor la situación de nuestra organización. Primero analizaremos los servicios que prestan los empleados a la comunidad en el municipio y posteriormente los servicios que tienen o dan a la población fuera del municipio.

Podemos llamar servidores públicos a los empleados, y en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la organización de Chimalhuacán sin importar que sean sindicalizados o no.

La función del gobierno de Chimalhuacán es prácticamente la de proporcionar servicios a sus habitantes que así lo requieren. Este servicio que ofrecen los empleados del municipio, está marcado más que nada por el partido al que pertenezcan. En su mayoría, los empleados que dan el servicio a sus compañeros de trabajo, lo proporcionan de acuerdo con la relación que tengan al partido, por lo que los trámites pueden ser rápidos o lentos si son o no del mismo partido. Los empleados del municipio se sienten más comprometidos con el partido que con la organización. El usuario común y corriente que acude al municipio a solicitar el servicio, se le da sin que este tenga ningún problema, claro está siguiendo todos los trámites burocráticos necesarios al servicio que éste solicita, pero si el usuario tiene algún conocido dentro del municipio que pertenezca al mismo partido político, se pueden evitar todos los trámites burocráticos. Aquí lo que importa es el grupo al que perteneces, no la organización.

El sindicato parece tener claro que los servidores públicos del municipio, no tienen una mística de servicio y que sirven más al partido que los colocó dentro de la organización que a los ciudadanos que de una manera directa fueron los que votaron por ellos. El sindicato comenta:

“con trabajadores que, que de alguna u otra manera, ...este...no tenían la mística de servicio hacia la comunidad y que no entendían que finalmente no estaban trabajando para un partido o que no estaban trabajando para una organización política sino que finalmente desempeñaban una función dentro de, dentro de un

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

ayuntamiento, dentro de una administración de servicio público; finalmente somos servidores públicos”

En este comentario parece ser sincero porque incluye a todos los trabajadores y no excluye a sus agremiados, el dirigente esta conciente que los servidores públicos sirven más a sus intereses partidistas que a la población que requiere un servicio. Los trabajadores anteponen las ideologías de partido, el género y muchas cosas más antes que cumplir con su deber. El servicio se da de acuerdo al partido político que se tenga, el género (si se es mujer bonita hay mejor servicio), al amigo que se tenga dentro de la dependencia, al compadrazgo o simplemente al sentido del humor que el servidor público tenga en el momento que se le pidió cumplir con su trabajo que es “atender a la ciudadanía”.

Con lo que respecta a los servicios que la organización presta fuera del municipio a la ciudadanía el PAN declara:

“en agua somos unos de los municipios que tenemos los mantos acuíferos a 32 metros, somos el municipio que los tiene más cerca, y somos los que mas padecemos el agua”.

“se fraccionan lugares, donde no se puede vivir, y después esta en un caos, lugares donde ni siquiera cuentan con servicios básicos como es el agua, drenaje, la luz, nada, menos teléfono, o ¿no?”.

Los servicios que se dan a los habitantes de Chimalhuacán son considerados como pésimos en algunas ocasiones. La ciudadanía tiene que pasar por horas o tal vez días de espera antes de que se le de el servicio que por ley le corresponde, servicios como el agua, luz y drenaje que son mínimos para poder vivir decorosamente escasean en todo Chimalhuacán. En una entrevista de radio (monitor) que desgraciadamente no pude grabar, el presidente municipal fue cuestionado con otros 10 presidentes municipales del Edo. de México acerca de sus municipios y dentro de esa entrevista los 10 presidentes municipales estuvieron de acuerdo con que Chimalhuacán es el municipio más pobre del Edo de México, 7 de 100 calles esta pavimentadas, hay escasez de agua y de servicios básicos para poder vivir. Si hay que ser honestos este problema y muchos más no recaen en la responsabilidad directa del presidente actual, aunque claro está hay muchos más que si puedan corregirse como la atención a la ciudadanía dentro del municipio y problemas relacionados con la organización.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Después de haber dado el análisis de los resultados y desglosado en 5 diferentes capítulos esta investigación, podemos concluir diciendo que se cubrieron las expectativas en lo que se refiere a nuestra investigación. Las hipótesis planteadas en un principio se comprobaron a través de toda la investigación de este trabajo y el objetivo general de esta investigación se logra en su totalidad al igual que los objetivos específicos.

La primera parte de la investigación consistió en conocer la estructura de la organización, lo que nos llevó a la elaboración de mapas de los edificios para conocer la ubicación de los trabajadores y la dinámica con que se mueven. Se comprobó que la falta de mapas para la ubicación de los diferentes departamentos dentro de la organización, crea un caos administrativo ya que es imposible saber el lugar donde se encuentran los empleados a su hora de trabajo. De igual modo la elaboración de la lista de empleados sindicalizados y de confianza para conocer: antigüedad, sexo, puesto y departamento del trabajador y que no se tenía por parte del municipio, comprobó que la falta de una lista de los empleados que laboran físicamente dentro de la organización y el control de ella, genera incertidumbre en el departamento de recursos humanos y área de contabilidad por no saber el número exacto de trabajadores que se encuentran dentro del municipio. La falta de una lista de control interno para los trabajadores dificulta el manejo de los mismos una vez ya dentro de la organización y crea caos en los servicios que prestan los empleados a la población. El no tener por parte de la organización una lista para controlar a todos los trabajadores, comprobó que crea varios problemas de orden administrativo como es la programación de cursos de capacitación, control de asistencia, desempeño laboral, etc. lo interesante sería saber si la falta de lista por parte de la organización se hace con toda intención o en verdad no han pensado en corregir este error, este punto podría ser interesante estudiarlo para comprobar la corrupción que existe en la organización, un punto que no se tocó en esta investigación, pero digno de estudiarse en el futuro en una maestría.

Al identificar al poder como principal medio de control dentro de la organización, nos dimos cuenta que este afecta las labores cotidianas del trabajador, ya que el poder que se tenga dentro de la organización es fundamental para realizar cualquier función que se requiera. El poder como el principal factor de control de los problemas laborales dentro del municipio, crea un ambiente negativo en la organización. La pugna por el poder es tan fuerte que se ha llegado hasta la provocación de riñas que dejan como saldo varios muertos y heridos. El poder dentro de la organización y la política de los partidos políticos controlando todo, deja de lado la función principal de la organización que es: "Prestar un

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Servicio Eficiente a la Población". En las entrevistas aplicadas pudimos identificar que la lealtad que tienen los empleados hacia su partido político o sindicato es tan fuerte que lo anteponen ante la organización, para los trabajadores lo importante es el partido político de pertenencia o sindicato y al último la organización.

Las 4 entrevistas fueron realizadas en las mismas circunstancias, se les preguntó el mismo número de temas y se utilizó el mismo protocolo de entrevista. Las respuestas de los entrevistados variaron de acuerdo a la profundidad que ellos mismos les quisieron dar. Las entrevistas del PAN y la del PRD se les podría considerar con poca información en comparación con las del PRI y Sindicato, pero eso se debió a los entrevistados que no quisieron ahondar en los temas. Las entrevistas del PAN y PRD parecen estar más a favor con el Presidente que las entrevistas del PRI y Sindicato. El PRD y PAN casi no criticaron ni hicieron comentarios negativos, lo que parece irónico, ya que la oposición dio comentarios más a favor del presidente que su mismo partido. Por el contrario, la entrevista que se realizó a un miembro de su mismo partido y la del sindicato (que también es Priista), resultaron ser las más críticas a su Presidente, ideas y forma en general de manejar el municipio. Estas dos últimas entrevistas nos comprobaron varios puntos de nuestras hipótesis, nos ayudo a comprender el por que de la deficiencia de los servicios, la forma en como es controlada la organización por parte del presidente municipal, las ventajas y desventajas de ser un trabajador sindicalizado, la actitud negativa por algunos empleados del municipio y un gran número de temas relacionados con la descripción de la organización.

Por último se pudo comprobar lo que presentamos en la introducción de esta tesina. El Estado tiene como principal función la de prestar servicios a la población. Dichos servicios tienen que darse de manera eficiente y cubrir todas las necesidades que la población requiera. En cuanto a nuestra organización, comprobamos que los servicios que prestan a sus habitantes en la mayoría de los casos son nefastos. La organización de Chimalhuacán debe cambiar de una manera inmediata ya que de lo contrario, pronostico que puede haber severas crisis de orden social en unos meses cuando el actual presidente municipal termine su periodo, algo sin duda que estudiaré en mi próxima tesis de maestría.

Referencias

Bibliográficas

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Referencias Bibliograficas y Hemerograficas

Alonso Chombo, Ma, Eugenia (1998) **Chimalhuacán Monografía Municipal**, Instituto Mexiquense de Cultura, México.

Byrne, Donn; Baron Robert A.(1998) **Psicología Social**, Prentice Hall, Madrid

Chiavenato, Idalberto; **Introducción a La Teoría General de la Administración**, McGraw Hill, México.

Daft, Richard L (2000) **Teoría y Diseño Organizacional**, Editorial International Thomson, México.

Daft, Richard L; Steers, Richard M; (1997) **El Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos**, Limusa, México.

Durand, Claude **Los Métodos de Organización del Trabajo**, México.

Etzioni, Amitai (1991) **Organizaciones Modernas**, Noriega editores, México.

Gross R. (1994) **Psicología la Creencia de la Mente y la Conducta**, trillas, México

Hicks, Hebert G; (1984) **Administración de Organizaciones desde un Punto de Vista de Sistemas y Recursos Humanos**, Editorial Continental, México.

Ibarra Colado E; Montaña Hirose L; (1991) **Ensayos Críticos para el Estudio de las Organizaciones en México**, Universidad Autónoma Metropolitana, Miguel Ángel Porrúa, México.

Kast, Fremont E; Rosenzweig, James E; (1987) **Administración en las Organizaciones**, McGraw Hill, México.

Kliksberg Bernardo (1989), **¿Cómo transformar al estado?, Mas allá de mitos y dogmas**, FCE, México

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Lee, G. Bolman; Terrence, E. Deal(1995) **Organización y Liderazgo. El Arte de la Decisión**, Addison-Wesley Iberoamerica, Estados Unidos

Mann Leon (1990) **Elementos de la Psicología Social**, Limusa, México

Peiro José, M (1991) **Psicología de la Organización**, editorial Solana e Hijos, Madrid.

Reyes Heroles, Federico (1986) **Transfiguraciones Políticas del Estado Mexicano**, FCE, México.

Rodríguez Estrada, M; Ramírez Buendía P (2001) **Psicología del Mexicano en el Trabajo**, McGraw Hill, México.

Ruiz Olabuenaga José (1996) **Metodología de la Investigación Cualitativa**, Universidad de Deusto Bilbao, España.

Salazar, J. M; Montero, M; Muñoz, C. (1992) **Psicología Social**, Trillas, México

Whittaker, James O. (1995) **La Psicología Social en el Mundo de Hoy**, Trillas, México

Bando Municipal del Municipio de Chimalhuacán 2000-2003

<http://www.geocities.com/chimalhuacanmex/>

Anexos I

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Anexos Uno

1.1 Entrevista con el PAN

Noé: Bueno, yo soy Noé Herrera y soy estudiante de la UAM, me gustaría hacerte una entrevista acerca de actitud que tienen los empleados en municipio de Chimalhuacán hacia su trabajo., no se si primero me podrías decir tu nombre, puesto.

Álvaro: Álvaro Niño Espinosa, 16ª Regidor Municipal Partido Acción Nacional

Noé: En cuanto a tu partido, ¿Qué condición tiene?

Álvaro: Mi partido tiene, yo soy el coordinador actual de los regidores aquí en Chimalhuacán por el Partido Acción Nacional, es el que coordina las cuatro regidurías nosotros tenemos la comisión de ecología por la 13ª regidora, la comisión de alumbrado publico con 14ª regidor, la comisión de parques y jardines 15ª regidor y la comisiona de turismo conmigo.

Noé: Tú eres el regidor 16ª, tú tienes a tu cargo turismo y ¿En cuántos departamentos o división se reparte turismo?

Álvaro: Turismo, la dirección de turismo, como división de área y dos departamentos, que es el departamento de, es el departamento de conservación y apoyo arqueológico y el departamento de fomento al turismo.

Noé: Oye y ¿Porqué escogiste esta comisión?, o te la dieron.....

Álvaro: He, fueron asignadas por el Presidente Municipal, por la ley, la ley marca que el Presidente Municipal designa las comisiones.

Noé: O sea el Presidente Municipal les dijo a cada quien que comisión...

Álvaro: Puede, el Presidente Municipal tiene la facultad de designar las comisiones a cada uno de los regidores y comisiones muy en lo particular y muy directas, sin necesidad de someterlas en consideración del mismo cabildo.

Noé: Ah, y tú ¿Cómo llegaste a ser Regidor?

Álvaro: Yo fui candidato a regidor por la planilla del Partido de Acción Nacional, la ley proporciona por medio del número de votos, lo que se llama cociente de unidad, yo

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

soy....todos los regidores... somos regidores de proporción nacional, todos son regidores de consiente de unidad yo soy el único regidor en Chimalhuacán que entro por resto mayor.

Noé: Oh, bueno y dentro de, tu eres 16° Regidor tú tienes a tu cargo el departamento de turismo, así lo podríamos decir, ¿Cuál es la misión que tú tienes encomendada para que...?

Álvaro: Turismo, primero, la conservación de las tradiciones en Chimalhuacán, el apoyo a todas las ferias y difusión de cada una de ellas, de las que se celebran en Chimalhuacán y las zonas arqueológicas en Chimalhuacán, mas que nada hablamos de que el municipio de Chimalhuacán, es uno de los municipios más viejos en el Estado de México, es de los más antiguos, data desde antes de la colonia, lo que le falta a Chimalhuacán es la difusión lo que realmente necesita, en Chimalhuacán existe una pirámide que data de más de 3000 años de antigüedad, cuya cosa que nadie lo sabe, esta muy cerrado y es lo que necesitamos, darle difusión.

Noé: y ¿Cómo le hacen para darle difusión?

Álvaro: Por medio de propaganda, volantes, de, ahorita se implementó lo de un museo ambulante, que se esta llevando a varios municipios, que se ha llevado a las ferias, que se ha llevado a las escuelas de Chimalhuacán para los chavos, se ha llevado a la universidad, a la universidad que se acaba de abrir, o sea que se llevo al bachilleres, se llevo a la prepa, al conalep, se ha llevado a todo este tipo de lugares, para que conozcan, las tradiciones de Chimalhuacán y como se desarrollo durante muchos años.

Noe: ¿Ésa es tu comisión como la 16ª regiduría?

Álvaro: Como Regidor, como comisionado interino

Noé: Ok., No sé si pudieras decir cual es la misión que tiene el Presidente Municipal

Álvaro: Eso si no se, eso habría que preguntárselo a él

Noé: No, no, ¿Tienes una.....?

Álvaro: Yo no tengo una idea que es lo que realmente pretenda él, ese sentido.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Noé: ¿Ni los objetivos que él piensa alcanzar?

Álvaro: En esos tres años, lo que pasa es, yo siento, que a veces tiene un poquito prioritario, las necesidades primarias del municipio de Chimalhuacán, esta pavimentando 7% del municipio, yo siento que hay que darle prioridad a esas prioridades, en agua somos unos de los municipios que tenemos los mantos acuíferos a 32 metros, somos el municipio que los tiene más cerca, y somos los que mas padecemos el agua.

Noé: No sabía eso.

Álvaro: Y también es algo que ahí esta, y también es prioritaria, hay que ver la manera de abastecer las colonias, las colonias de Chimalhuacán, tenemos una, un crecimiento enorme en Chimalhuacán por año, donde se juntan fraccionamientos clandestinos, donde se fraccionan lugares, donde no se puede vivir, y después esta en un caos, lugares donde ni siquiera cuentan con servicios básicos como es el agua, drenaje, la luz, nada; menos teléfono, o no?. O sea, hay otras prioridades en el municipio, sí es importante la difusión del municipio, si es importante la difusión del turismo, pero también tenemos otras prioridades, que tenemos que atender.

Noé: ¿Tú llegaste junto con el Presidente?

Álvaro: Sí, al mismo tiempo.

Noé: No sé, tú tienes a tu cargo, me imagino que a cierto número de empleados, ¿No?

Álvaro: 12 en total.

Noé: ¿12 en total?

Álvaro: 12 en total en la administración y 4 en la regiduría.

Noé: Primero vamos a hacer 2 cosas, si me pudieras contar, cuál es la actitud que tienen tus empleados, los tuyos hacia su trabajo, cómo los vez y después que me dijeras cómo es la actitud en general de los empleados hacia su trabajo, ¿ Tú cómo los percibes?

Álvaro: Todos son muy entusiastas, muy cambiadores, prueba de ello, es que le han echado muchas ganas en esta ultima feria que estuvieron los empleados , trabajaron de 8:30 a 9 o 10 de la noche.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Noé: ¿Todos?

Álvaro: Todos sin excepción

Noé: ¿De cualquier partido?

Álvaro: Bueno, en cuanto a nosotros, trabajan sus horas que tienen que trabajar, si hay que quedarse más tiempo, o sea ellos tratan de hacer su mejor trabajo, tan solo en esta última vez atendieron a más de 10,000 alumnos en la feria.

Noé: ¿Tantos?

Álvaro: A más de 10, 000 alumnos atendieron en la feria, digo trabajaron de ocho y media de la mañana hasta nueve o diez de la noche y algunas veces hasta doce o una, esa es una actitud que dices, están encomendados a su trabajo, a trabajar

Noé: ¿Sientes que los trabajadores del Municipio de Chimalhuacán sí tienen puesta la camiseta por el municipio?

Álvaro: Sí, si la tienen

Noé: ¿Ahí ya no hay distinción, si yo soy del PRI del PAN o de PRD?

Álvaro: Al menos en nuestro caso, es éste de que hay que trabajar, tenemos que trabajar, por eso somos funcionarios públicos

Noé: ¿Y respecto al municipio en general, o a lo mejor si quieres, nada más en el caso muy particular del tuyo, y después en el general, sientes que le hacen falta cursos de capacitación?

Álvaro: Sí, si le hacen falta varios cursos de capacitación

Noé: ¿Cómo que tipo de cursos sientes que necesitarán?

Álvaro: ¿Cómo que les hacen falta?

Noé: Como por ejemplo en tu área primero

Álvaro: ¿En mi área?

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Noé: Si

Álvaro: Cursos de... ..más que nada de cultura de Chimalhuacán, de cultura en mi área, sería más que nada cursos de cultura

Noé: ¿Y en general?

Álvaro: De todo, de todo, administrativa, aprovechamiento de recursos, todo.

Noé: ¿Si sientes que les hace falta?

Álvaro: Sí, les hacen falta, nunca terminas de aprender

Noé: No, eso no se hace, ¿Han tenido algún curso de capacitación ahorita, en el periodo que lleva Tolentino?

Álvaro: Si, ha habido varios cursos, hubo apenas algunos en la casa de cultura

Noé: ¿Y quién los designa?

Álvaro: Fueron... ..organizados por la dirección de administración municipal

Noé: Bueno, es todo, no se si quisieras agregar algo más que se me haya pasado

Álvaro: No, no esta bien

Noé: Bueno gracias

Álvaro: Esta bien

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

1.2 Entrevista con el Sindicato

Julio: Mi nombre es Julio Ibarra Mediano, y actualmente ocupo la Secretaría General de la Sección de Chimalhuacán del Sindicato Único de Trabajadores de Estados y Municipio, eh...uno de los objetivos primordiales por lo que nos encontramos aquí, bueno es por mandato de los trabajadores, tenemos un año de esta responsabilidad, un año en el cual en una asamblea los trabajadores de manera democrática, eligen una planilla y es este caso, este...hace un año, se dio la circunstancia de que solamente hubo una sola planilla que yo representaba en ese momento; actualmente, bueno, pues tenemos a carteras dentro de esta sección sindical, y los trabajadores primordiales de este sindicato, primordialmente son la defensa de los intereses de los trabajadores ¿los intereses de que tipo?, bueno, supuestamente, no supuestamente sino de carácter económico primordialmente, de carácter cultural y porque no decirlo, también de carácter político, sí, hablando la situación de comenariios que aquí en el ayuntamiento eh, se da la pluralidad en cuanto el presidente municipal es... este.... Priísta, los regidores por mandato también de carácter legal, ... este....quien ganó son pues, Priístas, pero también hay...este...regidores de oposición, en el caso del PAN y del PRD y del Verde Ecologista y de otro partido por ahí que tiene una regiduría.

Noé: Disculpe, me podría, no se si me podría decir el Sindicato, ¿Cuál es el objetivo a que quiere llegar a ser?, ¿Cuáles son sus objetivos que tiene?, ¿Cuál es la misión?, ¿Qué es lo que le gustaría llegar a ser en el periodo en que usted va a estar?

Julio: Bien, tendría que dar algunos antecedentes para poder...este...las condiciones en que nosotros encontramos el sindicato sin tratar de, de cómo siempre, de echar la culpa al anterior, ...este...comité, eh....en la realidad, fue un, unas condiciones, ...este...de choque con la, con la nueva administración porque el sindicato había perdido el objetivo primordial que es la defensa de los trabajadores, el sindicato había sido permiado de una manera...este...al doble o casi al triple, por una organización política, organizaciones políticas que lógicamente sus intereses,...este...se contraponen contra los intereses de los trabajadores, dicho de esta manera el sindicato prácticamente estaba obedeciendo ya los intereses de una organización política, sí, por los errores que acabamos de comentar de una sindicalización que hubo hace más de un año, año, año y dos, tres meses, año y medio; nosotros cuando llegamos aquí, cuando yo hablaba al principio de, de porque una

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

planilla de unidad porque los trabajadores que ya teníamos muchísimo tiempo casi diecisiete años dentro del municipio de Chimalhuacán...este...nos habíamos dado cuenta que éramos los únicos que podíamos participar según nuestro estatuto, o sea, nuestro estatuto nos dice las reglas, las normas de participación, nuestros derechos y obligaciones...este...y que...este...era necesario, era necesario, unificarlo porque el sindicato estaba perdiendo el objetivo primordial que es la, los intereses de los trabajadores y, y que la dirigencia sindical había desviado el camino hacia intereses de carácter ...este... de partidismo o de carácter de una organización política, entonces, desde ese tiempo nosotros hicimos un proyecto en el cual lo primero que tendríamos que hacer, era reunificar, reunificar a todos los compañeros en un sentido de humildad, de hacer entender a todo el mundo que, el sindicato estaba mal, que el sindicato tenía muchos vicios desde el momento de que teníamos a más de trescientas gentes que se habían afiliado al sindicato con un interés único y exclusivamente de permanencia en el trabajo pero no con un interés de, de realmente seguir los objetivos del sindicato y sobretodo con una lealtad no, con ninguna lealtad hacia sindicato, sino con una lealtad claramente definida hacia los intereses de, de los grupos políticos existentes aquí en Chimalhuacán, nosotros teníamos que eh...analizar los entornos en que llegamos y ver que íbamos a hacer, bueno ¿qué íbamos a hacer? Primordialmente eh...concienciar a la gente, concienciar a la gente de, de cual, de cual es precisamente lo que tú me estas preguntado, o sea ¿cuál es el objetivo del sindicato?; eh... que la gente estuviera bien consciente de la diferencia de, de estar no sindicalizado, sí y, y de ser sindicalizado porque se daban situaciones de, de control, que, que llega un momento, la gente que no es sindicalizada, ...este...muy independiente de lo que trabaja o de lo que haga...eeeh, ¿qué pasa? Se debe a una organización política, les piden dinero de sus salarios de su quincena sí, así era, así; las organizaciones políticas le tenían que cooperar con su organización de los trabajadores, que, a los que pertenecían y si no les decían “ahí nos vemos, aquí te corremos y aquí se acabo”, por otro lado, otro, otro _____ de los trabajadores que no hacían ni desempeñaban ninguna función o sea concretamente aviadores, sí, que lógicamente al llegar y estar sindicalizados, eeeh, encuentran un choque en el sentido que encuentran un sindicato que les dice “es que aquí, aquí el sindicato es de trabajadores y tú tienes que desempeñar una función, sí” y empieza a haber un golpeteo entre estos trabajadores sindicalizados de esa manera en contra, en contra del propio sindicato y por, y por otro lado, bueno...este..., eeeh, los sucesos que aquí acontecieron en Chimalhuacán que, que se dan en una condición en eeeh, cual la

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

administración actual, ...este... pues de alguna manera se sentía lastimada por esa sindicalización que hubo, se sentía lastimada pensando que nosotros habíamos participado en, en ese, en ese mal manejo que había; hicimos ver a Tolentino que, que nosotros acabábamos de llegar exactamente llegamos dos semanas antes de que él asumiera la, la responsabilidad de aquí del municipio y que, y que de alguna otra forma, bueno, nosotros llegábamos en las mismas condiciones, eeh en un problema que teníamos que enfrentar de manera coordinada, eeh, al principio pues no, no hubo muy buen entendimiento, incluso un poquito de, de agresión en el sentido de que nos quitaron nuestras prestaciones por dos meses, por dos meses nos quitaron nuestras prestaciones carácter sindical que están contempladas en un convenio, ...este...colectivo de trabajo, nos quitan nuestras prestaciones pero a nosotros eso nos fortalece, nosotros nos fortalece porque sí, nosotros a lo que empezábamos como objetivo primordial concienciar a la gente, ahí demostramos a la gente realmente cual era, cual era el no ser sindicalizado, le quitaron todas las prestaciones de carácter de un contrato colectivo de trabajo; en el momento en que le quitan todas las prestaciones, bueno lógicamente la, la gente se viene en contra de nosotros porque tendríamos que hacer los reclamos pertinentes, pero también eso nos sirve, nosotros esa situación la agarramos como una ventaja en el sentido de que bueno, pues mira, mira lo que es no ser sindicalizado eso es con la gente que ya tenía diecisiete, quince años y también ya había perdido la, la cuestión de conciencia sindical y le dijimos “mira este...esto, esto te sucede si no eres sindicalizado sino te agrupas, sino te unificas para defender nuestros intereses” y, lógicamente, bueno pues, hicimos los reclamos pertinentes, afortunadamente esa situación se soluciono, ¿qué? ¿en qué otra vertiente nosotros hemos manejado? Bueno hablar de concientización es un apalabra que suena un poquito demagógico ¿no? En el momento de hablar de conciencia, la conciencia se va formando día a día, nosotros, lo primero que hicimos fue llegar temprano como dirigentes sindicales, eeh vigilar que nuestros compañeros llegaran temprano aunque no, no era una, una actitud de, de nosotros como, como este como representantes de los trabajadores, parecía chocar en cuanto al tradicionalismo de los sindicatos ¿no? Decir que tú estés vigilando a tus compañeros de que lleguen temprano, pero dadas las condiciones pues lógicamente nosotros no queríamos que hubiera despidos obviamente, bueno pues, teníamos que concienciar a la gente de cuales son sus derechos, de cuales son sus obligaciones y frecuentemente estábamos tratando en reuniones, en reuniones con departamentos, en reuniones de carácter general con los trabajadores haciéndoles ver lo que podría suceder

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

sino cumplían con sus derechos ya que había muchas gentes que estaban mal acostumbrados en el sentido de que venían a cobrar cada quince días y que en ese momento, ...este...ya eran sindicalizadas, tenían tres o cuatro, cinco meses de sindicalizados muy poco sí eeh, era un trabajo ...este...pues titánico empezaron a haber golpateos en contra de la dirigencia sindical, de un grupito por ahí de un grupo normales desde mi punto de vista pero también ...este...nos encontramos con otra, otra situación de que la gente, la gente eeh decía que, que era secretaria “imagínatelo”, que era secretaria y resulta que no sabía escribir a maquina o sea, yo no sabría a esa secretaria quien la sostenía, yo, yo desconozco porque la situación de la anterior, supongo que les pagó, les pagó para que la contrataran pero no tenía los conocimientos necesarios para redactar un documento, para poderlo escribir sin faltas de ortografía y con la rapidez y la calidad necesaria eeh ante esta situación, nosotros inmediatamente, ni dos meses tardamos en, en preocuparnos en esa vertiente de que yo te comento de decir, bueno la, gente la tenemos que capacitar independientemente que sea obligación de la autoridad, así lo contempla la ley, ...este...nosotros teníamos que adelantarnos porque si no también nos iban a golpear sí, sí nosotros nos encontramos con trabajadores que no llegan temprano, con trabajadores flojos con trabajadores que se les acusaba de corrupción, de corruptos y con trabajadores que, que de alguna u otra manera, ...este...no tenían la mística de servicio hacia la comunidad y que no entendían que finalmente no estaban trabajando para un partido o que no estaban trabajando para una organización política sino que finalmente desempeñaban una función dentro de, dentro de un ayuntamiento, dentro de una administración de servicio público; finalmente somos servidores públicos, ¿qué hicimos? Bueno pues por ahí había un espacio de capacitación ...este...sin muchos apoyos por cierto de, del ayuntamiento, porque así fue sin muchos apoyos porque te platico que estábamos en una, en una situación un poquito tirante, al principio ...este...abrimos un centro de capacitación al, al principio con quince computadoras...este...un centro de capacitación donde, donde formamos ...este...diario, actualmente ya tenemos una año haciéndolo con _____de un proyecto, este proyecto es la acción desde mi punto de vista eeh ¿con qué objetivo? Bueno preservar por un lado el empleo primordialmente, poder exigir mejores condiciones para los trabajadores y, y en otra vertiente también que es importante, le damos mejor servicio a la comunidad sin _____de, demagogia, porque finalmente eso es lo que me va a permitir que los trabajadores tengan estabilidad en un empleo, finalmente quien, quien nos paga es, es la comunidad aunque suena muy, se pierde ese concepto, se trilla tanto

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

que, pero se pierde la, la asociación de, de los trabajadores de decir yo le debo a la gente y se pierde ¿y que hemos hecho? Bueno pues en ese sentido eeh eeh también darle el espacio a la gente de que se pudiera capacitar no solamente en el área de carácter laboral quien no era secretaria hacerla secretaria y quien de plano no tenía ninguna intención de serlo bueno pues que se, que se regrese a un espacio donde desempeñe una función real no se, no, no porque menos cabe yo la función de limpieza pero si, si no quiere, si no sabe hacer otra cosa pues vas a tener una función que si puedas hacer y la otra gente que si quiera capacitarse que si quiera, ...este...avalarse esta función que, que en el papel dice bueno pues, que se prepare, que se capacite tenemos ...este...una año en ese sentido y por otro lado también vimos que era necesario la capacitación de carácter académico, había gente que, que no sabia leer ni escribir ...este... gentes de 60, 65 años que han aprendido a leer y escribir, lógicamente en coordinación con INEA, porque ellos son los que los manejan esa situación de primaria, pasaron de no saber leer y escribir a estudiar primaria, algunas gentes que ya tenían primaria pasaron a secundaria y actualmente tenemos 3 grupos de prepa abierta en el sindicato en el centro de capacitación que tenemos, eso, eso es una vertiente que se trabajo, ser importante no que desde el punto de vista sostener el empleo pero como organización, como organización que, que tiene bien claro definidos los objetivos como, como tan sencillos, como es la defensa de los intereses de los trabajadores., teníamos que, que, era más primordial para nosotros, eso, no sostener el trabajo, pero ahorita en este, en este otro año desde el punto de vista, en este otro año, desde nuestro punto de vista de haber llegado ...este.. ahora las situaciones van hacia otro enfoque de capacitación manteniendo capacitación en las áreas en que te acabo de comentar, es, es la capacitación en el sentido que los trabajadores sepan perfectamente cuales son sus derechos y cuales son sus obligaciones, tenemos ...este... un seminario a través de una organización de nivel nacional que se llama CEMPROS, en el cual ...este..este Viernes, Sábado y Domingo, este Viernes pasado, Sábado y Domingo tuvimos ...este... un curso de, eh... en esa concepción de derechos y obligación, eh... pero además de esos derechos y obligaciones, también son cursos de autoestima donde la gente le, le enseñan a como, como tratar a la gente si son, son cursos impartidos por algunos ...este... Psicólogos que, que te dicen, bueno, te dicen, la gente si podemos cambiar por que hay una cultura hablando de, de la tipificación de los trabajadores, hay una cultura de que, de que la gente somos así, ya no cambiamos que, que si el trabajador siempre se ha portado mal con la gente, si es déspota, si, que ya no va a cambiar que porque el ya es así y no

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

cambia, no, entonces lógicamente este tipo de cursos no, no funcionan si no le damos continuidad eh... este curso lo, lo hicimos con 60 gentes la, la intención ahorita es repro..., tres días que los tres días sí, estoy hablando de los días no laborables, el único día laborable y dos días Sábado y Domingo que no son laborables para nosotros, este curso, nosotros lo vamos a reproducir cada mes con otros 40 trabajadores, lógicamente no tenemos los recursos como para, para traer gente de ese nivel que vino, pero lo vamos a hacer con las gentes que, que aquí mismo entre los trabajadores hay, gente muy preparada eh... con los trabajadores que se desarrollaron bien en ese curso sí, que vamos a, a reproducir de, de alguna manera, a lo mejor no con la calidad que, con la que nos lo dieron, pero la idea es que los 540 trabajadores que tenemos ...este.. estén dentro de esa dinámica, de ese, en ese tipo de movimiento, ¿no?., obviamente, eh... yo creo que en este año, nosotros hemos cambiado la imagen del sindicato, ¿no?, hacia fuera no desde mi punto de vista la, la imagen de, de la comunidad del sindicato, era... lo que te comentaba ...este... todos los trabajadores son rateros, todos los trabajadores son flojos, todos los trabajadores...este...eh... son prepotentes, todos los trabajadores son, son,...este...son malos ¿no?, esa, esa es la imagen que tenía la, la gente, eh... nosotros creemos que, que es al revés que, desgraciadamente cada tres años hay cambio de administración, digo desgraciadamente y, y que llega gente con, con compromisos de carácter político, o sea, llega un presidente con muchos compromisos con las diferentes organizaciones políticas y que, y que se debería de, de buscar que llegaran gentes con perfil, que llegaran gentes con perfil a los diferentes departamentos o direcciones que existen dentro del ayuntamiento porque desgraciadamente llegan gentes que nunca en su vida, nunca en su vida han tenido la experiencia de, de manejar a un departamento, ni siquiera de dirigir 3 o 4 gentes y ...este... y resulta que, que el sindicato lo acusan de eso y cuando, cuando los, nosotros hemos visto en la practica que es todo lo contrario, que los prepotentes y, y los que se sienten, pierden el piso y que se sienten que ya son dioses, son los, los directores y jefes de departamento que llegan, eh... claro, salvo sus excepciones como siempre no, ...este...y, y muchas excepciones, pero, pero general, esa, esa es una generalidad que se da en cada cambio de administración, es gente cuanto ...este... a través de un año todavía no aprenden porque seguimos cumpliendo esa circunstancia ...este... aprenden ya cuando se van a los tres años ya que, ya, ya aprendieron a, a dirigir un departamento adecuadamente ¿no?, si y ya cuando se van pues, ya es, es, es como, es una seria, yo creo que, que no solamente los sindicalizados, sino, sino debería de haber un servicio que hace mucho tiempo se manejo, ¿no?, que es

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

el servicio civil de carrera ¿no?, hace, hace muchos años se manejo, pero se manejo en la teoría, en la práctica nunca se ha dado aquí, aquí aunque no lo creas esta funcionando mal, las _____ por eso si, porque por principio de cuentas, yo creo que no queremos. Definir lo que me preguntaban a mí, ¿cuáles son los objetivos?, ¿Cuáles son los objetivos de un departamento?, ¿no?, sí, a lo mejor ni sabemos siquiera lo, lo vemos como puesto de carácter político que ahora me toca, me toca que ahora soy el señor director de tal departamento o jefe de tal departamento y tengo ya ...este... a mi mando 5,6,7 gentes pero sin, sin ningún, ningún conocimiento de administración, ni siquiera de relaciones humanas, o sea, esto es, esto es, lo, lo sufrimos pero diario, no, diario no, y, y prepotencia, autoritarismo una serie de situaciones y desconocimiento de lo que a nosotros lo, lo discuten, desconocimiento completamente que nos regimos en un estado de derecho, que nos regimos por una ley y que los trabajadores, que los trabajadores finalmente no, no estamos dentro de un organigrama como sindicato porque lo, lo, el sindicato no solamente somos los representantes de los trabajadores ante, ente, ante vamos a decirlo así ante, ente la autoridad que en este caso ...este...es el presidente municipal, sí y que nuestras relaciones están regidas por un convenio colectivo de trabajo que, que la demás gente no, no lo entiende, sí y que esa regla, esa regla se tiene que respetar de las 2 partes, no solamente de parte de los trabajadores, sino también de parte de la autoridad., nosotros te quiero decir que hemos ...este.. hicimos un cambio de horario por ejemplo, la gente trabajaba de Lunes a Sábado, han sido propuestas de nosotros, parecería como un logro decir que logramos un, que trabajáramos de 9 a 4 de la tarde de Lunes a Viernes, parecería como un logro pero no lo es, en el sentido de que los jefes, directores, muchos de ellos se venían presentando a las 11, 12 del día, sí, afortunadamente aquí en el sindicato dicen que hay que ser congruentes lo que dices y lo que haces ¿no?, yo llego temprano sí, yo llego antes que los jefes del departamento, no, entonces que sucedía, la gente salía a las 3 de la tarde, el jefe llegaba a las 11, 12 del día sí, ...este... y de aquí en lo que se acomodaban, bueno ya empezaba a trabajar como a la 1 de la tarde y se enojaba cuando el trabajador sindicalizado la decía, "ya me voy, ya me voy", toda la mañana no hice nada, no lo decía verdad, lógicamente el trabajador nunca va, va a confesar que no hizo nada, sí, pero toda la mañana no hizo nada, sí y ya me voy y se enojaban, no se enojaban de, de tal forma que, de que, no, el sindicato no colabora, el sindicato no, no tu llega temprano, yo, yo se los decía, no., yo una vez le pedí al Presidente que, que me permitiera eh...estar en alguna de las reuniones con, con los,...este.. con los directores y jefes de departamento y nunca me lo permitió...este...

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

porque yo quería exponer mis puntos de vista en ese sentido, no decir bueno, tenemos que trabajar de común acuerdo o sea, ...este... si tenemos diferencia, si cierto pero esas diferencias nosotros los podemos de alguna...este.. eh... hacer coincidencias, no, si coincidencias, llega temprano y pon a trabajar al trabajador desde las ocho y media que entraban a las ocho y media, ponlo a trabajar desde las ocho y media y, y a las 3 de la tarde básicamente todo el trabajo ya se acaba, sí, pero ..este.. tal parece que son premios de, de situaciones de carácter político, de que ser jefe implica que llego cuando voy o no voy cuando no voy, sí y no hay bronca o llego tarde no, pues soy el jefe ¿no?, cuando yo creo que implica mayor responsabilidad que los propios trabajadores, sí, porque, porque la buena conducción del departamento va a redundar en una buena administración, pero, si, si, si estos, estos departamentos pequeños no se están funcionando lógicamente, no se integra a un proyecto que tenga en este caso el Presidente municipal, sí, o sea, no se integran, no se integran y, y yo estoy señal y sugerencia, bueno, pues sí, o.k. ...este la organización política por la militancia, por los participación ..este... te toca este departamento pero necesitas una gente con este nivel que conozca, esto, esto, esto y esto y escoge a quien quieras, ¿si me explico?

Noé: Sí, sí.

Julio: Sí, escoge a quien quieras pero yo necesito una gente con este nivel y no _____ una gente que sea _____ en este, en X departamento o administración necesito una gente, una gente que tenga conocimientos de administración de, de relaciones humanas, que tenga conocimiento de la ley sí, aunque nos la apliquen, nosotros estamos enseñando, enseñándole al trabajador que es lo que no debe hacer, se lo estamos enseñando, que es lo que no debe hacer, sí, y cuales son sus derechos., obviamente no, porque repétían por ahí, los derechos se aprenden de volada, los derechos no se los diga a la gente, se lo aprenden de volada diles cuales son sus obligaciones y, y cuales son sus sanciones, sí, sí, no cumplen con sus obligaciones, entonces yo no tendría ningún problema como sindicato, como dirigente de ellos cuando también, también la autoridad empate con nosotros y, y tengamos los mismos conocimientos, a mí, yo, ni, ni, creo tener desventaja ni ventaja con que ellos tengan conocimientos de la ley. Hace tres años se cambio la ley de, de los servidores públicos, a los servicios de los Estados y Municipios en el Estado de México _____, yo les he tenido que regalar una ley porque no la conocían y abogados eh... y abogados, abogados de aquí del jurídico eh.... Yo les he tenido que regalar la ley., yo le decía el otro día al Presidente en broma, "no pues, ...este... _____yo

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

de alguna manera, yo los pongo de botón” eh... este... bueno, conociendo poco a lo mejor el proyecto de, de el Presidente Municipal, pero ..este.. poco en el sentido de, de algunos documentos, no donde hemos escuchado el, el discurso no de, del presidente, “CAMBIO DE CASSETTE”., con las gentes congruentes de lo que dice y hace dentro del discurso, tu puedes sacar cuales son las líneas de, de un proyecto, no cuales son las líneas ...este... importantes, no de un proyecto...este.. en ese sentido, o sea en ese sentido conozco el proyecto de, de, del Presidente Municipal, no de transformar a lo mejor dicen al nuevo Chimalhuacán, a mi se me hace un poquito como slogan, no sino, si, si, Chimalhuacán requiere lo que están haciendo, lo que esta haciendo la, la, esta administración., Chimalhuacán requiere ...este.. tiene muchísimas necesidades de, de infraestructura, tiene muchísimas necesidades de cuestión educativa y obviamente, bueno se, se requiere que, que los recursos sean canalizados hacia esos rubros, que, que existan programas que refortalezcan la, la educación, que refortalezcan ...este... toda la estructura, toda la estructura hablando de agua, hablando de drenaje, sí, que refortalezcan, la estructura de Chimalhuacán hablando de pavimentación..este que todos los recursos durante cualquier tratado que salen para transformar Chimalhuacán, se requiere muchísimos recursos, no pero alguien lo tiene que empezar a hacer y este creo que, que es bien claro sin afán de quedar bien con él, yo cuando esta mal algo se lo comento ¿no?, al presidente ...este... han hecho, han hecho un gran trabajo durante este año que han estado en este sentido, pero...este... hablando también de seguridad pública, no pero hay, hay cosa mas de fondo desde mi punto de vista que, que no van a funcionar cuando las pequeñas partes dentro de su administración no están con consigo, empatadas consigo de ese proyecto desde ese proyecto de carácter general, hay mucha duplicidad de, de funciones. Sí...este.. trabajos que, que vienen y se quejan los trabajadores sindicalizados dicen, “esque ya lo hicimos, ya lo hicimos un levantamiento de toda esta zona”, sí, de, de comercio es un ejemplo, sí o de predios, si, “ya lo hicimos” y el jefe como no tiene otra, otra situación que inventar para justificar su permanencia creo yo...este.. vuelve a pasarnos por el mismo espacio sí, no esta, no es un trabajo desde mi punto de vista, donde están fallando es el aspecto administrativo de integrar un programa, un programa de carácter general donde, donde todos los departamentos tengamos una, una base de datos de cómo, donde no se dupliquen funciones o tripliquen o cuadruplicen, porque yo te puedo dar ejemplos que tengo de cuadruplicar cosas, eh... saco 10 veces el plano de una zona porque no tengo en que poner hacer las gentes, o sea, pero, pero eso no lo sabe el presidente, ni tampoco lo van a reconocer los directores,

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

ni los jefes de departamento, pero si lo saben los trabajadores y los trabajadores pues, pues obviamente yo, yo tengo contacto con ellos y ellos son los que comentan que, que es lo que esta sucediendo, "me están poniendo a hacer lo mismo, están, parece que me quieren fastidiar", y le digo, "no, no," ellos, ellos se sienten agredidos cuando le haces un trabajo de carácter repetitivo y que no tiene objetivo ya, sí, porque la gente ya no es tonta, la gente ya piensa, la gente, la gente ya, ya dice para que es esto, para que, para que, sí, entonces que pasa, con, que pasa con este tipo de situaciones, bueno, tal parece que tengo que justificar yo como director o como jefe su permanencia, sí, y y que no tenga un poquito más imaginación de que hacer más, sí, de que hacer...este... el departamento fulano ya esta haciendo un trabajo que ya hizo, el departamento sutano, el departamento mengano, por eso hablo de cuadruplicar, nosotros tendríamos que tener un proyecto más integral desde administración, desde, mi punto de vista, ¿en que sentido?, bueno, pues manejar todo a través de sistemas de, de computo ¿verdad?, donde manejemos una base de datos competitiva donde maneje el causantes, donde se maneje agua, donde se maneje comercio, donde se maneje escuela, donde se maneje todo lo que es Chimalhuacán, todo lo que es, que sea información, sí, y donde cada uno de los departamentos tenga acceso a este tipo de información y ya no la requiera ya, ya no mas a desgastas, oh...oh... que tenga la imaginación de que hacer sí., supongo que los departamentos por un lado, algunos son de servicios, los departamentos de servicios, bueno, pues, esos no, no, son recaudatorios, no van, no van a ingresar nada obviamente pues hay que darles servicios, en el caso de servicios médicos por ejemplo este es el caso del DIF Municipal, bueno que esa otra situación pero es parte de la discusión aunque es descentralizado, pero ...este.. algunos departamentos que su función propia son de regular las funciones de comercio por ejemplo en el tianguis desde mi punto de vista de catastro sí, obras públicas desde mi punto de vista debían de ser un poquito con mas imaginación para encausar, encausar el, el ingreso, ¿no?, el ingreso a través de los contribuyentes, ¿no?, más, más que a dedicarse a hacer mil planos de, de algo que ya esta hecho, buscar mecánicas de, de contacto directo con el contribuyente para, para que haya mayor contribución, mayor ingreso para las arcas municipales y ese mismo ingreso le, le permita al ayuntamiento a hacer algunos 2, 3 programas que a lo mejor se han quedado en rezago por falta de, de cuestión económica., en estos términos, así generales sería mi, mi visión de lo que, de lo que como sindicato pensamos, ...este... yo creo que la gente no va a cambiar de la noche a la mañana, eh... nosotros dentro de nuestro proyecto sindical es, ¿a dónde queremos llegar? Bueno, temporalmente estamos aquí, nuestro

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

espacio se termina en tres años más, nuestro espacio son 4 años pero nosotros tenemos que haber llegado a un espacio, a un lugar, a una meta, sí, ¿cuál es la, la meta que tenemos contemplada? Bueno, por principio de cuentas es que la gente ya este plenamente convencida de que lo único, que lo único, que puede en ese caso defender los intereses de los trabajadores, fíjate convencido, es increíble que tenga que decirte esto, pero es así, es real... este... en 4 años el trabajador...este...convencido que es, es el sindicato y no el sindicato de nosotros como dirigentes, sino como una organización de trabajadores, sí, porque la, la gente no tiene conciencia de eso, nuestros trabajadores no tienen conciencia de eso todavía, sí, nosotros queremos llegar ahí con, con otra situación de que, de en el sentido de que la comunidad este plenamente convencida de que el sindicato, el sindicato aquí en Chimalhuacán, no me interesan los lugares de otro lado en este caso me interesa Chimalhuacán que, que los trabajadores del sindicato están, están para servirle a la comunidad y le sirven bien, sí, sí, esa, esa es mi meta intermedia como dirigente del sindicato y para que les sirvan bien, lógicamente la gente debe de estar preparada debe estar capacitada sí, eh... en cuatro años lo podemos hacer sí, pero lógicamente eh... esto la gente, la mentalidad de la gente no cambia de la noche a la mañana, sino es producto de una serie de, de situaciones, de diarias, de repeticiones diarias,. Tendríamos que, que pretender también que haya continuidad, no continuismo, aquí tiene haber otro secretario general, sino que haya continuidad en el trabajo que estamos haciendo nosotros, que ese trabajo que no se vaya abajo, lo que estamos haciendo, estamos haciendo muchísimas cosa...este... ayudando a los compañeros con, con cosas de, de ahora que, que entraron todos los niños a la escuela de conseguir libretas a otro precio muy económico y material de buena, de buena, de buen material, ¿no?, y subsidiando un poquito, ¿no?, subsidiando un poquito el, el material, ¿no?, o sea no, nosotros las libretas profesionales de esa calidad, ...este... las consiguieron a 5.50 no, realmente nos costaron 6.00 pesos, nosotros subsidiamos con .50 centavos y si nos _____ que tenemos que ir _____ a los trabajadores todavía en esta, en esta situación de ir conduciendo aunque yo soy enemigo de eso, de, de ir premiando, estimulando, pero desgraciadamente la gente tenemos que ir cambiándola poco a poco, no podemos hacer un cambio así, así, y asado y por otro lado a lo mejor un poquito también de no sean tan populistas, paternalistas, ¿no?, yo tengo muchos conflictos con la gente...este... porque me acusan un poquito de autoritario a lo mejor lo soy...este...eh...porque a veces no queremos reconocer nuestros defectos no, pero yo creo que, que en ese momento se necesitaba una gente de las características que yo

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

tengo, en otro momento se va a necesitar otra gente, a lo mejor otra gente que tenga, hablando de relaciones humanas que tenga un poquito mayor...este.. calidad en el sentido del manejo de relaciones humanas que yo ...este... pero en ese sentido, sí, sí, se necesitaba en ese momento eh...tener disciplina, sí un choque fuerte, ¿no?, y golpeteado porque la, los trabajadores también no creas que son un alma de Dios, sí, los trabajadores son, son...este... ya logramos desterrar la intriga. El chismecito por ahí, ya logramos que la gente diga que, lo que tenga que decir de frente, ¿no?, ya lo vamos minimizando este tipo de situaciones, entonces creo que si vamos ir cambiando, pero ahorita lo que yo tengo temor, es que sea por el temor que me tienen, dicen ellos, algunos de los que no son, que no están de acuerdo conmigo...este... yo tengo miedo que sea eso, porque entonces cuando ya se suelte la situación de, de carácter, estarlos jalando, entonces quiere decir que no hemos cambiado, que no los hemos transformado, ese, ese es mi temor, ese es mi temor que yo tengo en eso que te acabo de comentar, eso es ya todo lo que te puedo decir.

Noé: Nada más una, una última pregunta, a lo mejor ya me lo dijo durante, durante todo este tiempo en la conversación, ya me digo algunos puntos de que como se comportan los directores de área, como se comporta el trabajador y todo ese tipo de cosas. No se, yo estoy estudiando las organizaciones, en este caso vemos al municipio de Chimalhuacán como una organización, es una compañía, si así lo podríamos poner, una empresa, claro es una empresa gubernamental depende del gobierno del Estado de México..eh...no se si me pudiera decir usted, ¿Si fuese presidente municipal, en este caso, si tuviera todas las facultades para poderlo hacer, que también sería otra, otra, imaginación...este...qué haría para que su organización funcionara eficientemente?, Así, digamos que no va a haber problemas porque, yo se que hay problemas unos son de un partido del PRD otros son del PAN otros son del PRI, Sindicato y a veces no le dejan y a veces no se pero supongamos que usted tuviera el escenario ideal, ¿qué haría para que su organización fuera una organización, fuera una organización, fuera una organización eficiente y productiva?

Julio: Bueno, de, de entrada ...este...sería muy suave ese escenario, ¿no?. Sería, sería excelente, yo creo que todo el mundo podría transformar Chimalhuacán en ese escenario, ideal pero, pero ya en el escenario de carácter real, bueno, lo, lo primeritito que a mí se me ocurre, es que tienes que tenerlo que platicar con, con la ciudadanía, ¿no?, o sea, yo

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

se que es un trabajo enorme, ¿no?, y que, y que esencialmente no lo van a hacer una sola gente porque desgraciadamente todavía sufrimos el presidencialismo, que todo el mundo queremos hablar con el presidente municipal, yo creo que por principio de cuentas, sí, sí, llegar hacia la ciudadanía, que plantee sus problemas, sí, pero también desde mi punto de vista es controlar un gran equipo, un gran equipo con gente que tenga capacidad de respuesta y delegar, delegar precisamente esa respuesta, hacer entender a la gente que tratar con el especialista en la materia de agua, que con el especialista en terrenos, que con el especialista en comercio, que, que es lo mismo tratar con el presidente Municipal y, y que vamos a tener una respuesta, que se le va a dar seguimiento y que se le van a dar respuestas en ese sentido, sí, o sea de entrada sería reestructurar la administración desde mi punto de vista, no hablo de reestructuración de una administración y, y lógicamente por otro lado, hacer mas eficiente la administración, o sea ¿en qué, en qué eficiente?, bueno, que, que haya la gente con la capacidad para delegar funciones, no, no solamente estoy hablando del Presidente Municipal, sino hacia abajo, hacia abajo, que realmente los trabajadores en este caso, estoy hablando de los trabajadores, este quienes sean sindicalizados o no sindicalizados, pues realmente aporten, aporten...este... su fuerza de trabajo en beneficio de los problemas que se quieren resolver, ¿por qué, por qué?, bueno, de nada sirve que, que tengamos hay una secretaria sentada unas 6 horas, no, de nada sirve que tengamos una gente, un notificador 3,4 horas para salir y luego sale dos horas, yo creo que aquí esa gente nosotros la podremos utilizar desde el punto de vista para que, porque yo defiendo mucho el empleo....este...como gestores ante las propias comunidades, como gestores organizando, nuestro propio, nuestro propio equipo, como gestores en las diferentes áreas que hay en el municipio de Chimalhuacán y que ellos de alguna manera fueran el vínculo entre el Presidente Municipal y la comunidad, pero un vínculo de, de trabajadores de tiempo real, de tiempo completo, trabajando en las diferentes comunidades, pero no hacia, hacia una organización de carácter político, sino, sino estoy hablando hacia, hacia una administración hacia una organización que tu comentabas, ¿no?, ...este...ser más eficiente se requiere obviamente, eh... quizás...este.. los recursos ¿verdad?, yo desde mi punto de vista, por otro lado, se utilizaría mucho la tecnología en, en el sentido de instrumentar una, una base de datos, que yo comentaba, que nos permitiera el manejo de todo Chimalhuacán, pues se oye así medio fuerte, no se hay organizaciones que manejan la información de todo el mundo, que no lo pudiéramos hacer de un municipio como Chimalhuacán, eh.. información que ha estado por ahí clavada en ODAPAS, en el DIF, en

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

el ayuntamiento, información que, que no ha sido recabada en 20, 25 años sí, y con los instrumentos que tenemos, bueno, pues esto me permitiría por un lado en uno o dos años tener, tener información eficiente de contribuyentes como yo comentaba, sí, y por un lado tener una recaudación mayor hablando de situaciones de carácter económico y priorizar cuales son las necesidades más apremiantes en cuanto en cuanto a esa relación que tu tienes ya directamente con la comunidad a través de la gente que delega, sí, priorizar, ¿verdad?, con ese mismo dinero lo vamos a invertir, eh... yo creo que para que una organización en este caso de carácter gubernamental funcione, debe ser honesta, desgraciadamente todo mundo viene con un signo de peso, hablando de, de los arreglos políticos, verdad, que quieren tener una posición aquí en tal dirección, tal departamento porque piensan, piensan que van a solucionar su, su vida de carácter económico., tendríamos que convencer a la misma gente que nosotros, tuviera nuestro alrededor de nuestra responsabilidad de decirles, bueno, que, que tener buenos salarios por un lado para que esa gente no, no ande sufriendo tentaciones innecesarias, sí, gente eficiente, pero gente también que, que tendríamos que buscar la forma de pagar bien esos, esos términos así muy generales.

Noé: Bueno, creo que es todo, no se si quisiera agregar algo más, que se nos haya escapado

Julio: Pues no, este entiéndelo, bueno, este, no realmente, que podemos agregar por ahí.

Noé: Son 4 años, son 3 años los que le faltan, ¿verdad?, ¿Hay posibilidades de que usted se reelija?

Julio: No, en el, en el caso de nuestra preparación sindical, nosotros pertenecemos a una organización a nivel estatal de, de un...este.. 27 de octubre cumple 63 años, sí, nosotros una secciona sindical, eh... de 56 mil trabajadores, nosotros somos unos, unos 40...este.. tenemos un estatuto que rige la vida interna de nuestro sindicato en donde nos marcan las reglas y las normas y una de ellas es que no nos podemos...este..reeligir ...este... en una actitud de que se debe de entender que debe de haber cambio, ¿no?, debe haber cambio en las dirigencias en una actitud de_____ ya es un poquito más democrática, no,...este.. no, no te puedes anquilosar aunque hagas muy buen trabajo en un sindicato porque se presta aunque tus intereses son muy personales, ya no son los intereses de los trabajadores y desvirtua el objetivo real del sindicato, del punto de vista., ¿qué tenemos que hacer?, bueno, pues si creemos que, creemos en lo que estamos haciendo, formar

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

cuadros, cuadros que vengan a relavarte con la seguridad de que, de que, van a darle continuidad a, a lo que, a lo poco o mucho que estés haciendo, es, eso es lo que nosotros pretendemos también por ahí y lo estamos haciendo con gente joven...este.. yo les decía que, que si nosotros hubiéramos tenido cuadro, hubieran tomado cuadro, el sindicato que tiene 17 años, yo ya no estuviera aquí, ya no estuviera aquí, porque alguna vez yo fui dirigente aquí del sindicato hace muchísimos años, yo fui delegado de aquí de Chimalhuacán, entonces yo decía, sí nosotros nos hubiéramos preocupado por formar cuadros...este...no tiene porque volver otra gente, que por una experiencia, por nada, simple y sencillamente vas formando cuadros, vas dándole oportunidad a mucha gente de, de participación a, a mucha gente joven porque sabemos que,... yo en lo personal como trabajador, yo quiero estar seguro de que cuando ya este más viejo todavía, pues tener la seguridad de que va a ver gente que me va a defender que me va a proteger mis intereses.

Noé: Claro

Julio: Sí, o sea, y entonces yo tengo ahorita la responsabilidad de ir formando un granito de arena, ir formando algo mejor que el, el tiempo dirá si toman el camino adecuado y eso sería ya todo lo que te podría comentar.

Noé: Bueno, muchas gracias.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

1.3 Entrevista con el PRD

Noe: Bueno, este... mi nombre es Noé Herrera y estoy haciendo una entrevista para, para ver la actitud que tienen los empleados del Municipio de Chimalhuacán hacia su trabajo, no se si podría comenzar regidor diciéndome su nombre su cargo y la comisión que tiene.

Daniel: Sí señor, este... Noé, mire soy Daniel Mendoza Décimo Primer Regidor Municipal de este Ayuntamiento de Chimalhuacán.

Noé: ¿Cuál es su comisión que tiene, perdón?

Daniel: Tengo la de prevención y crecimiento de desarrollo urbano

Noé: Y ¿Cuántas, cuántas dependencias tiene?, ¿Cuánto personal tiene a su cargo?

Daniel: Mira, de personal dentro de las áreas de comisión, son pocas no son muchas, tenemos en una subdirección de tres personas, tenemos un departamento, también, este... que es el departamento de prevención, ese tiene 4 personas, son 7 personas las que están asignadas en esa área.

Noé: Bueno, en, en el puesto que usted tiene, llegó junto con el Presidente Municipal, ¿Cuáles son los objetivos que quiere alcanzar usted como Regidor y toda su gente, qué es lo que pretenden hacer en estos 3 años, bueno ya 2 que le quedan?

Daniel: Bueno, mira, el objetivo es trabajar, nosotros nos encargamos de supervisar para controlar los asentamientos humanos, es la comisión de tu servidor, tenemos un promedio de 60 secciones de comités y luego, todo eso es, es, este... ..como te diré, fortaleciendo con el personal que hay, de la información que me entregan ellos para entrarle duro en contra de los asentamientos irregulares que no estén controlados, situaciones de crecimiento urbano. Todo eso, pues es la raíz de, de que tenemos que normalizar nosotros para ver el nuevo plan estratégico de población.

Noé: En esos tres años ustedes tienen que regularizar, toda la zona de...

Daniel: Estamos, tenemos esa meta de seguir checando, desde luego es muy difícil pero se tiene que hacer un esfuerzo para que en esta administración, quede integrado el nuevo plan de estratégico de administración, que mucha falta la hace a Chimalhuacán.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Noé: Regidor, ¿Usted pertenece a la fracción del PRD?

Daniel: Efectivamente

Noe: No se si me pudiera comentar ¿Cómo fue que llego usted a ocupar el puesto de Regidor?

Daniel: Bueno, mira, para ser un candidato hay que ser un líder de un grupo o de un partido, esas de pertenezco es de donde sa, salí electo interno primero, para después ir a la _____ como candidato.

Noé: Eh, bueno usted es del, del partido del PRD, el Presidente Municipal pertenece al PRI, pero dentro, dentro de este municipio usted pertenece al municipio de Chimalhuacán....

Daniel: Efectivamente

Noé: Veamos al Municipio de Chimalhuacán como una organización, una organización, como una compañía, una empresa, supongámoslo, que la veamos, así. ¿Usted sabe cuáles son los objetivos que el Presidente Municipal tiene, cual es su misión, que es lo que quiere llegar a ser en estos tres años, o dos años que le restan?

Daniel: Bueno, mira, sus metas internas del Presidente las desconozco, lo que si te puedo decir es de las metas que llevamos como cabildo del trabajo, de ir buscando mas expectativas, para el Ayuntamiento de Chimalhuacán a nivel generalizado, como Ayuntamiento Constitucional.

Noé: ¿Las metas del Presidente municipal con las que usted tiene coinciden o hay diferencias?

Daniel: No, claro, que, mira, si coinciden porque para empezar, pertenecemos al Ayuntamiento, somos los integrantes de la cabeza del ayuntamiento donde formamos parte y tu servidor forma figura del comité de prevención donde preside el Presidente Municipal y llevamos tareas similares, se puede decir, dentro del, lo que es _____

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Noé: Eh, Regidor, no se, bueno en este año que usted lleva trabajando aquí dentro del Municipio de Chimalhuacán, no se si, me podría dar un análisis de que como, como son los trabajadores de Chimalhuacán... ..

Daniel: Bueno, mira, bueno mira, aquí en Chimalhuacán la gente se integro en un principio, en ese año 2003, este... entró con muchas ganas, te lo voy a decir así honesto, con muchas ganas de trabajar y hasta la fecha siguen, no importa que los salarios sean raquíuticos, tal vez serán para los de la fracción del PRD, son salarios raquíuticos, eso si te lo puedo recalcar, pero no por eso, la gente se debilita moralmente, todos como partidos tenemos una meta, y no, no venimos aquí por ganar un dineral, si no por servirle a Chimalhuacán, por seguir progresando y por dejar una semillota en la historia de nuestro Chimalhuacán, que es un municipio histórico y cultural también.

Noé: Ya lo veo que si, y dentro, bueno de este año, ¿ Usted ha visto que la actitud de los empleados es, es buena, eh, no se si ha detectado que necesiten cursos de capacitación, ¿Cree usted que los necesiten?, Que me podría decir al respecto.

Daniel: Si mira, cursos de capacitación incluso, tan importantes fue desde un principio que solicitamos nosotros como cabildo, como ayuntamiento a que se invitaran, los se puede decir, los representantes, los que impartirán los cursos a los servidores públicos tanto a los directores, como jefes de áreas a recibir capacitación, ya que nosotros regidores, también recibimos capacitación por parte de nuestro estado y de nuestro partido que también nos, nos dan cursos para no estar cometiendo errores.

Noé: ¿Que tipo de cursos cree que sean necesarios inmediatamente para que el departamento funcione?

Daniel: Bueno, mira, los cursos que son inmediatos, esos son desde luego, sobre el sistema que se esta llevando dentro de cada dependencia, dentro de cada departamento conforme al área, desde luego nadie nace sabiendo, pero como una capacitación y buena, y una buena, a participación de, de ganas de trabajar, pienso que no hay nada imposible, no.

Noé: Claro, bueno por último, eh, no sé, me gustaría que usted me comentara, imaginemos que usted es el Presidente Municipal.... se que no lo es...

Daniel: No, no podría.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Noé: Supongamos que usted gana las elecciones, es el Presidente Municipal, ¿no? Y que bueno, usted podría ser, probablemente algunas cosas mejores o mucho menos, supongamos que todos los representantes, los 16 regidores, también lo apoyan eh, los síndicos también están de lado de usted, el sindicato también lo apoya ¿qué haría usted para mejorar al Municipio de Chimalhuacán como organización?

Daniel: Bueno, mira sería como ayuntamiento, este... por ejemplo, aquí desde que pisas este lugar tienes una meta, tienes una meta de trabajar nuevos proyectos, como es el puente y eso, fueron discusiones fuertes en el cabildo, y desde luego se logró con el apoyo de todos y también por los problemas que ha habido, hay, eh, ese puente, las continuaciones de la obra de lo que fue la avenida Nezathualcoyotl, la avenida de los patos, la avenida camino viejo a Chicoloapan y otras avenidas que son principales, como Arca de Noé, Atrigrapilco Zocoyotl y otras que no recuerdo su nombre, eso fue u, un proyecto que se estuvo revisando en cabildo y fue, como te diré, revisado y hasta su punto ahora si aprobado porque, por la imagen que le daría a Chimalhuacán de real, porque tenemos tantos años y tan marginado esta nuestro ayuntamiento, entonces llevamos una meta y no terminamos de seguir pensando en como hacerlo bello a Chimalhuacán, esa si es una meta que nunca va a terminar, tal vez hablamos de otros tres años y vamos a seguir en la lucha, tal vez ya no en el ayuntamiento, nos vamos al ámbito político, este... donde sigamos seccionando para nuestros Chimalhuacenses.

Noé: Bueno, creo que es todo, muchas gracias.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

1.4 Entrevista con el PRI

..... para que posteriores administraciones, nosotros pues salimos después de tres años, pero posteriores administraciones, tengan elementos para que puedan continuar con este tipo de programas y a la larga se pueda tener pues algún resultado positivo, en relación a nuestra gentes y así te, te puedo explicar, tenemos hasta un cronograma de actividades que realizan, este... cada su programa, el, el programa de participación de la mujer, sobre equidad de género en Chimalhuacán, este todavía, des, desgraciadamente no es una situación exclusiva del municipio pero desgraciadamente, existe una pues discriminación a la mujer en relación a sus capacidades, todavía nuestra sociedad piensa que la mujer esta dirigida solamente a realizar actividades domésticas, a, pues realizar actividades exclusivas para la familia, para la educación de los hijos y para el hogar solamente y se dejan de lado pues las situaciones de que la mujer tiene capacidad para ocupar puestos administrativos por ejemplo, de que la mujer es muy capaz para otro tipo de labores profesionales y otro tipo de labores que ayudan muchísimo a la sociedad, estamos desperdiciando un trabajo muy importante en relación a, a la mujer y si aprovechamos ese trabajo, si pudiéramos formar en la gente, la conciencia de que las mujeres también tenemos, este... igualdad de capacidades en relación al hombre para trabajar, para diversos proyectos, pues podemos mejorar también muchísimo nuestra sociedad.

Noé: ¿Tú crees, que, que la misión, la visión y los objetivos que tú tienes, entonces están muy, muy limitados por las fuerzas políticas de alrededor?

Regidora: Sí, están limitados por la situación política, desgraciadamente, sí, porque aquí no importa desgraciadamente, ja, ja, ja, eso es entre nos, ja, ja, ja, aquí no importa si tu tienes buenos proyectos, sencillamente si yo presento mi, mi proyecto de trabajo, como lo presentamos por ejemplo, yo presento el proyecto de trabajo...presidente tengo este proyecto de trabajo apóyeme para realizar la infraestructura necesaria y realizar este tipo de proyectos, impulsarlos, pero además políticamente, este...soy contraria, este...a la ideología del presidente municipal, pues me va a decir, “tu no, no, no tengo apoyo, no te puedo apoyar” y eso para mi, pues impide que mi trabajo se realice como se debe de realizar, que mis objetivos lleguen, lleguen a concluirse de manera, este...pues, total y pleno como lo estamos planeando, no simple y sencillamente al no recibir apoyo, no tengo ni la infraestructura necesaria, ni la gente necesaria, ni la economía para que la gente salga a realizar este tipo de pláticas con los padres de familia, con las sociedades de padres de familia en las escuelas por ejemplo, con este...con las comunidades, los

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

doctores, que vallan a explicarles a las, a las mujeres sobre su salud reproductiva, como deben cuidarse, todo este tipo de situaciones, porque la gente no va a ir con sus propios recursos, entonces eso si me limi..., si me limita mucho que mis objetivos puedan cumplirse.

Noé: Eh, los objetivos que tiene el Presidente Municipal, en este caso Tolentino, eh, ¿Sabes cuáles son?

Regidora: Mira, sus objetivos.. se, para eso existe un plan de desarrollo municipal, se supone que todas las administraciones, al iniciar tenemos que realizar este plan, el tiene que sentarse con los regidores y decir, "a ver, ¿que es lo que queremos mejorar en nuestro municipio?, ¿Cuáles son nuestras necesidades?", Para eso se hacen campañas políticas y electorales, ¿no?, Para visualizar que necesidades tiene la población y después verirlas en nuestro programa, en nuestro proyecto de trabajo y decidir conjuntamente, no solamente el presidente individualmente, o yo como regidora individualmente, sino de manera conjunta decidir, son muchas la necesidades que visualizamos, son muchas las necesidades que tenemos que cubrir, ahora bien, vamos a sentarnos, vamos a reunirnos y platicar de que manera vamos a subsanar esas necesidades, sin embargo, este...pues, los presidentes municipales, no creo que sea solamente exclusivo de nuestro presidente, mandan a hacerlos, los planes de desarrollo municipal, a través de que bueno, realizan algún, salen a las comunidades o realizan algún trabajo con las organizaciones políticas y dicen no, pues necesitamos eso, necesitamos el otro y en base en eso, realizan sus proyectos, pero realmente, no los este...no los visualizamos correctamente como deben de realizarse, esto significa que bueno, contamos con un sinfín de necesidades y el presidente se dirige más hacia la cuestión de infraestructura urbana, hacia que le importa más o le da mas prioridad el presidente a que existan guarniciones y banquetas, pavimentaciones, drenajes, este...obra pública y te deja de antemano, de manera secundaria, este tipo de situaciones como las que te comento ahorita que son solamente prioritarias también para el ayuntamiento, no o para cualquier población.

Noé: ¿Los objetivos del Presidente Municipal, su visión de lo que quiere llegar a ser de Chimalhuacán, van muy de acuerdo a los que usted tiene?

Regidora: Difieren..... difieren porque un proyecto debe de realizarse de manera integral, eso es, no debes de descuidar la obra pública obviamente, pero tampoco debes de

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

descuidar la situación de estrategias y proyectos para que nuestra sociedad valla creciendo, este...intelectualmente o moralmente o de otro tipo de que, que la gente valla teniendo otro tipo de visión de su vida, para que también pueda este cambiar y darse un cambio integral y total, si solamente el presidente municipal que ahorita lo esta realizando, se avoca a obra pública y descuida y deja de lado la visión de que la gente debe de superarse personalmente también, pues se, se realizan un disparidad y, y en una colonia podemos tener agua, drenaje, luz, pavimento pero muchos problemas en relación a delincuencia, a cuestiones de violencia intrafamiliar por ejemplo, todo este tipo de situaciones, que deben ir superándose realmente.

Noé: Regidora, hace, hace algunos minutos, usted me comentaba que aquí dentro de su departamento, usted no tiene los recursos necesarios como son los humanos, los económicos para pode realizar todos sus planes que usted, que usted le gustaría llegar a ser, eh, hablando de los empleados, eh, no se si usted me podría dar una, una descripción de cómo son los empleados del municipio de Chimalhuacán comenzando con los de usted y después en general ¿cómo, como considera que son los empleados, su actitud?

Regidora: Que paso, (ENTRO UN AMPLEADO A SOLICITAR ALGO)

Noé: Bueno, estábamos viendo las actitudes de los empleados del municipio de Chimalhuacán, primero en su grupo ¿cómo trabajan, que es lo que hacen, como es su desempeño laboral? Y después si lo quieres ir ampliando hacia el Municipio en general.

Regidora: Mira, otra vez te vuelvo a repetir que mi caso es un caso muy peculiar, ja, ja, ja, no todos mis compañeros están en esa misma situación, anteriormente se trabajaba como un departamento de informática, estadística con un departamento de demografía y todo esto estaba correlacionado con la dirección general de población, pero resulta que administrativamente, cuando una administración llega, los presidentes municipales hacen las modificaciones que se les antoje hacer administrativamente o sea que si como presidente municipal vio o visualizó que el anterior departamento de población y los depart.... y las direcciones y los departamentos, no, no le servían de mucho para su administración las podría quitar y las quitó cuando por la situación jurídica que yo te acabo de explicar, yo entre posteriormente a trabajar, todos mis compañeros ya habían entrado y habían decidido anteriormente que esta dirección no servía de nada y la quitaron, dejo

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

de existir la dirección con sus departamentos y solo esta trabajando ahorita un departamento que es el departamento de población, este departamento de población, a la gente por los compromisos políticos que se realizan en campaña con los grupos políticos.... si buenas tardes, (OTRO EMPLEADO INTERRUMPE).....entonces, resulta que otra vez de los compromisos políticos, se, se decide quien, quienes van a colaborar con los departamentos en las direcciones y es así como se les dan los empleos, esto significa que como apoyaron en campaña a ellos el presidente municipal les dice. "Pues bueno, en gratificación de que apoyaste a mi campaña y todo eso, tu te vas a ir como jefa de departamento de población, porque ya no va a existir una dirección, esa no nos sirve de nada, nada más va a existir un departamento, tu te vas como jefa" y la jefa tiene a su secretaria, a su auxiliar y como tenían mucho trabajo obviamente porque no tenían antes noción de lo que era el trabajo de población, le pide al sindicato de trabajadores que le mande gente sindicalizada a, a colaborar con ella y ahorita están trabajando actualmente, ¿cuántas personas Fred, en el departamento de población?, ¿7?, siete, ocho personas, esas personas se dedican esencialmente a realizar, este a actualizaciones de nuestro censo poblacional o sea a verificar en cada colonia, en cada barrio, cuanta gente hay, este...a crecido o no a crecido nuestra población y todo esto, pero es un trabajo pues, meramente importante, muy importante, muchísimo muy importante, pero no es un trabajo completo porque no tiene al personal debe de tener, esto significa que todos nuestros programas, debería yo, como regidora de apoyarlos en ellos, ellos son lo que deben de hacer el trabajo, yo solamente, mi función es verificar que el trabajo se haga bien y correcto, pero desgraciadamente no se da de esa manera, entonces tengo que buscar alternativas que otro, que otro departamento o que otras instituciones pueden colaborar conmigo para llevar acabo estos, estos proyectos y ellos se dedican exclusivamente a eso, o sea que su trabajo no, no es como debería de realizarse, también no cuentan con la infraestructura, con los recursos humanos, con los recursos materiales, si ahorita, actualmente están llevando pláticas, sobre las pláticas que doña Elisa, ¿cómo se llaman?, valores y actitudes en las primarias y en las secundarias, estas pláticas, que ella esta dando, ella es contadora, ella es maestra en un CONALEP y ella es la que se esta, ella es la que esta llevando acabo este tipo de pláticas con los alumnos, bueno, pues éstas para realizar ella su trabajo necesita gente, que sea capacitada pero desgraciadamente, la gente no es capacitada en la materia, aquí, los, el recurso con el que contamos, no tiene, este, algún tipo de profesión por ejemplo, esto significa que la mayor parte de la gente apenas estudiosa primaria, la mayor parte de la gente que labore aquí, la primaria,

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

algunos la secundaria y muy escasos y esos contados, contados, pues tienen alguna profesión, completamente, este, pues dirigida a otro tipo de campo que, que no se emplean en lo que deben de emplearse en este sentido para realizar este tipo de proyectos pues yo necesitaría contar con psicólogos, ¿no?, con la gente de trabajo social, con gente, este, que, que se dirija y encamine su trabajo hacia lo que son relaciones humanas y todo este tipo de situaciones y puesta gente que este laborando en el departamento pues es la, la jefa de departamentos que estudio contabilidad y los demás que tiene la primaria y algunos de ellos ni la primaria tienen, entonces, imagínate, no, este, tenemos un problema muy grande en relación a recurso humano capacitado, pero bueno que puedo decir, ja, ja, ja, al respecto, ¿no?

Noé: ¿No tienen entonces ningún curso de capacitación?

Regidora: Se realizan cursos de capacitación por parte de recursos humanos, pero se dirigen hacia cuestiones administrativas y técnicas, eso es, por ejemplo, ah, ah, tener este...en cuenta cuestiones técnicas, en relación a obra pública y cosas así, más que a cursos específicos a cada área., eso nos vendría a ayudar mucho, pero retrasa también mucho el trabajo, porque el ayuntamiento no ha tenido, ningún mecanismo y ninguna estrategia, algún tipo de política que puedan obligar al trabajador a asistir a esos cursos, entonces se realizan unos cursos de manera muy generalizada y no hay cursos específicos y, y solamente pasan a invitar a la gente a que acuda a esos cursos, entonces la gente no se interesa obviamente en ir a esos cursos, ¿no?, lo único que hacen es decir, bueno, si voy a esos cursos, pierdo toda una semana de trabajo y yo tengo que entregar un reporte de lo que estoy haciendo, pues mejor no voy al curso, porque además no tengo tiempo, los cursos se realizan de 9 de la mañana, ¿a que horas Adriana?, ¿a las 2 de la tarde?, a las 12, entonces nosotros laboramos de 9 de la mañana a las 3 de la tarde, ellos pierden, pues, vas...un buen de tiempo, en el curso, que no es específicamente al área, en la que lo necesitan, ¿no?, y la gente no le interesa, a mi no me interesa por ejemplo, si yo me dedico a verificar lo de, el, el niño o presectoria juvenil, no me va a interesar saber, como se realizan un expediente técnico de una obra, por ejemplo, entonces, yo no voy al curso, mejor para mi, es pérdida de tiempo, porque yo necesito realizar mis actividades, entonces,..

Noé: Ya veo, ¿el, el desempeño laboral de los empleados que usted tiene directamente, como lo evalúa?

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Regidora: Muy bueno, ja, ja, ja, mira, como regidora, tenemos, contamos nosotros con personal que nos ayuda a nuestras labores como regidores, esto es porque nosotros tenemos, este...muchas, mucha representativita y tenemos que andar en campo visitando a las colonias, realizando inauguraciones de calles, realizando eventos y quienes están en nuestras oficinas llevando acabo todo este...toda la problemática las necesidades de la gente, que se acerca con nosotros a pedirnos apoyo y ayuda, es pues, son nuestros colaboradores, en este caso nuestros auxiliares, en mi caso tengo tres solamente, dos auxiliares, mi secretaria, mis dos auxiliares son licenciados en Ciencias Políticas y Administración Publica, mi secretaria también es Ingeniera, ¿en que Adri?, Diseño Grafico, entonces, este, pues yo salgo, pero me quedo con la plena confianza de que cualquier persona que llegue a pedirme algún tipo de apoyo, ellos lo van a resolver instantáneamente para eso estamos ¿no?, para calificar al personal tienes que verificar desde su puntualidad, sus asistencias, el grado en el, el dinamismo que tienen para realizar las actividades, el que no pongan peros para ningún tipo de situación, de que resuelvan problemas porque para eso están, para resolver problemas no para hacerlos mayores en que este, no eviten que la, los tramites burocráticos no se les hagan pesados a la gente ¿no?, por eso vienen a pedirnos apoyo, para evitar ese tipo de situaciones, porque a veces son externos esos tramites de que, de que tenemos nosotros que depender de algunas otras, este instancias de algunas otras direcciones , pues también se involucra mucho la responsabilidad que mis auxiliares tengan para agilizarlos ¿no?, para que en mi representatividad y con mi representatividad, vallan a realizar las facilitaciones de, de los trámites en cualquier otra dirección y ellos pues me apoyan mucho

Noé: Y ¿cómo, cómo los contrato o sea a lo que me refiero, hubo un exámen de selección, unas entrevistas, cómo fue que los contrato?

Regidora: No, mira en mi caso, también es muy peculiar, ja, ja, ja, yo soy muy peculiar, ja, ja, ja, también es muy peculiar porque, mira, este...yo cuando, yo entre a trabajar aquí, tenía unos meses solamente de haber egresado de la universidad

Noé: ¿En qué perdón?

Regidora: Entonces, este...también en la Licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública, entonces, como así, como regidor, te dicen, no te ponen límites, simple y sencillamente te dicen, "usted tiene, este..oportunidad de meter a 3 personas que

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

van a auxiliarlo, tu busca a las personas que quieras”, y por eso se dan los vicios de que los, los compadrazgos, todo ese tipo de vicios administrativos que todavía hoy en día nos son muy desfavorables ¿no?, en ese, en este caso pues uno de mis objetivos era precisamente eficientizar todo lo relacionado a cubrir las demandas que se me hicieran llegar como regidora y lo iba a realizar de manera este...pues no, realizando compromisos políticos con la gente de mi organización, en ese sentido tuvo que hacer a un lado el compromiso político que yo tenía que meter a la gente de mi organización que trabaja conmigo de meterla y de que se ganó su lugar y de que estuviera aquí conmigo, y si yo hubiera hecho eso, la gente que trabaja conmigo en mi organización y todo eso, no tiene tampoco una capacitación y eso me hubiera causado muchos conflictos, entonces me, pues tuve que pedirle a ellos, que de alguna manera, también son egresados conmigo y que los conocía por.....(CAMBIO DE CASSETTE)...ellos colaboran conmigo, para que pudiera cumplir ese objetivo que tenía que cumplir, para que yo vuelva a ser regidora, va a pasar toda una vida y ya no me va a tocar, las oportunidades en la vida te llegan una sola ocasión y para mi es muy importante que esta oportunidad que yo tengo, pueda, pueda generar el mayor de mis esfuerzos para que pueda realizar mi trabajo correctamente porque no voy a volver a pisar estas oficinas después de los tres años.

Noé: ¿Eso quiere decir que a los 3 años usted se va con todos sus empleados?

Regidora: Exactamente

Noé: ¿El compromiso que sus empleados tienen es con usted o con el municipio o con el partido o con quién?

Regidora: El compromiso que mis empleados y yo tenemos es con la gente, porque aún y con todo el trabajo político que hayamos tenido anteriormente para poder llegar a esta posición, la gente, toda la gente necesita de nosotros, es nuestra obligación como servidores públicos y siempre va a ser nuestra obligación como servidores públicos de atender a toda la población sin distinción de nada, sin distinción de género, sin distinción de partidos políticos, de ideologías, sin distinción de nada, la gente votó y salimos electos y es por eso que nosotros tenemos la obligación y el compromiso de atender a esa gente que votó por nosotros, entonces el compromiso que ellos tienen no es conmigo, ni con el ayuntamiento, ni con ninguna otra institución, sí no simple y sencillamente el compromiso que ellos tienen es con la gente que viene a pedirnos apoyo para que de esa manera

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

atendamos y re..... y ¿cómo se dice?, res...tribuyamos, este... pues la confianza que ellos pusieron en nosotros al elegirnos.

Noé: Ya veo, finalmente eh, es una pregunta así, un poco utópica, si usted fuese presidenta municipal de aquí, de este municipio y tuviera gran apoyo por parte de sus regidores, sus síndicos, políticamente estuviere fuerte, ¿Qué es lo que haría diferente del Presidente actual?

Regidora: Lo que haría diferente de mi Presidente es, apoyar a todos sin condición de ninguna especie y de ninguna índole porque es hay, el compromiso que tú debes de hacerte como presidente, como líder, como todo, apoyar a la gente, estas aquí por ellos y debes de apoyarlos sin discriminación de ninguna especie, ni política, ni administrativa, ni de ningún otra índole, eso es lo que haría diferente de mi presidente, apoyar a toda la gente.

Noé: Ya veo

Regidora: Y si hay algún proyecto de algún proyecto de alguno de mis colaboradores, darles todo el apoyo para impulsar ese proyecto, porque hay mucha gente con muchas inquietudes, pero si no tienen apoyo, no se puede hacer nada, ni se puede lograr nada, es lo único diferente que, que yo haría de el, apoyarlo a todos.

Noé: Bueno, no sé si quisiera decir algo más regidora que no le haya preguntado y pedirle permiso, si es posible de escribir la, la entrevista.

Regidora: Si el permiso lo tienes, ja, ja, ja,

Noé: Ah, gracias

Regidora: Este...que te puedo decir, si, si, quiero decir algo más. Cuando yo llegue aquí, llegué con muchas ilusiones y con muchas de cambiar muchas cosas de subsanar, muchos vicios y de mejorar de alguna manera la condición de vida, de la gente al paso del tiempo y desgraciadamente al encontrarme aquí y verificar, y verificar como es este tipo de situaciones, se ha quedado en mí, el coraje de continuar luchando para que esto pueda cambiar de alguna manera, esto es un vicio enorme, un vicio muy grande que no nos ha permitido crecer, este...socialmente y si es, si estos vicios pudieran hacer conciencia en la gente y poner lo mejor de nosotros mismos en todo eso, muchas cosas cambiarían y seríamos grandes todos, entonces este, es muy lamentable que, que nosotros que estamos aquí, no podamos contribuir a que esto pudiera realizar. Ya es todo lo que puedo decir.

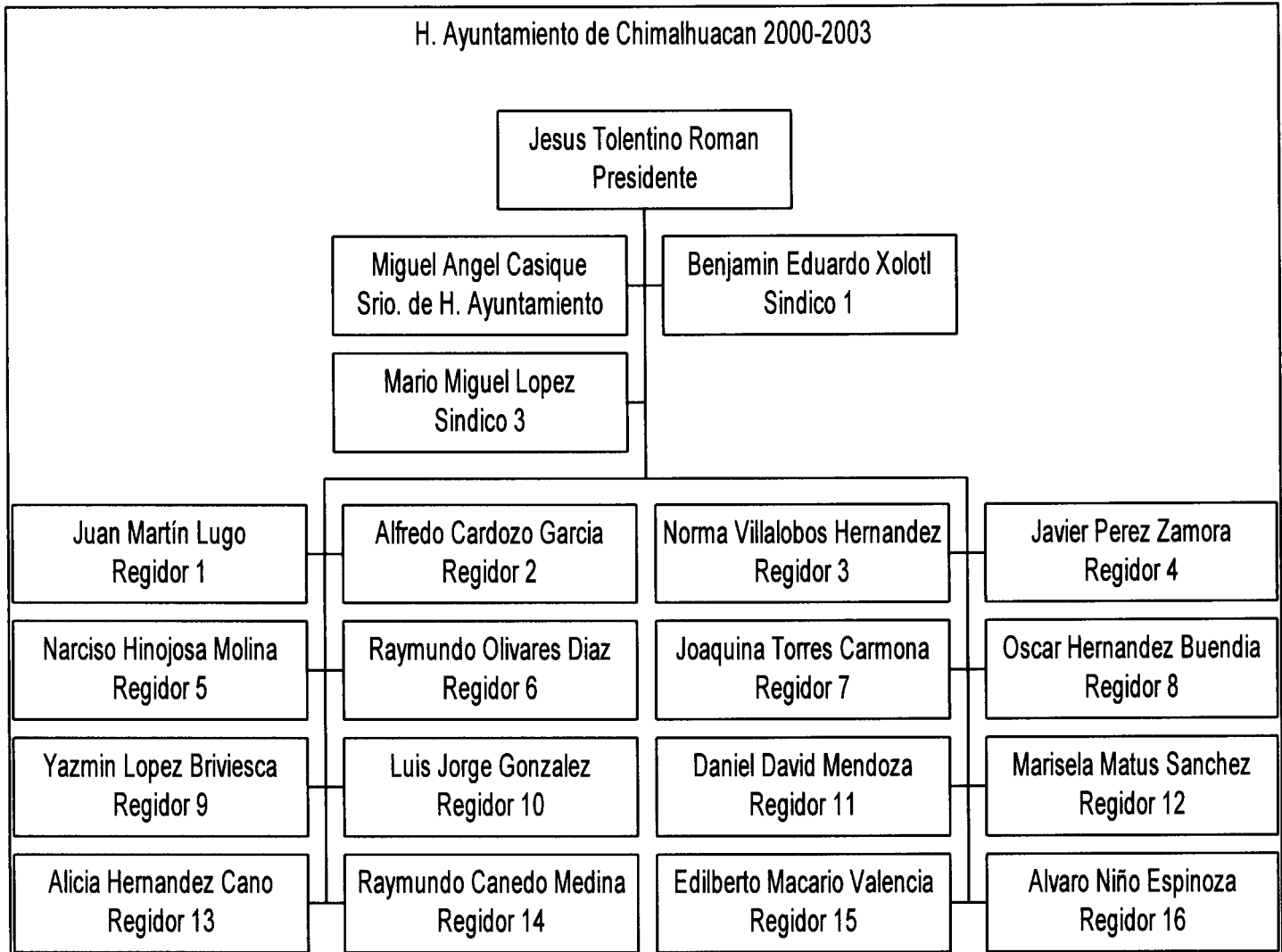
Noé: Gracias.

Anexos II

Descripción Organizacional de Chimalhuacán

Anexos Dos

2.1 Organigrama



Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.2 Directorio

Departamento	Responsable	Puesto
14 REGIDURIA	RAYMUNDO CAÑEDO MEDINA	REGIDOR
2 REGIDURIA	ALFREDO CARDOZA GARCIA	REGIDOR
3 REGIDURIA	NOMA VILLALOBOS HERNANDEZ	REGIDOR
16 REGIDURIA	ALVARO NIÑO ESPINOZA	REGIDOR
8 REGIDURIA	OSCAR HERNANDEZ BUENDIA	REGIDOR
SINDICATURA 1	BENJAMIN XOLOTL ALONSO	SINDICO 1
DIRECCION GRAL. DE ASESORES	EUGENIO ALONSO CHOMBO	DIRECTOR
FINANZAS Y TESORERIA	MIGUEL RIBERA ORTIZ	DIRECTOR
DIRECCION DE SEGU. PUBLICA	TELESFORO GARCIA CARRERA	DIRECTOR
JURIDICO DE SEGU. PUBLICA	CARMEN MENDOZA MACUITL	JEFE DE DEPTO.
GOBERNACION	MARTIN TABERA ALTAMIRA	DIRECTOR
DIR. DE OFICIALIAS CONSILIADORAS	HUGO RIOS ARRIETA	DIRECTOR
COORD. RECEPTORIA E INGRESO MUN.	ANTONIO AQUINO GARCIA	COORDINADOR
RECEPTORIA	PABLO PEREZ FLORES	RECEPTOR
DIR. GRAL. DES. URB. ESTATAL	FELIX GONZALES PALACIOS	DIRECTOR
SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO	MIGUEL ANGEL CASIQUE PEREZ	RESPONSABLE
DEPTO. EVALUACION Y SEGUIMIENTO	ARTEMIO PACHECO GONZALES	JEFE DE DEPTO.
DEPTO. DE LIC. DEL USO DE SUELO	JORGE ARTEAGA RUBI	JEFE DE DEPTO.
DEPTO. PRIORIDADES EST. Y MUN.	BERNARDO CONCHA	JEFE DE DEPTO.
DEPTO. DE LIC. DE CONSTRUCCION	ALMA GONZALES ALFARO	JEFE DE DEPTO.
DEPTO. INFORMATICA Y ESTADISTICA	JOSE SANTOS CONTRERAS	JEFE DE DEPTO.
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURIDICOS	INOCENCIO IBARRA PIÑA	DIRECTOR
DIRECCION DE SERVICIOS GRALS.	ARTURO MUÑOS DE LA ROSA	DIRECTOR
ARCHIVO DEL REGISTRO CIVIL	JUAN CARLOS ROBLES URBINA	DIRECTOR
DEPTO. DE COMERCIO ESTABLECIDO	JOSE GPE. MACIAS ROBLES	JEFE DE DEPTO.
DIRECCION DE TIANGUIS	FERNANDO LUIS MARTINEZ	DIRECTOR
DIR. DE INDUSTRIA Y COMERCIO	JESUS BERNAL PEREZ	DIRECTOR
MERCADOS	CRISPIN LOPEZ GARCIA	JEFE DE DEPTO.
SUTEYM	JULIO IBARRA MEDIANO	JEFE DE DEPTO.
SINDICATURA 3	MARIO MIGUEL LOPEZ	SINDICO 3
DIRECCIÓN DE VIA PUBLICA	YOLANDA MEDIANO MARES	DIRECTOR
DEPTO. DE ESPECTACULOS	RAFAEL ROCHA CHAVARRIA	JEFE DE DEPTO.
DEPTO. DE FOMENTO AGROPECUARIO	TERESA VALVERDE CALZADA	JEFE DE DEPTO.
DIR. DE FOMENTO ECONOMICO	ROBERTO SANCHEZ ENRIQUEZ	DIRECTOR
DIR. COMUNICACIÓN SOCIAL	VIRGINIA SALDAÑA RAMIREZ	DIRECTOR
DIR. DE EVENTOS ESPECIALES	PEDRO AURLA RODRIGUEZ	DIRECTOR
DIR. DE PERSONAL	DULCE MA. GUTIERREZ TORRES	DIRECTOR
DIR. DE CATASTRO	LESVIA PINEDA GUTIERREZ	DIRECTOR
REGISTRO CIVIL	JUAN CARLOS ROBLES URBINA	DIRECTOR
15 REGIDURIA	EDILBERTO PALENCIA PACHECO	REGIDOR
5 REGIDURIA	NARCISO HINOJOSA MOLINA	REGIDOR
1 REGIDURIA	JUAN MARTIN LUGO	REGIDOR
12 REGIDURIA	MARICELA MATUS SANCHEZ	REGIDOR
10 REGIDURIA	LUIS GONZALES MARTINEZ	REGIDOR
9 REGIDURIA	YAZMIN LOPEZ BRIVIESCA	REGIDOR
7 REGIDURIA	JOAQUINA TORRES CARMONA	REGIDOR

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

4 REGIDURIA	JAVIER PEREZ ZAMORA	REGIDOR
CURP	LUCIA MEZA JUAREZ	AUX. ADMVO.
DIR. CONTRALORIA INTERNA MUN.	DAMASO CONSTANTINO GLZ	CONTROLADOR
42 JUNTA DE RECLUTAMIENTO	ALICIA FUENTES CASIANA	RESPONSABLE
11 REGIDURIA	DAVID MENDOZA BELLO	REGIDOR
13 REGIDURIA	ALICIA HERNANDEZ CANO	REGIDOR
DIR. GRAL. DE ADMO. DE R. H.	ANA LILIA GUTIERREZ TORRES	DIRECTOR
DEPTO. DESARROLLO POLITICO	ISAAC TAVERA ALTAMIRA	JEFE DE DEPTO.
DIRECCION DE PATEONES	HELINDA ECHEVERRIA PREISSER	DIRECTOR
DEPTO. DE AREAS DE DONACION	JESUS FLORES FLORES	JEFE DE DEPTO.
COORDINACIÓN DE ELECTRIFICACION	JESUS FLORES FLORES	JEFE DE DEPTO.
DEPTO. DE PROYECTOS	IGNACIO TERRABLANCA CASTAÑEDA	JEFE DE DEPTO.
DIR. DESARROLLO URBANO	RAUL CANTU HERRERA	DIRECTOR
DIR. DE TENENCIA DE LA TIERRA	PABLO CASTRO BUENDIA	DIRECTOR
DIR. GRAL. DES. URB. Y OBS. PBS.	GLORIA BRITO NAJERA	DIRECTOR
DEPTO. DE PROGRAMAS	DEMETRIO SILVESTRE AGUSTIN	DIRECTOR
DIR. GRAL. DE SERV. PUBLICOS	MARCELINO HERNANDEZ TAPIA	DIRECTOR
VIVIENDA	FLORA NAJERA AVENDAÑO	JEFE DE DEPTO.
6 REGIDURIA	RAYMUNDO OLIVARES DIAZ	REGIDOR
DIR. REC. MATERIALES	JESUS HERNANDEZ AMARO	DIRECTOR
INVENTARIOS	ALEJANDRO CRUZ GALLARDO	JEFE DE DEPTO.
SUMINISTRO DE MAT.	NABOR LOPEZ LIMA	JEFE DE DEPTO.
ADQUISICIONES	MA. ELENA MTZ. PILLADO	JEFE DE DEPTO.
JURÍDICO DE DES. URBANO	GABRIEL PACHECO ATRANO	JEFE DE DEPTO.
DIR. DE LIMPIAS	MARGA ECHEVERRIA PREISSER	DIRECTOR
DIR. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	ALEJANDRO GARCIA CRUZ	DIRECTOR
PROBECAT	ESTEBAN LOPEZ DURAN	JEFE DE DEPTO.
BOLSA DE TRABAJO	GERARDO LOPEZ MONROY	SUBDIRECTOR
APOYO Y CONS. ARQUEOLOGICA	MAGDALENA GARCIA MTZ	JEFE DE DEPTO.
ASUNTOS INDIGENAS	CARMEN VARGAS RAMIREZ	JEFE DE DEPTO.
DIR. BIENESTAR SOCIAL	ENRIQUE CASTILLO URIBE	DIRECTOR
DIR. PRESERVACION DEL MEDIO AMB.	CARLOS JMZ. MILLAN	DIRECTOR
DIR. DE PARQUES Y JARDINES	PEDRO ARRIETA JIMENEZ	DIRECTOR
COORD.. CONSEJOS DE PART. C	PABLO CONSTANTINO SILES	JEFE DE DEPTO.
COORD. DE DELEGADOS	LORENZO ROMERO PEREZ	JEFE DE DEPTO.
DIR. GRAL. EDU. CULT. Y BIENESTAR	ENRIQUE CASTILLO URIBE	DIRECTOR
DEPTO. DE POBLACION	ELZA MILLAN PADILLA	JEFE DE DEPTO.
DIR. DE BACHEO Y BALIZAMIENTO	GUILLERMO AMPUDIO SALAZAR	SECRETARIA
DIR. DE BIBLEOTECAS	CLAUDIA NOLASCO DOMINGUEZ	DIRECTOR
DIR. DE EDUCACION	IGNACIO CANTO IZQUIERDO	DIRECTOR
DEPTO. DE CONTROL VEHICULAR	RUBEN VILLAVICENCIO AGUILAR	JEFE DE DEPTO.
DIR. DEL DEPORTE	JESUS MA. PEREZ HERNANDEZ	DIRECTOR
DIR. ECOLOGIA	GILBERTO FLORES SANTA	DIRECTOR
DEPTO. DE PARQUES Y JARDINES	TOMAS LEMUS SANCHEZ	JEFE DE DEPTO.
DIR. TURISMO	VALENTINA MARTINEZ	DIRECTOR
COORD. DES. Y FOMENTO ECO.	MA. ALICIA MORALES GRANADOS	AUX. ADMVO.

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.3 Análisis para la Selección de la Muestra

2.3.1 Antigüedad y Género

	Hombre	Mujer	
-1 año	25	26	51
1 año	122	113	235
2 años	3	15	18
3 años	7	10	17
4 años	25	38	63
5 años	7	17	24
6 años	1	3	4
7 años	2	3	5
8 años	5	2	7
9 años	1	2	3
10 años	4	5	9
11 años	0	2	2
12 años	1	1	2
14 años	0	1	1
15 años	0	1	1
16 años	0	3	3
17 años	0	2	2
18 años	0	1	1
19 años	0	1	1
20 años	0	2	2
23 años	1	0	1
Total	204	248	452

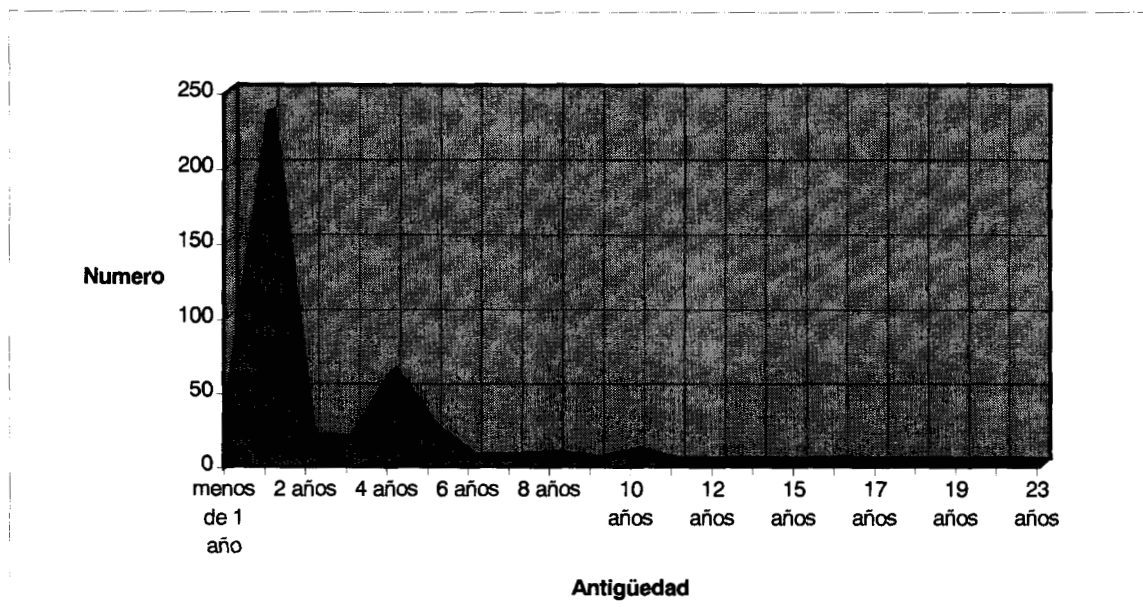
2.3.2 Antigüedad y Status

	Sindicato	Confianza	
-1 año	1	50	51
1 año	3	232	235
2 años	4	14	18
3 años	4	13	17
4 años	31	32	63
5 años	16	8	24
6 años	4	0	4
7 años	4	1	5
8 años	4	3	7
9 años	2	1	3
10 años	6	3	9
11 años	1	1	2
12 años	2	0	2
14 años	1	0	1
15 años	1	0	1
16 años	2	1	3
17 años	2	0	2
18 años	1	0	1
19 años	1	0	1
20 años	2	0	2
23 años	0	1	1
	92	360	452

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.3.3 Antigüedad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
menos de 1 año	51	11.3	11.3	11.3
1 año	235	52.0	52.0	63.3
2 años	18	4.0	4.0	67.3
3 años	17	3.8	3.8	71.0
4 años	63	13.9	13.9	85.0
5 años	24	5.3	5.3	90.3
6 años	4	.9	.9	91.2
7 años	5	1.1	1.1	92.3
8 años	7	1.5	1.5	93.8
9 años	3	.7	.7	94.5
10 años	9	2.0	2.0	96.5
11 años	2	.4	.4	96.9
12 años	2	.4	.4	97.3
14 años	1	.2	.2	97.6
15 años	1	.2	.2	97.8
16 años	3	.7	.7	98.5
17 años	2	.4	.4	98.9
18 años	1	.2	.2	99.1
19 años	1	.2	.2	99.3
20 años	2	.4	.4	99.8
23 años	1	.2	.2	100.0
Total	452	100.0	100.0	



Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.3.4 Cargo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Presidente	1	.2	.2	.2
Sindico	2	.4	.4	.7
Regidor	10	2.2	2.2	2.9
Receptor	1	.2	.2	3.1
Dir. Gral.	28	6.2	6.2	9.3
Subdirector	8	1.8	1.8	11.1
Jefe de depto.	29	6.4	6.4	17.5
Jefe de personal	1	.2	.2	17.7
Aux. de regidor	8	1.8	1.8	19.5
Aux. de dir. gral.	2	.4	.4	19.9
Aux. de dir.	2	.4	.4	20.4
Aux. de jefe de depto.	1	.2	.2	20.6
Aux. jurídico	1	.2	.2	20.8
Aux. de tesorería	1	.2	.2	21.0
Aux. de finanzas	2	.4	.4	21.5
Aux. contable	8	1.8	1.8	23.2
Aux. de oficina	2	.4	.4	23.7
Aux. administrativo	137	30.3	30.3	54.0
Asesor jurídico	16	3.5	3.5	57.5
Asistente de nomina	1	.2	.2	57.7
Archivista	3	.7	.7	58.4
Auditor	2	.4	.4	58.8
Cajera	2	.4	.4	59.3
Contador gral.	1	.2	.2	59.5
Controlador	1	.2	.2	59.7
Coordinador	5	1.1	1.1	60.8
Chofer	2	.4	.4	61.3
Dibujante	2	.4	.4	61.7
Encargado de nomina	1	.2	.2	61.9
Inspector const.	2	.4	.4	62.4
Liquidador	1	.2	.2	62.6
Mecanógrafa	4	.9	.9	63.5
Notificador	14	3.1	3.1	66.6
Oficial	1	.2	.2	66.8
Programador	4	.9	.9	67.7
Recepcionista	1	.2	.2	67.9
Responsable	3	.7	.7	68.6
Secretaria	93	20.6	20.6	89.2
Supervisor	16	3.5	3.5	92.7
Técnico	2	.4	.4	93.1
Titular de oficina	3	.7	.7	93.8
Aux. de sindico	1	.2	.2	94.0
Aux. de supervisor	4	.9	.9	94.9
Aux. de receptor	1	.2	.2	95.1
Capturista	16	3.5	3.5	98.7
Asesor	2	.4	.4	99.1
Asesor de dir.	1	.2	.2	99.3
Personal operativo	3	.7	.7	100.0
Total	452	100.0	100.0	

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.3.5 Cargo y Status

Cargo	Sindicato	Confianza	
Presidente	0	1	1
Sindico	0	2	2
Regidor	0	10	10
Receptor	0	1	1
Dir. gral.	1	27	28
Subdirector	0	8	8
Jefe de depto.	1	28	29
Jefe de personal	0	1	1
Aux. de regidor	1	7	8
Aux. de dir. Gral.	0	2	2
Aux. de dir.	0	2	2
Aux. de jefe de depto.	0	1	1
Aux. jurídico	1	0	1
Aux. de tesorería	0	1	1
Aux. de finanzas	0	2	2
Aux. contable	1	7	8
Aux. de oficina	0	2	2
Aux. administrativo	36	101	137
Asesor jurídico	0	16	16
Asistente de nomina	0	1	1
Archivista	1	2	3
Auditor	0	2	2
Cajera	0	2	2
Contador gral.	0	1	1
Controlador	0	1	1
Coordinador	0	5	5
Chofer	0	2	2
Dibujante	2	0	2
Encargado de nomina	0	1	1
Inspector const.	0	2	2
Liquidador	0	1	1
Mecanógrafa	2	2	4
Notificador	1	13	14
Oficial	0	1	1
Programador	1	3	4
Recepcionista	0	1	1
Responsable	0	3	3
Secretaria	36	57	93
Supervisor	3	13	16
Técnico	0	2	2
Titular de oficina	0	3	3
Aux. de sindico	0	1	1
Aux. de supervisor	1	3	4
Aux. de receptor	0	1	1
Capturista	2	14	16
Asesor	0	2	2
Asesor de dir.	0	1	1
Personal operativo	2	1	3
Total	92	360	452

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.3.6 Cargo y Género

Cargo	Hombre	Mujer	Total
Presidente	1	0	1
Sindico	2	0	2
Regidor	7	3	10
Receptor	1	0	1
Dir. Gral.	17	11	28
Subdirector	7	1	8
Jefe de depto.	18	11	29
Jefe de personal	0	1	1
Aux. de regidor	4	4	8
Aux. de dir. gral.	1	1	2
Aux. de dir.	1	1	2
Aux. de jefe de depto.	0	1	1
Aux. jurídico	1	0	1
Aux. de tesorería	1	0	1
Aux. de finanzas	1	1	2
Aux. contable	2	6	8
Aux. de oficina	2	0	2
Aux. administrativo	60	77	137
Asesor jurídico	12	4	16
Asistente de nomina	0	1	1
Archivista	2	1	3
Auditor	2	0	2
Cajera	1	1	2
Contador gral.	1	0	1
Controlador	1	0	1
Coordinador	4	1	5
Chofer	1	1	2
Dibujante	2	0	2
Encargado de nomina	1	0	1
Inspector const.	2	0	2
Liquidador	1	0	1
Mecanógrafa	1	3	4
Notificador	10	4	14
Oficial	1	0	1
Programador	4	0	4
Recepcionista	0	1	1
Responsable	1	2	3
Secretaria	0	93	93
Supervisor	11	5	16
Técnico	2	0	2
Titular de oficina	2	1	3
Aux. de sindico	1	0	1
Aux. de supervisor	4	0	4
Aux. de receptor	1	0	1
Capturista	5	11	16
Asesor	2	0	2
Asesor de dir.	1	0	1
Personal operativo	2	1	3
Total	204	248	452

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.3.7 Departamentos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Percent				
Cabildos	1	.2	.2	.2
14 regiduría	2	.4	.4	.7
2 regiduría	2	.4	.4	1.1
3 regiduría	3	.7	.7	1.8
16 regiduría	5	1.1	1.1	2.9
8 regiduría	2	.4	.4	3.3
Sindicatura 1	5	1.1	1.1	4.4
Dir. asesores	3	.7	.7	5.1
Finanzas y tesorería	17	3.8	3.8	8.8
Dir. seg. publica	9	2.0	2.0	10.8
Jurídico de seg. públi.	3	.7	.7	11.5
Gobernación	3	.7	.7	12.2
Dir. oficialías	18	4.0	4.0	16.2
coord.. receptoría e ingreso	7	1.5	1.5	17.7
Receptoría	19	4.2	4.2	21.9
Dir. gral. des. urb. estatal	2	.4	.4	22.3
Presidencia	2	.4	.4	22.8
Secre. del ayuntamiento	10	2.2	2.2	25.0
Depto. de evaluación	3	.7	.7	25.7
Depto. de lic. de uso de suelo	4	.9	.9	26.5
Depto. prioridades est. y mun.	1	.2	.2	26.8
Depto. de lic. de construcción	5	1.1	1.1	27.9
Depto. de informática y estadística	10	2.2	2.2	30.1
Dir. De asuntos jurídicos	18	4.0	4.0	34.1
Dir. De serv. grals.	4	.9	.9	35.0
Archivo del registro civil	3	.7	.7	35.6
Depto, de comercio establecido	5	1.1	1.1	36.7
Dir. De tianguis	2	.4	.4	37.2
Dir. De industria y comercio	3	.7	.7	37.8
Mercados	4	.9	.9	38.7
Suteym	1	.2	.2	38.9
Sindicatura 3	7	1.5	1.5	40.5
Dir. De vía publica	4	.9	.9	41.4
Depto. espectáculos	4	.9	.9	42.3
Depto. agropecuario	2	.4	.4	42.7
Dir. fomento económico	3	.7	.7	43.4
Dir. comunicación social	6	1.3	1.3	44.7
Dir. eventos	4	.9	.9	45.6
Dir. De personal	9	2.0	2.0	47.6
Dir. De catastro	20	4.4	4.4	52.0
Registro civil	11	2.4	2.4	54.4
15 regiduría	1	.2	.2	54.6
5 regiduría	1	.2	.2	54.9
1 regiduría	1	.2	.2	55.1
12 regiduría	5	1.1	1.1	56.2
10 regiduría	3	.7	.7	56.9
9 regiduría	4	.9	.9	57.7
7 regiduría	1	.2	.2	58.0
4 regiduría	6	1.3	1.3	59.3

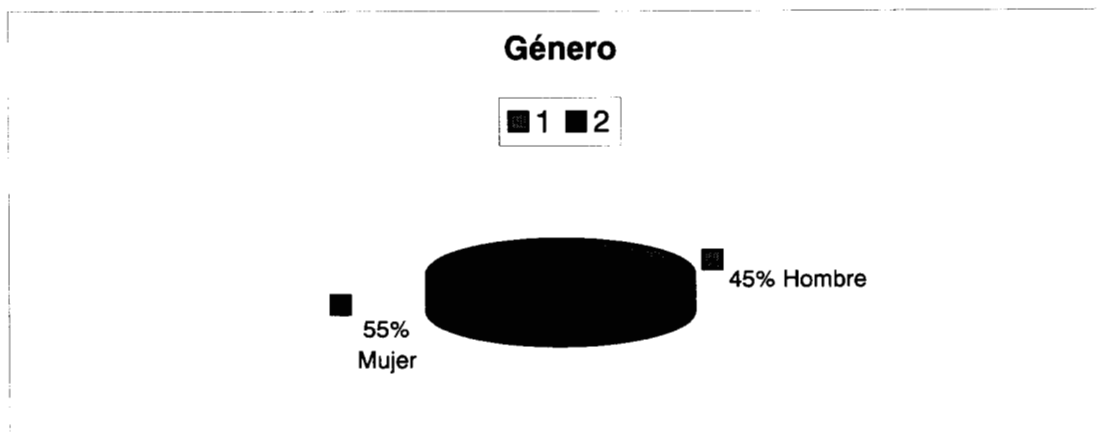
Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

Curp	2	.4	.4	59.7
Dir. contraloría int. municipal	16	3.5	3.5	63.3
42 junta de reclutamiento	4	.9	.9	64.2
11 regiduría	2	.4	.4	64.6
13 regiduría	3	.7	.7	65.3
Dir. gral. De admvo. de r. h.	10	2.2	2.2	67.5
Depto. de des. político	4	.9	.9	68.4
Dir. de panteones	6	1.3	1.3	69.7
Depto. de áreas de donación	3	.7	.7	70.4
coord.. electrificación	2	.4	.4	70.8
Depto. de proyectos	3	.7	.7	71.5
Dir. de desarrollo urbano	4	.9	.9	72.3
Dir. de tenencia de la tierra	8	1.8	1.8	74.1
Dir. gral. des. urb. y obs. pbs.	7	1.5	1.5	75.7
Depto. de programas	9	2.0	2.0	77.7
Dir. gral. De serv. públicos	2	.4	.4	78.1
Vivienda	7	1.5	1.5	79.6
6 regiduría	2	.4	.4	80.1
Dir. de rec. materiales	5	1.1	1.1	81.2
Inventarios	2	.4	.4	81.6
Suministro de mat.	1	.2	.2	81.9
Adquisiciones	1	.2	.2	82.1
Jurídico de des. urbano	4	.9	.9	83.0
Dir. de limpias	4	.9	.9	83.8
Dir. de trabajo y previsión social	1	.2	.2	84.1
Probecat	3	.7	.7	84.7
Bolsa de trabajo	3	.7	.7	85.4
Apoyo y cons. arqueológica	3	.7	.7	86.1
Asuntos indígenas	2	.4	.4	86.5
Dir. de bienestar social	4	.9	.9	87.4
Dir. de preservación del medio ambiente	7	1.5	1.5	88.9
Dir. de parques y jardines	6	1.3	1.3	90.3
Coord.. consejos de part. c.	4	.9	.9	91.2
Coord.. de delegados	2	.4	.4	91.6
Dir. gral. edu. Cult. y bienestar	2	.4	.4	92.0
Depto. de población	3	.7	.7	92.7
Dir. de bacheo y balizamiento	2	.4	.4	93.1
Dir. de bibliotecas	3	.7	.7	93.8
Dir. de educación	8	1.8	1.8	95.6
Depto. de control vehicular	3	.7	.7	96.2
Dir. del deporte	2	.4	.4	96.7
Dir. de ecología	4	.9	.9	97.6
Depto. de parques y jardines	6	1.3	1.3	98.9
Dir. de turismo	4	.9	.9	99.8
Coord.. des. y fomento eco.	1	.2	.2	100.0
Total	452	100.0	100.0	

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

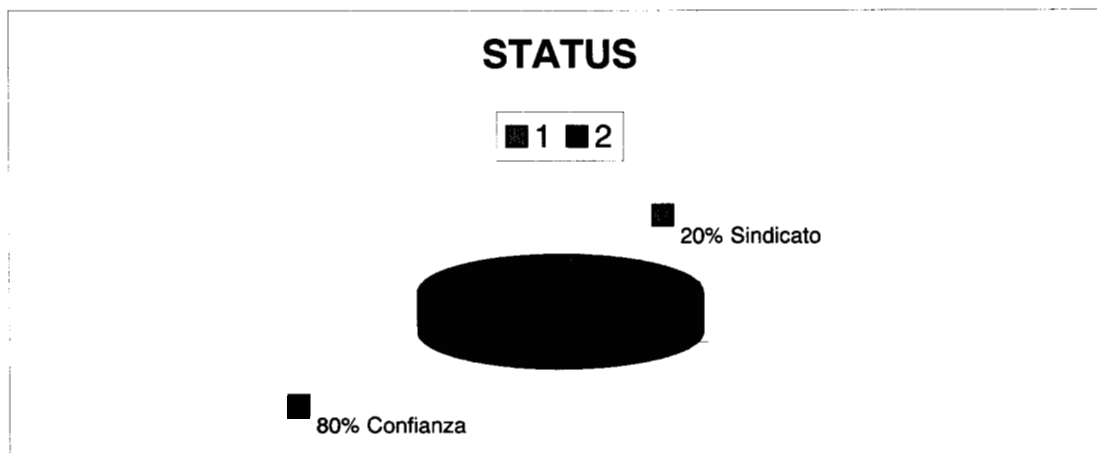
2.3.8 Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Hombre	204	45.1	45.1	45.1
Hombre	204	45.1	45.1	45.1
mujer	248	54.9	54.9	100.0
mujer	248	54.9	54.9	100.0
Total	452	100.0	100.0	
Total	452	100.0	100.0	



2.3.9 Status y Género

	Género		Total
Status	Hombre	mujer	
Status	Hombre	mujer	
Sindicato	26	66	92
Sindicato	26	66	92
Confianza	178	182	360
Confianza	178	182	360
Total	204	248	452
Total	204	248	452



Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

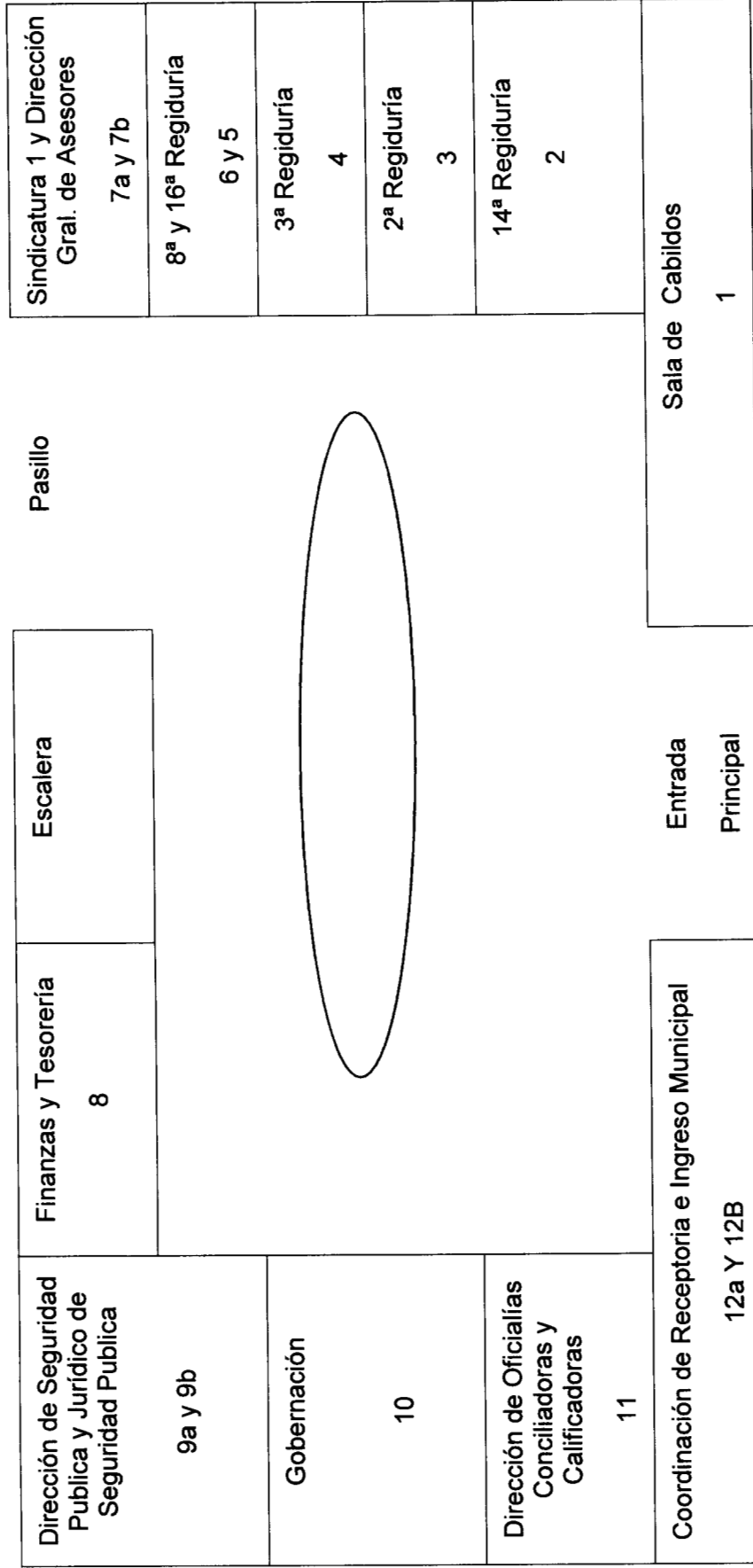
2.3.10 Cargo y Antigüedad

Cargo / Años	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	23	Total	
Presidente		1																				1	
Sindico		2																					2
Regidor		10																					10
Receptor							1																1
Dir. Gal.		18	1	1	5	1						1			1								28
Subdirector		8																					8
Jefe de depto.	1	19		1	6	1															1	29	
Jefe de personal	1																						1
Aux. de regidor	1	6			1																		8
Aux. de dir. Gal.			1		1																		2
Aux. de dir.	1	1																					2
Aux. de jefe de depto.		1																					1
Aux. jurídico					1																		1
Aux. de tesorería		1																					1
Aux. de finanzas	2																						2
Aux. contable	5	2															1						8
Aux. de oficina	1	1																					2
Aux. administrativo	14	68	7	5	15	12	13	4	1						1					1			137
Asesor jurídico	1	10	1	1	3																		16
Asistente de nomina	1																						1
Archivista	1	1			1																		3
Auditor		2																					2
Cajera		1					1																2
Contador gal.	1																						1
Controlador					1																		1
Coordinador	1	3		1																			5
Chofer	1	1																					2
Dibujante					2																		2
Encargado de nomina	1																						1
Inspector const.		1								1													2
Liquidador										1													1
Mecanógrafa				2					1									1					4
Notificador		13						1															14
Oficial				1																			1
Programador	1	2			1																		4
Recepcionista		1																					1
Responsable		2				1																	3
Secretaria	7	36	6	4	17	6	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1		1	1		93	
Supervisor	1	7	2	1	4	1																	16
Técnico	1				1																		2
Titular de oficina	1	2																					3
Aux. de sindico		1																					1
Aux. de supervisor	1	2			1																		4
Aux. de receptor		1																					1
Capturista	6	8			2																		16
Asesor		1				1																	2
Asesor de dir.		1																					1
Personal operativo		1			1	1																	3
Total	51	235	18	17	63	24	45	7	3	9	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	452

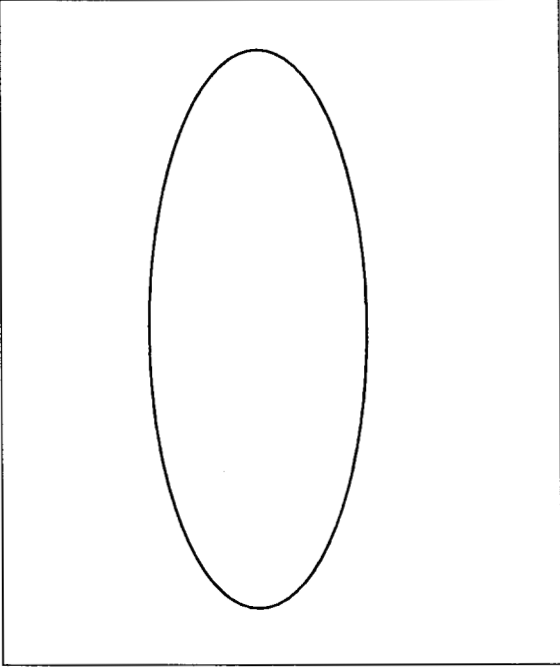
Descripción Organizacionales de Chimalhuacán

2.4 Mapas del Municipio

2.4.1 Edificio 1 Planta Baja



2.4.2 Edificio 1 Primer Piso

Presidencia 14	WC Damas	WC Caballeros	Dirección General de Desarrollo Urbano 13	Escaleras	Dirección de Asuntos Jurídicos 21
Secretaria	si	LI	o		Departamento de Informática y Estadística 20
Del Ayuntamiento 15				P	Depto. De lic. de Construcción 19
Vacia				a	s
				II	Depto. de lic. del Uso de Suelo 17
				o	Depto. de Evaluación y Seguimiento 16
	si	LI	o		

2.4.3 Anexo del Edificio 2 ala Norte Planta Baja

Mercados 27	Dirección de Industria y Comercio 26	Dirección de Tianguis 25	Depto. de Comercio Establecido 24	Archivo del Registro Civil 23	Dirección de Servicios Generales 22
SUTEYM 28	pa	Si	II	o	

2.4.4 Anexo del Edificio 2 ala Norte Primer Piso

Dirección Eventos Especiales 35	Dirección Comunicación Social 34	Dirección Fomento Económico 33	Depto. Fomento Agropecuario 32	Depto. Espectáculos 31	Dirección Vía Publica 30	3ª Sindicatura 29
	Pa	Si	II	o	Escalera	

2.4.5 Edificio 2 Auditorio Municipal Planta Baja

5 ^a Regiduría 40	15 ^a Regiduría 39	Registro Civil 38	Escaleras	Dirección de 37	Catastro	Depto. de Recursos Humanos 36				
1 ^a Regiduría 41										
12 ^a Regiduría 42						checadores				
10 ^a Regiduría 43										
9 ^a Regiduría 44										
7 ^a Regiduría 45						Escaleras				
4 ^a Regiduría 46										
Baños	C U R P 4 7	Dirección Contraloría Interna Municipal 48	42 ^a Junta de Reclutamiento 49	11 ^a Regiduría 50	13 ^a Regiduría 51	Dirección General de Recursos Humanos 52	W C Damas	W C Caballeros	Depto. Desarrollo Político 53	Dirección Panteones 54

2.4.6 Edificio 2 Auditorio Municipal Primer Piso

Dirección de Tenencia de la Tierra 59	Dirección de Desarrollo Urbano 58	Depto. de Proyectos 57	Coordinación de Electrificación 56	Depto. de Donación de Donación 55	Escaleras	Dirección General de Desarrollo Urbano y Obras Publicas 60	Depto. de Programas 61
P a s i o							
II							
[]		[]		Dir. Rec. Materiales 65		6ª Regiduría 64	
[]		[]		Inventarios 66		Vivienda 63	
[]		[]		Suministro de Materiales 67		Adquisiciones 68	
[]		[]		Jurídico Desarrollo Urbano 69		Dir. Gral. de Serv. Públicos 62	
[]		[]		Pasillo		Escalera	
[]		[]		Escalera		Dir. de Limpias 70	
Depto. de Población 79	Dir. Educación Cultura y Bienestar 78	Coordinación de Delegados 77	Depto. de Participación Ciudadana 76	Dir. Parques y Jardines 75	Dir. de Preservación del Medio Ambiente 74	Bienestar Social e Indígenas 73a, b	Dir. Trabajo y Previsión Social 71a, b, c
Dir. Bacheo y Balizamiento 80	Dir. Bibliotecas 81	Dir. Educación 82	Depto. Control Vehicular 83	Dir. del Deporte 84	Dir. Ecología 85	Depto. de Parques y Jardines 86	Coordinación de Desarrollo y Fomento Económico 88
[]		[]		Preservación y Conservación Arqueológica 72		Dir. Turismo 87	

Descripción Organizacionales de Chimalhuacán
 2.5 Lista General del Personal del Municipio de Chimalhuacán

Departamento	Clave	Empleado	Puesto	Años	SC	
SALA DE CABILDOS 14 REGIDURIA	1	JESUS TOLENTINO ROMAN BOJORQUEZ	PRESIDENTE	1	X	
	2	RAYMUNDO CAÑEDO MEDINA	REGIDOR	1	X	
2 REGIDURIA	2	EZEQUIEL MORALES BENITEZ	AUX. DE REGIDOR	1	X	
	3	ALFREDO CARDOZA GARCIA	REGIDOR	1	X	
	3	PATRICIA GARCIA PARIAL	SECRETARIA	9	X	
3 REGIDURIA	4	JHOANA LARA PALMA	AUX. DE REGIDOR	1	X	
	4	ANA BELEN ROJAS LEONARDO	SECRETARIA	4	X	
16 REGIDURIA	4	JOSE DE JESUS PERALTA BUENDIA	ARCHIVISTA	1	X	
	5	ALVARO NIÑO ESPINOZA	REGIDOR	1	X	
	5	OSCAR LORENZ JIMENEZ	AUX. DE REGIDOR	1	X	
	5	GENOVEVA LANO TREJO	AUX. DE REGIDOR	1	X	
	5	JULIA BUENDIA DELGADO	SECRETARIA	4	X	
	5	VENTURA MARTINEZ POZOS	CHOFER	1	X	
	6	OSCAR HERNANDEZ BUENDIA	REGIDOR	1	X	
8 REGIDURIA	6	ALMA DELIA ANGUIANO FLORES	SECRETARIA	2	X	
	7A	BENJAMIN EDUARDO XOLOTL ALONSO	SINDICO 1	1	X	
SINDICATURA 1	7A	JESUS MARTINEZ MONTOYA	AUX. DE SINDICO	1	X	
	7A	JUANA GONZALES FLORES	SECRETARIA	1	X	
	7A	MIRIAM MARLEN RUIZ MENDEVIL	SECRETARIA	1	X	
	7A	MARIO ALBERTO MARTINEZ BAÑOS	ASESOR JURIDICO	1	X	
	7B	EUGENIO ALONSO CHOMBO	DIRECTOR	4	X	
	7B	BLANCA ALFARO QUINTANILLA	SECRETARIA	-1	X	
	7B	ELOY GABRIEL BARRAGAN ALONSO	AUX. DE DIR.	-1	X	
	FINANZAS Y TESORERIA	8	ALFREDO CONTRERAS PEREZ	DIRECTOR	1	X
		8	MA. TERESA SANCHEZ ANGELES	JEFE DE DEPTO.	1	X
		8	SONIA MARISOL FERNANDEZ GARCIZ	ASISTENTE DE NOM.	-1	X
8		IRMA CRUZ ORTIZ	AUX. ADMO.	-1	X	
8		PABLO ANAYA LOPEZ	AUX. DE TESORERIA	1	X	
8		MARIO ALBERTO SAVALA HERNANDEZ	ENCARGADO DE NOM.	-1	X	
8		ISRAEL BARRIOS FLORES	AUX. DE FINANZAS	-1	X	
8		NORMA RIOS LOPEZ	AUX. CONTABLE	-1	X	
	8	JORGE LUCAS ORTEGA	AUX. ADMO.	1	X	
	8	ARON FLORES CORONA	CONT. GRAL.	-1	X	
	8	MOISES FLORES CORONA	AUX. CONTABLE	-1	X	
	8					

Descripcion Organizaciones de Unimainuacan

	8	ADRIANA VARGAS VARGAS	AUX. CONTABLE	-1	X
	8	DULCE MA. MORAN MELCHOR	AUX. CONTABLE	-1	X
	8	RUBI SOLEDAD PUGA NAJERA	AUX. CONTABLE	-1	X
	8	MA. ANGELICA CHAVEZ HERNANDEZ	AUX. DE FINANZAS	-1	X
	8	EMA RODRIGUEZ QUINTERO	SECRETARIA	1	X
	8	HECTOR HUGO VILLEGAS	SUBDIRECTOR	1	X
DIRECCION DE SEGU. PUBLICA	9A	TELESFORO GARCIA CARRERA	DIRECTOR	1	X
	9A	MARCO ANTONIO LAZARO CANO	SUPERVISOR	1	X
	9A	MAGDALENA MERINO GARCIA	JEFE DE PERSONAL	-1	X
	9A	GEORGINA GOMEZ MURILLO	SECRETARIA	1	X
	9A	ADELA AGUIRRE ALCANTARA	AUX. ADMO.	1	X
	9A	SERGIO DELGADO CELAYA	AUX. ADMO.	-1	X
	9A	JAVIER DOMINGUEZ MONJARAZ	AUX. ADMO.	-1	X
	9A	BALTAZAR PAREZ AGUILAR	AUX. ADMO.	-1	X
	9A	JOSE JESUS MENDEZ GARCIA	AUX. ADMO.	-1	X
JURIDICO DE SEGU. PUBLICA	9B	MARYCARMEN MENDOZA MACUITL	JEFE DE DEPTO.	1	X
	9B	JOSE GPE. OROZCO ROJAS	AUX. ADMO.	1	X
	9B	ANGELICA HERNANDEZ HERNANDEZ	AUX. ADMO.	2	X
GOBERNACION	10	MARTIN TABERA ALTAMIRA	DIRECTOR	1	X
	10	ADRIANA ROJAS SALINAS	AUX. ADMO.	1	X
	10	MA. ELENA VALADEZ MACIAS	AUX. ADMO.	1	X
DIR. DE OFICIALIAS CONSILIADORAS	11	HUGO RIOS ARRIETA	DIRECTOR	1	X
	11	ARLET MARQUEZ PLATA	AUX. DE DIRECTOR	1	X
	11	MARTIN ESCALONA CORNEJO	AUX. ADMO.	1	X
	11	XOCHITL MARGARITA PAEZ CORIA	AUX. ADMO.	4	X
	11	LETICIA RAMIREZ LOPEZ	AUX. ADMO.	-1	X
	11	VALENTE PEREZ ESCALONA	SUPERVISOR	4	X
	11	ESPIRIDION CANO TRUJILLO	AUX. DE SUPERVISOR	1	X
	11	MANUEL PERALTA VALVERDE	SUPERVISOR	4	X
	11	LEONARDO SILES ESPINDOLA	AUX. DE SUPERVISOR	1	X
	11	LEONIDEZ SILES BANDA	SUPERVISOR	1	X
	11	MANUEL	AUX. DE SUPERVISOR	-1	X
	11	CONSTANTINO LOPEZ GUZMAN	AUX. DE SUPERVISOR	4	X
	11	LUIS BUENDIA SEDANO	TITULAR DE OFI.	1	X
	11	EDMUNDO CEDILLO BUENDIA	AUX. DE OFI.	-1	X
	11	MA. LUISA RAMIREZ SERRANO	AUX. ADMO.	1	X
	11	BERENICE VALENZUELA LIRA	TITULAR DE OFI.	-1	X
	11	CESAR JIMENEZ JIMENEZ	TITULAR DE OFI.	1	X

Descripcion Organizaciones de Unimainuacan

	11	ADRIAN RODRIGUEZ RICO	AUX. DE OFI.	1	X
COORD. RECEPTORIA E INGRESO MUN.	12A	ANTONIO AQUINO GARCIA	COORDINADOR	1	X
	12A	VERONICA CASTILLO JIMENEZ	SECRETARIA	6	X
	12A	ALFONSO SANTIAGO ANTONIO	NOTIFICADOR	1	X
	12A	ROSARIO ROMERO NAVA	AUX. ADMO.	1	X
	12A	RITA DE LA ROSA MORALES	CAJERA	1	X
	12A	JESUS BERNAL VALERO	NOTIFICADOR	1	X
	12A	YESSICA MARTINEZ AQUINO	NOTIFICADOR	1	X
RECEPTORIA	12B	PABLO PEREZ FLORES	RECEPTOR	7	X
	12B	ARMANDO RODRIGUEZ AYALA	AUX. DE RECEPTOR	1	X
	12B	JORGE MIRANDA TOVAR	LIQUIDADOR	10	X
	12B	HERMELINDO ALVARO SALAZAR	CAJERO	8	X
	12B	MANUEL HIDALGO YESCAS	AUX. CONTABLE	1	X
	12B	ISAIRA MIRANDA MONROY	AUX. CONTABLE	1	X
	12B	JAVIER SILES PACHECO	AUX. ADMO.	1	X
	12B	RENE SALMERON RODRIGUEZ	CAPTURISTA	1	X
	12B	VIDAL PABLO ROSAS ROLDAN	CAPTURISTA	1	X
	12B	BEATRIZ TELLEZ PERALTA	CAPTURISTA	1	X
	12B	CLISERIA KARINA TORRES URIBE	CAPTURISTA	1	X
	12B	GRACIELA GONZALEZ LICONA	SECRETARIA	5	X
	12B	JAIIME ARRIETA MEDINA	NOTIFICADOR	1	X
	12B	LUIS PEREZ FLORES	NOTIFICADOR	1	X
	12B	RAUL CRUZ CLARA	NOTIFICADOR	1	X
	12B	AGUSTIN FLORES GONZALES	NOTIFICADOR	1	X
	12B	JOSE RICARDO PEREZ VALENCIA	NOTIFICADOR	1	X
	12B	VERONICA SILES GONZALES	NOTIFICADOR	1	X
	12B	ALBERTO GARCIA MORENO	NOTIFICADOR	1	X
DIR. GRAL. DES. URB. ESTATAL	13	JUAN QUIRIEL MARTINEZ	AUX. ADMO.	-1	X
	13	ENRIQUE CARMONA TAPIA	INSPECTOR CONST.	10	X
PRESIDENCIA	14	VERONICA HERNANDEZ ESPINOZA	RECEPCIONISTA	1	X
	14	SARAH MORENO CELAYA	SECRETARIA	2	X
SECRETARIA DEL AYUNTAMIENTO	15	MA. DEL ROSARIO SUSANA SEGURA	AUX. ADMO.	4	X
	15	ALFONSO BELTRAN CASTILLO	AUX. ADMO.	10	X
	15	RAUL TIRADO CONTRERAS	AUX. ADMO.	1	X
	15	SANDRA RANGEL PEREZ	SECRETARIA	1	X
	15	CAROLINA VAZQUEZ	SECRETARIA	4	X
	15	MAGDALENA MARTINEZ	ASESOR JURIDICO	1	X
	15	CARLOS MORALES	AUX. ADMO.	1	X

Descripción Organizaciones de Unimainuacan

	15	JOSE GARCIA COLIN	AUX. ADMO.	1	X
	15	GERMAN PEREZ MEDEL	AUX. ADMO.	1	X
	15	TERESA GUTIERREZ SALGADO	AUX. ADMO.	1	X
DEPTO. DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	16	ARTEMIO PACHECO GONZALES	JEFE DE DEPTO.	4	X
	16	ASUCENA MIRANDA REYES	AUX. DE DIRECTOR	4	X
	16	JAVIER SERVIN RODRIGUES	AUX. DE DIRECTOR	2	X
DEPTO. DE LIC. DEL USO DE SUELO	17	JORGE ARTEAGA RUBI	JEFE DE DEPTO.	1	X
	17	JOSE LUIS ROJAS HUERTA	AUX. ADMO.	1	X
	17	ROCIO CRUZ MALDONADO	NOTIFICADOR	1	X
	17	SILVIA CRUZ MALDONADO	SECRETARIA	1	X
DEPTO. PRIORIDADES EST. Y MUN.	18	CECILIA SILES BELTRAN	SECRETARIA	5	X
DEPTO. DE LIC. DE CONSTRUCCION	19	ALMA GONZALES ALFARO	JEFE DE DEPTO.	1	X
	19	MARCELA CANTU IZQUIERDO	AUX. DE JEFE	1	X
	19	EVELIA MONTAÑO REYNOSO	SECRETARIA	9	X
	19	MARICELA TAGLE HERNANDEZ	SECRETARIA	5	X
	19	EVELIN CHAVEZ LEDEZMA	SECRETARIA	5	X
DEPTO. INFORMATICA Y ESTADISTICA	20	JOSE SANTOS CONTRERAS	JEFE DE DEPTO.	4	X
	20	MARIBLE ARELLANO ROMERO	CAPTURISTA	1	X
	20	MA. TERESA VALENTINO CASTAÑO	AUX. ADMO.	1	X
	20	JAIME SANTIAGO HERNENDEZ	CAPTURISTA	-1	X
	20	JOSE LUIS CAMARGO ARMENTA	TECNICO	-1	X
	20	ALFARO FERNANDEZ CONTRERAS	CAPTURISTA	-1	X
	20	BEATRIZ PANIAGUA SALAZAR	CAPTURISTA	-1	X
	20	GUSTAVO SOLIS GUADARRAMA	CAPTURISTA	-1	X
	20	ROSA MA. ISLAS PEREZ	CAPTURISTA	1	X
	20	JERONIMO MARQUEZ SARDIÑAS	CAPTURISTA	-1	X
DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS	21	INOCENCIO IBARRA PINA	DIRECTOR	4	X
	21	PABLO LOPEZ PARRAL	ASESOR JURIDICO	3	X
	21	RUBEN GUZMAN AGUIRRE	ASESOR JURIDICO	1	X
	21	SERGIO FIDEL RANGEL	ASESOR JURIDICO	4	X
	21	ISRAEL CASTRO HERNANDEZ	ASESOR JURIDICO	-1	X
	21	DANIEL SUAREZ PEREZ	ASESOR JURIDICO	4	X
	21	VICTOR RODRIGUEZ MARBAN	ASESOR JURIDICO	1	X
	21	MIGUEL ANGEL HERNENDEZ	ASESOR JURIDICO	1	X
	21	CANDIDO MARTINEZ JIMENEZ	ASESOR JURIDICO	1	X
	21	LETICIA NEQUIZ SALINAS	ASESOR JURIDICO	1	X
	21	IRINEO GUERRERO ORTIZ	ASESOR JURIDICO	1	X
	21	HECTOR JAVIER HERNANDEZ	TECNICO	4	X

Descripción Organizaciones de Unimainuacan

	21	ALEJANDRA ROA MORENO	SECRETARIA	4	X
	21	KARLA ISELA BUENDIA	SECRETARIA	1	X
	21	CARMEN DEL COSUELO D. L.	SECRETARIA	1	X
	21	VICTORIA CRUZ BAUTISTA	SECRETARIA	1	X
	21	DIANA BECERRIL HERNANDEZ	SECRETARIA	1	X
	21	GUILLERMO MENDEZ CHAVEZ	NOTIFICADOR	1	X
DIRECCION DE SERVICIOS GRALES.	22	ARTURO MUÑOZ DE LA ROSA	DIRECTOR	1	X
	22	ALFONSO CAMARGO SALDIVAR	SUBDIRECTOR	1	X
	22	MINERVA CRUZ BAUTISTA	SECRETARIA	4	X
	22	MA. REMEDIOS GARCIA ISLAS	SECRETARIA	2	X
ARCHIVO DEL REGISTRO CIVIL	23	EMIGDA ARAGON GARCIA	SECRETARIA	20	X
	23	JUAN ANTONIO DELGADO TAPIA	AUX. ADMO.	6	X
	23	VICTOR VAZQUEZ AUDELO	AUX. ADMO.	10	X
DEPTO. DE COMERCIO ESTABLECIDO	24	JOSE GPE. MACIAS ROBLES	JEFE DE DEPTO.	1	X
	24	OFELIA AGUILERA ARREDONDOI	AUX. ADMO.	1	X
	24	GLORIA REYES ALCANTARA	SECRETARIA	7	X
	24	SONIA CRUZ SANCHEZ	SECRETARIA	1	X
	24	JIMENA RAMIREZ BUENDIA	SECRETARIA	4	X
DIRECCION DE TIANGUIS	25	FERNANDO LUIS MARTINEZ	DIRECTOR	1	X
	25	LETICIA RICO TORRES	SECRETARIA	12	X
DIR. DE INDUSTRIA Y COMERCIO	26	VERONICA DEYSIFALCON GUEVARA	SECRETARIA	1	X
	26	CELIA GARCIA CANO	CAPTURISTA	-1	X
	26	JESUS BERNAL PEREZ	DIRECTOR	1	X
MERCADOS	27	CRISPIN LOPEZ GARCIA	JEFE DE DEPTO.	1	X
	27	JUAN CUBARRUBIAS URTADE	AUX. ADMO.	1	X
	27	ALFREDO COLIN MORALES	AUX. ADMO.	1	X
	27	ANA MA. JIMENEZ CASTILLO	SECRETARIA	17	X
SUTEYM	28	JULIO IBARRA MEDIANO	JEFE DE DEPTO.	1	X
SINDICATURA 3	29	MARIO MIGUEL LOPEZ	SINDICO 3	1	X
	29	GONZALO DELGADO BONILLA	AUX. ADMO.	1	X
	29	FELIPE PEREZ ESPINOZA	ASESOR	5	X
	29	ARACELI FLORES ALDANA	SECRETARIA	3	X
	29	DANIEL GUERRERO DIAZ	AUX. ADMO.	3	X
	29	FRANKIA DE LA CRUZ RODRIGUEZ	AUX. ADMO.	-1	X
	29	RAUL HUERTA FLORES	CHOFER	-1	X
DIRECCION DE VIA PUBLICA	30	ANABEL ANTONIO MENDOZA	SECRETARIA	1	X
	30	YOLANDA MEDIANO MARES	DIRECTOR	1	X
	30	ALFREDO BRITO NOVIA	ASESOR	1	X

Descripción Organizacional de Uilimianuacáñ

	30	ALEJANDRO ALVAREZ PACHECO	JEFE DE DEPTO.	1	X
DEPTO. DE ESPECTACULOS	31	RAFAEL ROCHA CHAVARRIA	JEFE DE DEPTO.	1	X
	31	MIGUEL ANGEL PALACIOS ORIHUELA	INSPECTOR	1	X
	31	SONIA GODINEZ CASTRO	SECRETARIA	3	X
	31	GPE. GARCIA VALVERDE	SECRETARIA	1	X
DEPTO. DE FOMENTO AGROPECUARIO	32	MA. TERESA VALVERDE CALZADA	JEFE DE DEPTO.	1	X
	32	LAURA HERNANDEZ BUENDIA	SECRETARIA	1	X
DIR. DE FOMENTO ECONOMICO	33	ROBERTO SANCHEZ ENRIQUEZ	DIRECTOR	12	X
	33	CARMEN VALVERDE CALZADA	AUX. CONTABLE	17	X
	33	JUANA VALVERDE CALZADA	SECRETARIA	6	X
DIR. COMUNICACIÓN SOCIAL	34	VIRGINIA SALDANA RAMIREZ	DIRECTOR	1	X
	34	JOSE LUIS TELLEZ GIRON	SUBDIRECTOR	1	X
	34	ANGELA DELGADO PETROZ	JEFE DE DEPTO.	1	X
	34	MARICELA FLORES VARGAS	AUX. ADMO.	1	X
	34	JOVANY SANTOS SERIANO	AUX. ADMO.	1	X
	34	MIRELLA JIMENEZ CANTU	AUX. ADMO.	1	X
DIR. DE EVENTOS ESPECIALES	35	SUSANA RAMIREZ TELLEZ	SUPERVISOR	1	X
	35	STA. MA. PATRIA AVILA	JEFE DE DEPTO.	1	X
	35	PEDRO AVILA RODRIGUEZ	DIRECTOR	1	X
	35	LOURDES BUENDIA VALVERDE	SECRETARIA	5	X
DIR. DE PERSONAL	36	DULCE MA. GUTIERREZ TORRES	DIRECTOR	3	X
	36	PATRICIA ESCALONA CASTAÑEDA	AUX. ADMO.	10	X
	36	ULISES MUÑOZ SOTO	AUX. ADMO.	5	X
	36	ANTONIA ALFREDO DOMINGUEZ	AUX. ADMO.	1	X
	36	MIGUEL RUTILO MARTINEZ	SUBDIRECTOR	1	X
	36	MA. DE LOS ANGELES NAVARRO DIAZ	AUX. ADMO.	1	X
	36	MA. ELENA HERNANDEZ GUZMAN	AUX. ADMO.	1	X
	36	ENRIQUE HUAXTITLAN GARCIA	AUX. ADMO.	4	X
	36	EFREN VALENTINO CANTU	AUX. ADMO.	8	X
DIR. DE CATASTRO	37	ANDRES MENDIOLA LEON	RESPONSABLE	1	X
	37	SONIA MORALES VALDEZPINO	RESPONSABLE	1	X
	37	ABRAHAM HERNANDEZ BUENDIA	JEFE DE DEPTO.	1	X
	37	MIGUEL ORTIZ GONZALES	AUX. JURIDICO	4	X
	37	TERESA ACEVEDO LOPEZ	ARCHIVISTA	4	X
	37	TIRSO TEJEDA MUÑOZ	DIBUJANTE	4	X
	37	LUIS DELGADO LUVIANO	DIBUJANTE	4	X
	37	ERIKA VALVERDE CABALLERO	CAPTURISTA	4	X
	37	MARGARITA ROBLES HERREJON	AUX. ADMO.	4	X

	37	LETICIA BUENDIA ESCALONA	CAPTURISTA	4	X
	37	ELENA LUNA ALFARO	SECRETARIA	4	X
	37	RAMON RAMIREZ JARAMILLO	AUX. ADMO.	1	X
	37	ROBERTO VAZQUEZ GUTOIERREZ	AUX. ADMO.	3	X
	37	LIZBETH AGUILAR SEDANO	AUX. ADMO.	-1	X
	37	ERIKA DOMINGUEZ GARCIA	AUX. ADMO.	1	X
	37	CARMEN PEREZ GARCIA	AUX. ADMO.	4	X
	37	DIANA OCHOA MELENDEZ	SECRETARIA	4	X
	37	MARGARITO REYES HERNANDEZ	AUX. ADMO.	1	X
	37	MA. DE JESUS MOSQUEDA MARTINEZ	JEFE DE DEPTO.	4	X
	37	CESAR DORANTES VELASCO	AUX. ADMO.	-1	X
REGISTRO CIVIL	38	JOSEFINA HERNANDEZ GALLARDO	AUX. ADMO.	10	X
	38	FRANCISCA BELTRAN CASTILLO	SECRETARIA	14	X
	38	NAYELI RIVAS ROSAS	SECRETARIA	4	X
	38	ROSA FIERRO JIMENEZ	MECANOGRAFA	10	X
	38	LUZ MA. CISNEROS GALICIA	MECANOGRAFA	3	X
	38	LUZ MA. HERNADEZ	AUX. ADMO.	2	X
	38	RAFAEL LOPEZ REZA	MECANOGRAFA	3	X
	38	LETICIA RAMOS LOPEZ	SECRETARIA	3	X
	38	ANA LILIA GARCIA CORREA	AUX. ADMO.	7	X
	38	CARMEN VALENTINO HDEZ.	AUX. ADMO.	2	X
	38	CARLOS ROBLES URBINA	OFICIAL	3	X
15 REGIDURIA	39	MARIANA JIMENEZ PAEZ	SECRETARIA	1	X
5 REGIDURIA	40	NARCISO HINOJOSA MOLINA	REGIDOR	1	X
1 REGIDURIA	41	JUAN MARTIN LUGO	REGIDOR	1	X
12 REGIDURIA	42	MARICELA MATUS SANCHEZ	REGIDOR	1	X
	42	REMEDIOS BUENOSTRO SOTO	AUX. ADMO.	1	X
	42	GPE. MENDOZA BETANZAS	SECRETARIA	1	X
	42	ROCIO RAMIREZ GUTIERRES	AUX. ADMO.	5	X
	42	SABINA BAUTISTA MORALES	AUX. ADMO.	1	X
10 REGIDURIA	43	ESTER SILES ROSALES	AUX. DE REGIDOR	4	X
	43	ALMA ORTIZ PERALTA	SECRETARIA	8	X
	43	ELSA MA. PEREZ GONZALES	SECRETARIA	1	X
9 REGIDURIA	44	ISRAEL AVENDAÑO ZAPATA	AUX. ADMO.	1	X
	44	JOSE HERRERA ROMERO	AUX. ADMO.	1	X
	44	ADRIANA JIMENEZ SANCHEZ	SECRETARIA	1	X
	44	JAZMIN LOPEZ BIBRIESCA	REGIDOR	1	X
7 REGIDURIA	45	JOAQUINA TORRES CARMONA	REGIDOR	1	X

Descripción Organizaciones de Unimainuacan

4 REGIDURIA	46	JAVIER PEREZ ZAMORA	REGIDOR	1	X
	46	JOSE LUIS GARCIA SANCHEZ	ASESOR JURIDICO	1	X
	46	AIDE UGALDE VELAZQUEZ	SECRETARIA	1	X
	46	KARINA RAMIREZ ROSAS	DIRECTOR	1	X
	46	CLAUDIA FLORES ORTIZ	SECRETARIA	1	X
	46	LILIA GARCIA CALDERON	AUX. DE REGIDOR	1	X
CURP	47	LUCIA MEZA JUAREZ	AUX. ADMO.	8	X
	47	ANGELICA CHIMIL MOLINA	AUX. ADMO.	5	X
DIR. CONTRALORIA INTERNA MUN.	48	DAMASO CONSTANTINO GONZALES	CONTROLADOR	4	X
	48	AUGUSTO PALACIOS GARCIA	DIRECTOR	4	X
	48	LAURA JIMENEZ PEREZ	ASESOR JURIDICO	2	X
	48	ALICIA GAYOSSO VELAZQUEZ	ASESOR JURIDICO	4	X
	48	RAMON VALVERDE ORTIZ	PROGRAMADOR	4	X
	48	MIGUEL ANGEL PEREZ MONTOYA	AUX. ADMO.	5	X
	48	JUAN CARLOS PEREZ MORALES	AUX. ADMO.	9	X
	48	YOLANDA FUENTES CASIANO	AUX. ADMO.	5	X
	48	ARTURO SANCHEZ SANCHEZ	AUDITOR	1	X
	48	FRANCISCO OLVERA CRUZ	AUDITOR	1	X
	48	NORMA ITZEL VILLEGAS HERNANDEZ	SECRETARIA	-1	X
	48	ADELA VAZQUEZ ENRIQUEZ	AUX. ADMO.	4	X
	48	ESTHER GARCIA BLANCO	AUX. ADMO.	4	X
	48	PEDRO LOPEZ RUIZ	JEFE DE DEPTO.	5	X
	48	MARCOS MANUEL PEREZ MARTINEZ	AUX. ADMO.	1	X
	48	MARIBEL HERNANDEZ GUTIERREZ	AUX. ADMO.	1	X
42 JUNTA DE RECLUTAMIENTO	49	ALICIA FUENTES CASIANA	RESPONSABLE	5	X
	49	AMALIA RAMIREZ TOVAR	SECRETARIA	5	X
	49	LUIS BORBOLLA NEQUIZ	PROGRAMADOR	-1	X
	49	MA. SILVESTRE CASTILLO	AUX. ADMO.	2	X
11 REGIDURIA	50	MARIO PEREZ GUERRA	AUX. DE REGIDOR	1	X
	50	MARISOL ARRIAGA RAMIREZ	SECRETARIA	1	X
13 REGIDURIA	51	RAUL LOPEZ MARTINEZ	ASESOR JURIDICO	1	X
	51	HUMBERTO SEYDE REYNOSA	AUX. ADMO.	1	X
	51	MARTA CASTILLO ALFARO	AUX. ADMO.	4	X
DIR. GRAL. DE ADMÓN. DE R. H.	52	LETICIA PEREZ CHAVEZ	SECRETARIA	4	X
	52	YULIANA FAJARDO NOYOLA	AUX. ADMO.	1	X
	52	ANA LILIA GUTIERREZ TORRES	DIRECTOR	5	X
	52	GUILLERMO PAEZ VALVERDE	AUX. ADMO.	8	X
	52	JESSICA BARRERA GONZALEZ	SUPERVISOR	2	X

	52	ISMAEL PLIEGO DELGADO	SUPERVISOR	3	X
	52	FCO. VERDE LUCERO	SUPERVISOR	5	X
	52	JUAREZ HUERTA PEDRO	SUPERVISOR	1	X
	52	JARAMILLO REYES ZAILO	SUPERVISOR	1	X
	52	ISMAEL COLIN ANGEL GONZALES	SUPERVISOR	1	X
DEPTO. DESARROLLO POLITICO	53	ISAAC TAVERA ALTAMIRA	AUX. ADMO.	4	X
	53	JUAN SUAREZ PACHECO	AUX. ADMO.	8	X
	53	ERIKA MEJIA TORREZ	SECRETARIA	1	X
	53	ERNESTINA PEREZ ESCALONA	SECRETARIA	19	X
DIRECCION DE PANTEONES	54	ANTONIO CASTILLO GARCIA	JEFE DE DEPTO.	1	X
	54	JUAN DELGADO BELTRAN	AUX. ADMO.	4	X
	54	LOURDES REBECA RODRIGUEZ	SECRETARIA	16	X
	54	IVAN BELMONTES BETANZO	SUBDIRECTOR	1	X
	54	HERLINDA ECHEVERRIA PREISSER	DIRECTOR	4	X
	54	MA. DE LOURDES GUERRERO LOPEZ	SECRETARIA	4	X
DEPTO. DE AREAS DE DONACION	55	JUANA LETICIA	AUX. ADMO.	1	X
	55	JESUS FLORES FLORES	COORDINADOR	1	X
	55	BARBARA BELTRAN LEYVA	AUX. ADMO.	1	X
COORDINACION DE ELECTRIFICACION	56	ROSA MA. FUNES	AUX. ADMO.	1	X
	56	HUMBERTO	AUX. ADMO.	1	X
DEPTO. DE PROYECTOS	57	GILBERTO FIGEROA	COORDINADOR	-1	X
	57	TANIA BRITO POZADAS	AUX. ADMO.	-1	X
	57	KARINA ADAL RODRIGUEZ	SUPERVISOR	-1	X
DIR. DESARROLLO URBANO	58	AIDE CANO ARRIETA	AUX. ADMO.	1	X
	58	ALFREDO HERNANDEZ BUENDIA	AUX. ADMO.	7	X
	58	PATRICIA AGUILAR BARRON	SECRETARIA	10	X
	58	LOURDES JIMENEZ RAMIREZ	AUX. ADMO.	2	X
DIR. DE TENENCIA DE LA TIERRA	59	SANTIAGO VALVERDE ARRIETA	JEFE DE DEPTO.	4	X
	59	EMMA FUNES PACHECO	SECRETARIA	6	X
	59	JAZMIN HERNANDEZ HERNANDEZ	SECRETARIA	4	X
	59	ELSA HERNANDEZ GOMEZ	SECRETARIA	2	X
	59	CECILIA CABRERA GARCIA	SECRETARIA	4	X
	59	LUZ MA. VALVERDE VALVERDE	SECRETARIA	11	X
	59	SUSANA VAZQUEZ LOPEZ	SECRETARIA	3	X
	59	MA. CARLOTA VALVERDE CASTILLO	SECRETARIA	-1	X
DIR. GRAL. DES. URB. Y OBS. PBS.	60	MARGARITA MTZ. FUNES	CAPTURISTA	1	X
	60	JANET MTZ. PEREZ	AUX. ADMO.	3	X
	60	ANA MA. BARRERA BARRERA	AUX. ADMO.	3	X

Descripción Organizaciones de Unimainuacan

	60	JORGE VARGAS SERRANO	ASESOR DE DIR.	1	X
	60	HUMBERTO HDEZ. ELIZALDE	AUX. ADMO.	3	X
	60	ROSA MA. FUNES ESPINOZA	AUX. ADMO.	1	X
	60	GLORIA BRITO NAJERA	DIRECTOR	1	X
DEPTO. DE PROGRAMAS	61	JULIETA CARBALLAR ROBLEDO	AUX. ADMO.	1	X
	61	SANTIAGO VAZQUEZ EDUARDO	AUX. ADMO.	1	X
	61	BERTA BUENDIA SEGURA	NOTIFICADOR	1	X
	61	TEPATAPLA BARRIOS DAMARIS	SECRETARIA	2	X
	61	PABLO MTZ NAJERA	PROGRAMADOR	1	X
	61	MARICELA BARRERA IGURA	AUX. ADMO.	1	X
	61	SILVESTRE AGUSTIN BONIFACIA	PROGRAMADOR	1	X
	61	JOSE GABRIEL MERCADO TORRES	COORDINADOR	1	X
	61	AGUSTIN DEMETRIO SILVESTRE	JEFE DE DEPTO.	1	X
DIR. GRAL. DE SERV. PUBLICOS	62	DIANA CAZARES	SECRETARIA	1	X
	62	DANIEL VILLAMIL SILES	AUX. ADMO.	1	X
VIVIENDA	63	AGUSTIN DELGADO PACHECO	SUPERVISOR	4	X
	63	ANGELICA BUENDIA BUENDIA	SUPERVISOR	2	X
	63	LEONOR AVENDANO FLORES	SECRETARIA	1	X
	63	ELBA CALLEJAS MORALES	SUPERVISOR	4	X
	63	MARIO MIGUEL MIGUEL	SUPERVISOR	1	X
	63	PEDRO NORMANDIA CASTILLO	ARCHIVISTA	-1	X
	63	FLORA NAJERA AVENDANO	COORDINADOR	3	X
6 REGIDURIA	64	ISELA OLIVARES ESCALONA	SECRETARIA	1	X
	64	PABLO GUTIERREZ OCHOA	AUX. DE REGIDOR	-1	X
DIR. REC. MATERIALES	65	JESUS HERNANDEZ AMARO	DIRECTOR	4	X
	65	LETICIA ORNELAS RODRIGUEZ	AUX. ADMO.	-1	X
	65	LUISA RAMIREZ CORTES	AUX. ADMO.	1	X
	65	ARTURO HERNANDEZ PORTILLA	AUX. ADMO.	1	X
	65	SILVIA JIMENEZ CORONA	SECRETARIA	15	X
INVENTARIOS	66	ISAIAS LUNA MTZ.	AUX. ADMO.	5	X
	66	MA. ANTONIA ESCOBEDO HERNANDEZ	AUX. ADMO.	5	X
SUMINISTRO DE MAT. ADQUISICIONES	67	MA. TERESA PEREZ CONTRERAS	AUX. ADMO.	1	X
	68	FRANCISCA OJEDA PEÑA	SECRETARIA	1	X
JURIDICO DE DES. URBANO	69	GABRIEL PACHECO ATRANO	JEFE DE DEPTO.	1	X
	69	ANTONIO MTZ. ROAN	AUX. ADMO.	1	X
	69	ANGEL CRUZ DURAN	AUX. ADMO.	2	X
	69	LUZ MA. SANTOS SANTOS	MECANOGRAFA	18	X
DIR. DE LIMPIAS	70	RAFAEL ROMERO GONZALES	SUBDIRECTOR	1	X

Descripción Organizaciones de Chimalnuacan

70	MA. DE LOURDES GOMEZ RICO	AUX. ADMO.	11	X
70	HECTOR JIMENEZ CONDE	AUX. ADMO.	1	X
70	MA. GPE. MARTINEZ GUTIERREZ	AUX. ADMO.	1	X
71A	NORMA ADELA LOPEZ DURAN	AUX. ADMO.	5	X
71B	ISRAEL LOPEZ DURAN	AUX. ADMO.	1	X
71B	XOCHITL LOPEZ DURAN	AUX. ADMO.	1	X
71B	JUAN FCO. LUNA PEREZ	AUX. ADMO.	1	X
71C	IVONE LOPEZ DURAN	AUX. ADMO.	2	X
71C	MA. CARMEN LUNA ARROYO	SECRETARIA	1	X
71C	GERARDO LOPEZ MONROY	SUBDIRECTOR	1	X
72	MAGDALENA GARCIA MTZ	JEFE DE DEPTO.	-1	X
72	MA. DE LA LUZ GUTIERREZ RAMIREZ	AUX. ADMO.	7	X
72	SERGIO REDILLO HERNENDEZ	AUX. ADMO.	1	X
73A	BEATRIZ GALICIA PEREZ	SECRETARIA	-1	X
73A	GLORIA PADILLA CORIA	AUX. ADMO.	20	X
73B	ENRIQUE CASTILLO URIBE	DIRECTOR	1	X
73B	GPE. ARELLANO LEON	AUX. ADMO.	1	X
73B	SUSANA RUIZ GURRERO	SECRETARIA	-1	X
73B	ESPERANZA ABELINO PEREZ	AUX. ADMO.	5	X
74	CARLOS JMZ. MILLAN	DIRECTOR	1	X
74	JULIETA RAMOS VEGA	AUX. ADMO.	1	X
74	PABLO GARCIA COLORES	AUX. ADMO.	5	X
74	DIANA NICOLAS CRUZ	AUX. ADMO.	1	X
74	DAVID CISNEROS ORDOÑEZ	AUX. ADMO.	-1	X
74	JAVIER CRUZ FERNANDEZ	AUX. ADMO.	4	X
74	KARINA JIMENEZ PERALTA	AUX. ADMO.	1	X
75	PEDRO ARRIETA JIMENEZ	DIRECTOR	1	X
75	NORMA SANTILLAN DELGADO	SUBDIRECTOR	1	X
75	GPE. SANTILLA DELGADO	SECRETARIA	1	X
75	AURELIA OLIVER LOZADA	AUX. ADMO.	16	X
75	MARTHA CORREA MENDEZ	AUX. ADMO.	5	X
75	SERGIO PERALTA DELGADO	AUX. ADMO.	-1	X
76	PABLO CONSTANTINO SILES	JEFE DE DEPTO.	23	X
76	GPE. MATA CANO	SECRETARIA	2	X
76	ANGELES CONSTANTINO SILES	AUX. ADMO.	1	X
76	IGNACIO CASTILLO ALFARO	AUX. ADMO.	1	X
77	MA. TERESA SALAS CERVANTES	SECRETARIA	1	X
77	LORENZO ROMERO PEREZ	JEFE DE DEPTO.	1	X

Descripción Organizaciones de Uruitmainuacali

DIR. GRAL. EDU. CULT. Y BIENESTAR	78	GABRIELA HERNANDEZ TAPIA	SECRETARIA	-1	X
	78	YOLANDA CANALES ASUNCION	AUX. ADMO.	4	X
DEPTO. DE POBLACION	79	MA. DE LOURDES SILES	AUX. ADMO.	4	X
	79	VIRGINIA MTZ. RAMIREZ	SECRETARIA	4	X
	79	IGNACIO VAZQUEZ FRIAS	NOTIFICADOR	8	X
DIR. DE BACHEO Y BALIZAMIENTO	80	GPE. GARCIA GOMEZ	SECRETARIA	4	X
	80	JACQUELINE GARCIA GUTIERREZ	CAPTURISTA	1	X
DIR. DE BIBLIOTECAS	81	IRMA SILES BELTRAN	AUX. ADMO.	4	X
	81	ANTONIO JARAMILLO	AUX. ADMO.	4	X
	81	CLAUDIA NOLASCO DOMINGUEZ	DIRECTOR	1	X
DIR. DE EDUCACION	82	IGNACIO CANTO IZQUIERDO	DIRECTOR	2	X
	82	SANDRA CHAVEZ MTZ.	AUX. ADMO.	1	X
	82	FATIMA CARDOSO CASTRO	JEFE DE DEPTO.	3	X
	82	ROSA AVILA CRUZ	AUX. ADMO.	1	X
	82	DOLORES ALANIS BARRERA	SECRETARIA	-1	X
	82	GPE. VILLALPANDO ORTIZ	JEFE DE DEPTO.	4	X
	82	OSCAR DIAZ VILLALPANDO	AUX. ADMO.	1	X
	82	DIANA LUZ RUIZ MENDIVIL	SECRETARIA	1	X
DEPTO. DE CONTROL VEHICULAR	83	RUBEN VILLAVICENCIO AGUILAR	JEFE DE DEPTO.	4	X
	83	MA. DE LA LUZ BAUTISTA PEREZ	SECRETARIA	1	X
	83	YAZMIN FERRUZCA MTZ.	SECRETARIA	4	X
DIR. DEL DEPORTE	84	JESUS MA. PEREZ HERNANDEZ	DIRECTOR	16	X
	84	MARGARITA GONZALES PEREZ	SECRETARIA	10	X
DIR. ECOLOGIA	85	JACQUELINE SUAREZ	SECRETARIA	4	X
	85	PAULA RITA PEREZ	SECRETARIA	1	X
	85	RICARDO BECERRIL	AUX. ADMO.	1	X
	85	GILBERTO FLORES SANTA	DIRECTOR	1	X
DEPTO. DE PARQUES Y JARDINES	86	TOMAS LEMUS SANCHEZ	JEFE DE DEPTO.	1	X
	86	IRMA BERMUDEZ GONZALEZ	AUX. ADMO.	1	X
	86	GABRIELA BUENDIA ALONSO	SECRETARIA	1	X
	86	JESUS ROJAS MONTES	PERSONAL OPERA.	4	X
	86	MARIO MENDOZA VALVERDE	PERSONAL OPERA.	1	X
	86	ARACELI VALVERDE JIMENEZ	PERSONAL OPERA.	5	X
DIR. TURISMO	87	VALENTINA MARTINEZ	DIRECTOR	1	X
	87	MA. DE JESUS PRADO INFANTE	SECRETARIA	1	X
	87	MARICELA GONZALEZ GONZALEZ	JEFE DE DEPTO.	1	X
	87	FABIOLA SANTILLAN DELGADO	SECRETARIA	1	X
COORD. DES. Y FOMENTO ECO.	88	MA. ALICIA MORALES GRANADOS	AUX. ADMO.	5	X