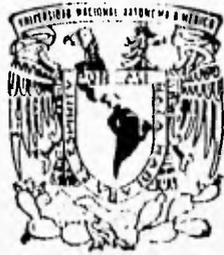


66
2j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ESTUDIO COMPARATIVO DE ACTITUDES HACIA EL
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL
GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN DOS
DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S I N T A N :

CHAVEZ	ALCANTARA	ARACELI
MARTINEZ	AQUILAR	ERENDIRA
UGARTE	HERNANDEZ	MINERVA



DIRECTOR: LIC. RAUL TENORIO RAMIREZ

CD UNIVERSITARIA

1996

**TESIS CON
FALLA DE CONTEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO POR SER
LA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS Y
ABRIR SUS PUERTAS A TODOS LOS
ESTUDIANTES DE MEXICO.

A LA FACULTAD DE
PSICOLOGIA POR
ABRIGARNOS DURANTE
NUESTRA CARRERA

AL HONORABLE JURADO LIC. RAUL
TENORIO RAMIREZ, LIC. CARLOS
PENICHE LARA, MTRO. ARTURO
MUÑOZ LARA, LIC. MARIA DEL
CARMEN GERARDO PEREZ Y A LA
MTRA. MARTHA CUEVAS ABAD POR
SUS OPORTUNAS CORRECCIONES Y
COMENTARIOS QUE RESULTARON
CONSTRUCTIVOS Y OPORTUNOS
HACIA EL PRESENTE TRABAJO.

A TODOS LOS PROFESORES DE LA
FACULTAD DE PSICOLOGIA POR
GUIAR NUESTROS CONOCIMIENTOS
DE MANERA EFICIENTE.

EN ESPECIAL AL LIC RAUL
TENORIO POR SER NUESTRA
GUIA, POR SU GRAN
PACIENCIA Y COMPRESION.

A MARCO VINICIO Y JUAN POR
AYUDARNOS EN ESTE TRABAJO.

AL SINDICATO UNICO DE
TRABAJADORES DEL GOBIERNO
DEL DISTRITO FEDERAL POR LAS
FACILIDADES BRINDADAS PARA
LA REALIZACION DE ESTE
TRABAJO

A LA DIRECCION GENERAL
DE CONSTRUCCION Y
OPERACION HIDRAULICA
POR EL APOYO RECIBIDO
PARA LA APLICACION DE
LOS INSTRUMENTOS

A LA SECRETARIA DE SEGURIDAD
PUBLICA POR PERMITIRNOS
APLICAR LOS INSTRUMENTOS CON
SU PERSONAL ADMINISTRATIVO

AL SR. BENITO RODRIGUEZ NUÑEZ
DELEGADO SINDICAL DE LA
SECCION No.2 DEL S.U.T.G.D.F. POR
EL APOYO RECIBIDO CON SUS
COMPAÑEROS TRABAJADORES EN
LA APLICACION DEL
INSTRUMENTO

A LA SRA. ROSA GOMEZ Y
AVILA JEFE DE SECCION EN
LA OFICINA DE
CREDENCIALES DE LA
SECRETARIA DE SEGURIDAD
PUBLICA POR EL APOYO
RECIBIDO CON SUS
COMPAÑEROS AGREMIADOS
A LA SECCION No. 28 DEL
S.U.T.G.D.F. EN LA
APLICACION DEL
INSTRUMENTO

A TODAS LAS PERSONAS QUE
HICIERON POSIBLE LA
REALIZACION DE ESTE TRABAJO
...MIL GRACIAS.

DEDICATORIA

A MI MADRE ING. NATIVIDAD
AGUILAR SANCHEZ POR
ENCAMINARME CON AMOR Y
CARIÑO TODOS LOS AÑOS DE MI
VIDA Y HACERME UNA
PROFESIONISTA PARA EL BIEN DE
TODOS.

EN HOMENAJE POSTUMO A
MI PADRE ARQ. ROBERTO
MARTINEZ GALINDO COMO
EJEMPLO DE ALEGRIA Y
SUPERACION.

A MIS HERMANAS NORA
ERNESTINA Y NATIVIDAD
MARTINEZ AGUILAR POR
APOYARME EN TODOS LOS
MOMENTOS DE MI VIDA

A MIS SOBRINOS ANGEL MARIO Y
ARON ERNESTO CASTRO
MARTINEZ QUE ILUSIONAN Y DAN
ALEGRIA A MIS DIAS.

A TI EDUARDO ADAN
ALVARADO GONZALEZ QUE
ERES MI APOYO Y MI MAS
GRANDE AMOR.

A MIS TIOS ING. MARIO, ARQ.
HORTENCIA E ING. DEMETRIO
AGUILAR SANCHEZ POR SER MAS
QUE UNA HERMOSA FAMILIA, SER
LOS EJEMPLOS Y PILARES DE
TODOS NOSOTROS.

GRACIAS...ERENDIRA.

A DIOS Y A MIS PADRES POR HABERME
PERMITIDO ESTAR EN ESTE MUNDO.

A LA MEMORIA DE MI MADRE POR
HABERME APOYADO EN TODOS MIS
MOMENTOS DIFICILES DE ESTA VIDA Y EN
LA REALIZACION DE MIS ESTUDIOS.

A MIS HERMANOS: MA. LUISA. AGUSTIN.
JORGE. JUAN MANUEL, JOSE. RAFAEL.
ALBERTO.

A ERENDIRA POR HABERME INVITADO A
LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

A MINERVA POR SU COMPRESION Y
PACIENCIA

A SUSY Y MARTHA ELENA MIS GRANDES
AMIGAS

A TODAS LA PERSONA QUE CON SU
PACIENCIA NOS APOYARON PARA QUE
TODO SALIERA SATISFACTORIAMENTE, EN
ESPECIAL AL LIC. RAULITO TENORIO R.

Y OTRA VEZ A TI ... MARY..

... ARACELI

A MIS PADRES POR DARMELA VIDA:
PORQUE LOS AMO Y POR DARMEL UN
MEJOR DESTINO

A TODOS ELLO QUE ESTUVIERON
CONMIGO: JUAN, RUBEN, ARMANDO Y
JORGE PORQUE NUNCA DEJARON DE
CREER EN MI.

A MIS QUERIDOS HERMANOS.

... MINERVA.

INDICE

	PAGINAS
INTRODUCCION	5
CAPITULO I.	
SINDICATOS	8
1.1. Definición.	8
1.2. Origen de los sindicatos	9
1.3. Función, importancia y beneficio de los sindicatos	13
1.4. Clasificación de los sindicatos.	16
CAPITULO II.	
DESARROLLO SINDICAL EN MEXICO	18
2.1. Desarrollo sindical en México. (Origen y antecedentes de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado).	18
2.2. Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (S.U.T.G.D.F.)	29

CAPITULO III .	
DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES	47
3.1. Definición de dependencias gubernamentales (personal con nivel administrativo, Administración Pública)	47
3.1.2. Origen de las dependencias gubernamentales.	47
3.2. Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica (D.G.C.O.H.)	51
3.2.1. Antecedentes de la D.G.C.O.H.	51
3.2.2. Objetivos de la D.G.C.O.H.	54
3.2.3. Personal Administrativo de la D.G.C.O.H. y sus funciones	54
3.3. Secretaría de Seguridad Pública (S.S.P)	56
3.3.1. Antecedentes de la S.S.P.	56
3.3.2. Objetivos de la S.S.P.	60
3.3.3. Personal Administrativo de la S.S.P. y sus funciones	62
CAPITULO IV. ACTITUDES	64
4.1. Definición.	64
4.2 Estructura de las actitudes	71
4.3. Conceptos relacionados (creencias, sesgo, ideología, fe, valor y opiniones)	73
4.4. Medición de actitudes	76

CAPITULO V. METODOLOGÍA	79
5.1. Problema	79
5.2. Hipótesis Conceptual	79
5.3. Variables	81
5.4. Muestra	81
5.5. Tipo de Estudio	82
5.6. Diseño	82
5.7. Instrumento	83
5.8. Procedimiento	86
5.9. Instrucciones	86
5.10. Análisis estadístico de los datos	86
CAPITULO VI. RESULTADOS Y CONCLUSIONES	87
CAPITULO VII. SUGERENCIAS Y LIMITACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	105
ANEXOS	110

INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos más significativos de la "psicología de los trabajadores del gobierno" es buscar apoyo en su sindicato y aún cuando existen varios tipos de sindicatos en nuestro país, prácticamente todos los mexicanos sindicalizados tienen un tipo de creencias hacia su representante y/o hacia su sindicato. Este tipo de cogniciones, pensamientos o expectativas es lo que tratamos de comparar en una muestra de dos dependencias gubernamentales.

La naturaleza humana en sí hace que todos los seres tengamos diferentes puntos de vista hacia nuestro entorno y no es la excepción *las actitudes o pensamientos* en determinado tipo situaciones, lugares y ¿porqué no? hacia un tipo de *sindicato*, es la misma naturaleza lo que nos hace diferentes.

Dentro de nuestro país existen varios tipos de sindicatos, por medio de los cuales los trabajadores buscan su bienestar tanto económico como político, familiar y laboral entre otros. Uno de estos es el S.U.T.G.D.F. creado por los trabajadores del Departamento del Distrito Federal.

El presente proyecto trata de establecer las diferencias significativas de actitudes de la población a nivel administrativo de dos dependencias gubernamentales hacia su sindicato.

Para medir las actitudes del personal adscrito a esta dependencia se elaboró una escala tipo Lickert que consta de 51 reactivos con 4 opciones de respuesta para cada uno de ellos.

La medición de actitudes, constituye un sistema casi permanente de reacciones afectivo-evaluativas que manifiestan las características de los objetos sociales que son aprendidos por el individuo a través del proceso de socialización. Estas reacciones que son congruentes a las actitudes de los objetos del ambiente, se originan, en las estructuras cognoscitivas transmitidas y experimentadas por los componentes de un grupo social determinado. Cuando una persona configura una actitud, no puede permanecer ya neutral hacia los objetos de referencia.

En este estudio primero daremos un esbozo general de los sindicatos, los cuales surgen a partir de la Revolución industrial de la necesidad de los trabajadores de agruparse y obtener diferentes tipos de beneficios; de igual forma se da a conocer detalladamente los antecedentes históricos, definición de sindicatos basada en la Ley Federal del Trabajo, así como su función importancia y beneficios terminando este capítulo con la clasificación de ellos.

Posteriormente se describe el desarrollo Sindical en México desde sus orígenes y antecedentes en los diferentes periodos históricos nacionales hasta la formación del S.U.T.G.D.F., describiendo la estructura del mismo con sus órganos de representatividad sus 39 secciones sindicales y el régimen interno de cada sección.

Más adelante se da la definición de dependencia gubernamental su origen y su desarrollo histórico, se define personal administrativo y objetivos y actividades de las dependencias D.G.C.O.H. y S.S.P.

A continuación se presentan diferentes definiciones de actitudes, siendo la de Arias Galicia el fundamento de este estudio, se desarrollan los elementos de la estructura de las actitudes así como los conceptos relacionados con ellas y finalmente se describen los métodos de medición de actitudes.

En lo referente a la metodología llevada a cabo iniciamos con el planteamiento del problema y el desarrollo de las hipótesis. Partiendo el estudio de una muestra de 200 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento: el cuál evaluó cuatro áreas de estudio que son: Relaciones Interpersonales, Trámites Legales, Apoyo Sindical y Eventos Sociales. Para finalizar este capítulo se describe el análisis estadístico desarrollado.

Finalmente se dan los resultados y conclusiones obtenidos en la investigación.

Posteriormente se describe el desarrollo Sindical en México desde sus orígenes y antecedentes en los diferentes periodos históricos nacionales hasta la formación del S.U.T.G.D.F., describiendo la estructura del mismo con sus órganos de representatividad sus 39 secciones sindicales y el régimen interno de cada sección.

Más adelante se da la definición de dependencia gubernamental su origen y su desarrollo histórico, se define personal administrativo y objetivos y actividades de las dependencias D.G.C.O.H. y S.S.P.

A continuación se presentan diferentes definiciones de actitudes, siendo la de Arias Galicia el fundamento de este estudio, se desarrollan los elementos de la estructura de las actitudes así como los conceptos relacionados con ellas y finalmente se describen los métodos de medición de actitudes.

En lo referente a la metodología llevada a cabo iniciamos con el planteamiento del problema y el desarrollo de las hipótesis. Partiendo el estudio de una muestra de 200 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento: el cuál evaluó cuatro áreas de estudio que son: Relaciones Interpersonales, Trámites Legales, Apoyo Sindical y Eventos Sociales. Para finalizar este capítulo se describe el análisis estadístico desarrollado.

Finalmente se dan los resultados y conclusiones obtenidos en la investigación.

CAPITULO I. SINDICATOS

1.1. Definición.

Para nuestra investigación: *Sindicato es la asociación formada para la defensa de intereses económicos y políticos comunes a todos los asociados*, se hace referencia especialmente a las empresas que están organizadas bajo una estrecha obediencia y unos compromisos rigurosos (Contrato) (Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada; B Cavazos 1995).

El poder de los trabajadores como individuos para negociar su contratación y protegerse de tratamientos arbitrarios o injustos es bastante "reducido". Debido a esta razón muchos empleados consideran ventajoso negociar con su empleador a través de un sindicato. Esta forma de contratación se encuentra protegida y fomentada por la legislación gubernamental y no es exclusiva de las empresas privadas, sino también sirve para los empleados públicos.

Los motivos que se han dado para explicar las diferencias en el modo en como la gente actúa y siente en el trabajo, y como están

organizados es una de las conceptualizaciones sobre la motivación en el trabajo que formuló A. Maslow (1943) en su teoría que radica en la organización de las necesidades básicas, basada en cinco categorías, necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima de sí mismo y necesidades de realización de sí mismo.

1.2. Origen de los sindicatos

El origen de los sindicatos de obreros como una institución que representan los intereses de los trabajadores frente a las organizaciones que los contratan, lo podemos ubicar en los *Gremios de la Edad Media*, en la época en que nacieron las más ilustres Universidades en Europa, en este período surgieron conflictos; los aprendices y los oficiales crean auténticos trabajadores asalariados de los maestros propietarios de talleres de artesanía. Esta lucha obligó a los obreros a la creación de gremios que fueron fomentados por los estados para controlar la actividad productiva.

Los sindicatos nacen con la Revolución Industrial, a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX en Inglaterra con *Trade Unionsm* (movimientos como el ludismo-cartismo), en un principio y después en otros países que al salir del sistema feudal y artesanal pasaron a la etapa industrial y capitalista. Las necesidades de mejorar las condiciones de vida de los asalariados ante la explotación inhumana del incipiente capitalismo representado por el patrón de aquellas épocas, surge como condición esencial para tal

fin, la unidad de los trabajadores. Tal unidad tiene sus primeras manifestaciones en organizaciones que en sus comienzos fueron las sociedades mutualistas, hasta llegar a la forma más amplia de la organización que permitiera la participación de todos los trabajadores en la defensa de sus intereses comunes y elementales. Estas organizaciones son los *sindicatos*.

No obstante un hecho importante que propició la formación de los sindicatos contemporáneos fue la Revolución Industrial ya que al cambiar el sistema de producción de artesanal a industria o masivo, se concentraron grandes núcleos de trabajadores en las ciudades, quienes fueron víctimas de explotación por las nacientes industrias, cuyos dirigentes se encontraban enajenados por el liberalismo económico, puesto que la acumulación de riqueza era más importante que el bienestar común. Este liberalismo económico se erigió en tesis del estado. El lema básico de este liberalismo económico y político era "*laissez- faire, laissez - passer*" (dejar hacer, dejar pasar) lo que indicaba que el Estado debe concretarse a vigilar y no intervenir en la economía ni en las relaciones obrero patronales.

En cuanto a los salarios, el liberalismo económico partía de que la Ley de la oferta y la demanda los establecería justamente sin necesidad de intervención. De esta manera el Estado asumió una posición concreta: *el derecho natural dice que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, por lo que cada hombre es libre de arrendar su trabajo o permanecer inactivo. Pero al mismo tiempo*

nadie puede exigir de otro y menos ejercer presión sobre él mediante la acción sindical o la huelga, para que celebre contratos o acepte determinadas cláusulas o condiciones.

El cúmulo del capital por unos cuantos y las grandes masas de hombres en la miseria lograron que el embrujo del pensamiento liberal se rompiera durante el Siglo XIX en los Estados Unidos y Europa, y a principios del Siglo XX en México, los movimientos obreros lucharon por las libertades sindicales, negociación y contratación colectivas, derecho de huelga, así como un derecho individual del trabajo que promoviera la justicia social.

Desarrollo Histórico-Social.

En el Siglo XIX surgieron muchos movimientos y variados pensadores en contra de las leyes que se implantaban. Estos pensadores fueron los siguientes:

Roberto Owen (1771-1858).- Fue director y propietario inglés que llegó a la conclusión de que era urgente proporcionar a sus obreros mejores condiciones de vida, contribuyendo con sus ideas y acciones al desarrollo del movimiento obrero cooperativo y al del *tradeunionism* que fueron las primeras organizaciones sindicales en Europa y en todo el mundo.

Carlos Fournier (1772-1858).- Destacado pensador que luchó porque el trabajo fuera más agradable a los hombres para lo que debieron cambiarse las estructuras de las organizaciones productivas vigentes y establecer falasterios que fueron unidades de producción donde todos vivían y trabajaban juntos. Afirmó que *es un mal social que el hombre trabaje por coacción, por miseria o por interés* y que dichas condiciones deban cambiarse por el trabajo ameno y voluntario.

Henri de Saint-Simon (1760-1825).- Es generalmente considerado como uno de los fundadores del socialismo. Tomó parte en el movimiento revolucionario, con sentimientos republicanos y sobre todo antifeudales. En 1816 publicó la celebre parábola; "con la exaltación de la ciencia y del trabajo y contra la inutilidad de la aristocracia". Saint-Simon pone al descubierto el hecho más importante de la política actual; demuestra claramente que la organización social está muy lejos de ser perfecta, que los hombres se dejan gobernar por la violencia y la astucia, que la especie humana, políticamente hablando, todavía se halla inmersa en la inmundicia. Saint Simon propone unir las clases industriales en contra de los ociosos, y especialmente de las "dos noblezas"

Marx y Engels.(1894) También ellos se opusieron al liberalismo, desarrollando sus ideas, dejándolas plasmadas en su teoría económica, la cual culmina en su obra "*El Capital*". Ellos consideraban el factor económico como determinante del equilibrio total de la sociedad. No aceptaban la idea de justicia social y política

mientras no se logrará un equilibrio económico justo. Su ideal de justicia económica consistía en la socialización de los medios de producción y la distribución de los bienes, que tras una fase de proletarización del poder, de donde se ejercería una dictadura tendiente a eliminar los antiguos propietarios y explotadores, el Estado iría desprendiéndose gradualmente de sus poderes políticos hasta asumir finalmente su legítima función de mero administrador de los recursos económicos, patrimonio de la comunidad.

1.3. Funciones importancia y beneficio de los Sindicatos.

Funciones.

Los sindicatos se forman y desarrollan porque sus miembros los consideran como los únicos elementos capaces de satisfacer algunas de sus necesidades. El sindicato puede satisfacer con eficacia algunas de sus necesidades por lo menos en dos aspectos:

1) Constituye un eslabón entre la Dirección y el trabajador proporcionando a éste un portavoz que se hace escuchar aún por la administración del nivel más elevado.

2) El sindicato es en un grupo estructurado y, por lo tanto, puede proporcionar a sus miembros ciertas satisfacciones basadas en factores internos, tales como la participación en las actividades del grupo y del reconocimiento del personal.

Los miembros de las empresas consideran al sindicato como un nivelador de poderes, por tal motivo describiremos que la función primordial del sindicato es la de *negociar* el contrato colectivo del trabajo con la empresa y *verificar* que se cumpla.

Otra de las funciones del sindicato es la de *proteger* a los miembros de algún tratamiento injusto o arbitrario y *ayudarlos* a resolver los problemas y conflictos que con motivo de la ejecución de su trabajo se puedan presentar.

Importancia de los sindicatos.

En el momento en que los sindicatos son legitimados como agentes de negociación para los empleados, cualquier empresa puede emplear tiempo para negociar el contrato de trabajo y para discutir problemas que surjan con los representantes del sindicato. Estas organizaciones requieren también registros especiales del personal, para respaldar su posición durante las negociaciones de contratos o audiencias de agravios.

Generalmente los sindicatos tratan de obtener participación en aquellas decisiones de compañías que afectan el trabajo, bienestar, y seguridad de sus empleados. En especial, el sindicato pretende extender su derecho de participación en decisiones de la gerencia, (equipo, métodos de producción utilizados, determinación del contenido de puestos, etc.)

Los sindicatos luchan por ejercer mayor participación y no únicamente en la mesa de negociaciones, sino también por el procedimiento de quejas y por medio de presiones ejercidas en el trabajo en forma de huelgas y tácticas moratorias.

Beneficios de los sindicatos para sus miembros.

Con frecuencia los sindicatos tratan de intervenir en aquellas decisiones que afectan el empleo de los trabajadores, así mismo intervienen de manera benéfica para sus miembros. No cabe duda que los miembros de un sindicato pertenecen a este debido a los beneficios que ellos consideran que obtendrán por hacerlo.

De acuerdo con Stranger y Rosen, un sindicato existe cuando un gran número de trabajadores tienen o piensan que tienen necesidades, aún cuando tales necesidades puedan variar mucho entre los empleados. El afiliarse a un sindicato también proporciona a determinados miembros los medios para liberar frustraciones latentes, para crear confianza en ellos mismos, o para poner en actividad capacidades latentes de liderato.

Así también puede proporcionar a los empleados nuevas fuentes de interés, una ocupación para su tiempo libre y un medio para satisfacer sus deseos como darles estatus, reconocimiento y asociación con un grupo.

Otro beneficio que cabe mencionar y que encontramos con más frecuencia es el beneficio económico que el sindicato ofrece a sus miembros. Al realizarse una negociación colectiva, mediante una organización formal con una empresa, los empleados tienen mucha más fuerza que la que podrían tener individualmente en cuanto a sus demandas salariales, de prestaciones, de seguridad y de mejores condiciones laborales.

Algunos sindicatos proporcionan una amplia gama de beneficios y servicios personales para los miembros del sindicato y para sus familias, tales como: centros vacacionales y sociales, clínicas, guarderías, asistencia legal, hogares para jubilados, construcción y dotación de viviendas entre otros.

1.4. Clasificación de Sindicatos.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de México, los sindicatos se pueden clasificar en: gremiales, de empresas, de industria, nacionales de industria y de oficio.

a) Gremiales.- Son aquellos que comparten la misma profesión o especialidad. pueden ser los Carpinteros, Industrias farmacéuticas, etc.

b) De empresas.- Son los Trabajadores de la misma empresa. como D.G.C.O.H., S.S.P., etc.

c) De Industria.- Estos sindicatos están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

d) Nacionales de Industria.- Son sindicatos de industria ubicados en dos o más estados, como el I.M.S.S., el I.S.S.S.T.E. etc.

e) De oficio.- Está conformado por trabajadores de diversas profesiones, esta clase de sindicatos sólo es posible formar cuando en la población no se puedan constituir sindicatos gremiales.

Además de la anterior clasificación de los sindicatos en México, es posible clasificarlos de acuerdo a su ideología o de la posición que adopta con respecto a la relación entre los intereses de la administración y los de sus afiliados, esta clasificación puede ser:

- a) Rojos: Sindicatos con tendencias comunistas.
- b) Blancos: Sindicatos entregados al patrón.
- c) Rosas: Sindicatos que no entregan a los trabajadores y son radicales.
- d) Charros: Sindicatos entreguistas y manipulados por el Estado o la empresa.

CAPITULO II

DESARROLLO SINDICAL EN MEXICO

2.1. Desarrollo sindical en México **(Origen y antecedentes de la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado).**

Origen.

En nuestro país los primeros sindicatos tuvieron su origen en la segunda mitad del siglo pasado, en las ramas de la minería y de la industria textil. No es sino, un poco antes de las huelgas de Cananea y Río Blanco y posteriormente afines del movimiento de 1910, cuando se hace notar la participación de la clase trabajadora, pero es a partir de 1918 cuando se proyectan diferentes manifestaciones que denotan entonces si una estructura más sólida y con cierta efectividad. Es el momento histórico también en que los trabajadores del Estado dan sus primeros pasos en la arena "Político-Sindical" de lo que con el tiempo habría de ser un movimiento monolítico avanzado por la protección de sus asociados y portador del papel de férrea defensa de las instituciones establecidas por la Revolución de 1910 y la Constitución de 1917.

Por lo tanto, hay que buscar en el origen de nuestra poderosa central los principios fundamentales sobre los que se ha establecido su constante accionar y ponerlos a consideración de las generaciones actuales y futuras de servidores públicos para que conozcan la multitud de luchas que se han tenido que librar para alcanzar lo que ahora disfrutamos.

Cuanto más compañeros se compenetren sobre las raíces de su organización, más trabajadores amarán su central Sindical y su patria.

Antecedentes históricos.

En múltiples documentos históricos tales como; constituciones, leyes y publicaciones de toda índole, se habla ya de los trabajadores del Estado y de sus inquietudes y exigencias planteadas desorganizadamente y en forma individual por ellos de como en relativa medida son tomados en cuenta.

Epoca Precortesiana.- Desde la época precortesiana, en las organizaciones establecidas por los olmecas, toltecas, aztecas o mayas, ya existía el trabajador que sirviendo a los gobiernos, construía obras o prestaba servicios al pueblo. Sin embargo, no podemos hablar de la existencia de organismos representativos de los trabajadores del Estado.

Con los mexicas, la propiedad de la tierra era comunal, se repartía entre el pueblo con la obligación de tenerla siempre cultivada. La tierra pública se cultivaba para el sostenimiento de los servicios públicos y gastos del gobierno.

Epoca Colonial.- En el injusto sistema de lucro y explotación que establecieron los españoles para manejar las cosas de su gobierno, también ahí se encontraba el trabajador mexicano al Servicio del Estado, que luchaba cotidianamente contra abusos de la autoridad, para ese entonces ya había algunos recursos extraordinarios y judiciales que se planteaban ante las Reales Audiencias, contra el funcionario que cometía grandes atropellos.

En esta época se puso en marcha la primera ordenanza destinada a proteger la explotación indígena: Las Leyes de Indias inspiradas en el pensamiento humanista de la Reina Isabel, trataba de impedir el abuso de los encomendaderos. No obstante en la realidad no hubo una igualdad en el trabajo, puesto que el peninsular siempre conservó derechos sobre el criollo y el criollo sobre el indígena.

En el año de 1810, al surgir México a la vida independiente.- Don Ignacio López Rayón instaló en 1811 en Zitácuaro la Suprema Junta Nacional Americana, encargada de gobernar a la Nueva España en nombre y ausencia de Fernando VII elaboró una constitución con el título de *elementos constitucionales*, en la cual expresa en su artículo 22 que "Ningún empleo cuyo horario se

erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase que vivía, o le da más lustre, podrá llamarse de gracia, sino de *rigurosa justicia*".

En el artículo 30 se establece que "quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos y sólo los calificará el desempeño de ellos".

Los gremios de artesanos tenían menos derechos que los gremios Españoles, las ordenanzas de gremios limitaban a los de América, y no fue sino hasta las Cortes de Cádiz, en 1813 cuando se permitió la libertad. Se permitió que todos los hombres en las ciudades del reino pudieran establecer con libertad las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de ingresar a un gremio.

En 1821, se señalaba la responsabilidad del Oficial Mayor Primero de "instruirse de la suficiencia y talento de cada oficial, para dar a cada uno la ocupación para cuyo desempeño tenían más aptitud".

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de fecha 4 de octubre de 1824, se establece en el artículo 50 que "son facultades del Congreso General, crear o suprimir empleos públicos, aumentar o disminuir sus dotaciones, así como establecer los retiros o pensiones".

En el año de 1846, existía una ordenanza de la Renta de Tabaco que en su artículo 302 expresa que, "para la provisión de plazas vacantes se observará la *escala*, pero se dará preferencia a la aptitud y al mérito cuando esas cualidades sean sobresalientes, más que da su derecho al empleado que deberá ascender para representar al Supremo Gobierno, ofreciéndole acreditarlo por medio de un examen".

Por ley del 21 de mayo de 1852, expedida por el presidente Arista, se dispuso que todos los empleados en las oficinas de la Federación fuesen amovibles a la voluntad del gobierno y que no tuvieran derecho a la cesantía".

El día 25 de mayo de 1853, se expidió la ley de Lares, dictada para arreglar lo contencioso administrativo a la distribución y remoción de los empleos públicos. Establecía un tribunal de justicia retenida, integrada por el consejo de ministros.

El papel del trabajador público, es fundamental y determinante en la transición de la vida independiente y republicana.

Durante la Reforma.- El presidente Benito Juárez amplió considerablemente en su administración los servicios al pueblo mexicano, así como el número de trabajadores al servicio nacional ya que, consideró que los empleados públicos son indudablemente los realizadores de las tareas del Estado.

Existen documentos de que en el año de 1875 se constituyó la primera *asociación mutualista de empleados públicos*. En efecto, en el periódico "el socialista" del 14 de marzo de 1875, se manifiesta la idea central de los trabajadores de crear una organización poderosa, sin embargo, tal asociación no prosperó.

Epoca Moderna.- Posteriormente, en 1906 los dirigentes de la Sociedad Mutualista de Telegrafistas Federales que contaban con antecedentes de lucha, se identifican con la corriente ideológica de los hermanos Flores Magón y en contra de la dictadura porfiriana.

Al triunfo de la Revolución de 1910, Madero estableció el Departamento del Trabajo, ésta junto con la Constitución de 1917 abrieron las puertas a la lucha de los trabajadores del Estado impregnada en un profundo sentido social; de ahí nuestra afirmación de que la Federación de Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.) es un producto genuino de esos dos movimientos estelares de la historia nacional.

1912.- En la fundación de la casa del obrero Mundial (C.O.M.) participaron también los servidores del estado, entre otros, .- la Unión de Carteros de la Ciudad de México y los Trabajadores Tranviarios.

A partir de la Constitución de 1917 se han desarrollado las bases jurídicas a los servidores públicos.

En 1918 comienza a surgir toda suerte de hermandades, clubes, uniones, círculos, sociedades de ayuda mutua, alianza y otros embriones de sindicatos que se convierten en defensores de los derechos de sus miembros, reclamando los ceses masivos, el atraso en el pago de los salarios, lo raquítrico de éstos y la necesidad de obtener pensiones y jubilaciones.

1920.- Era de considerar el injusto desamparo y relegación en que dramáticamente vivía la burocracia nacional. Era un sector laboral amenazado constantemente con el cese injustificado, la reducción y congelación de salarios.

Estos hechos impedían también el desarrollo eficiente de las funciones públicas, cuya realización de atribuciones sólo se garantiza con un personal experimentado, seguro de su estabilidad y bien remunerado.

En el Plan de iguala del 20 de diciembre de 1921, se consigna en el artículo 12, que todos los habitantes del país, sin otra distinción que sus méritos y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.

En 1922 en medio de la corriente que había brotado con el despertar revolucionario de los trabajadores, los empleados empezaron a considerar que ellos quedaban al margen de las conquistas más legítimas establecidas en la Constitución de 1917, no porque la Carta Magna en sí misma se los hubiese negado, ni los

hubiera olvidado en su articulado, sino porque les faltaba organización para reclamar sus derechos.

En este año estalla la primera huelga en el sector público por falta de pago de salarios. Dirige esta huelga de los maestros Vicente Lombardo Toledano, gran batallador del sindicalismo mexicano.

Ante los descuentos en los salarios de los trabajadores del Estado, surgieron mayores deseos de organizarse para luchar por las injusticias imperantes, fundamentalmente contra la reducción de los salarios y el pago impuntual de éstos.

En este año de 1922 se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores al Servicio del Estado: El de los Maestros en el puerto de Veracruz y el de los Trabajadores de Limpia de la Ciudad de México.

Posteriormente, en el año de 1924, se funda la Unión de Empleados de Aguas Públicas, organización que fue combatida por las autoridades ocasionando su desaparición.

Conviene hacer notar también que por aquella época, los trabajadores del Estado y sus familias vivían en constante intranquilidad porque cada fin de año se dictaban ceses en masa y por lo tanto miles de compañeros quedaban sin trabajo.

1925.- Al amparo de nuestra norma fundamental y de los objetivos sociales ya bien definidos, durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles, el 12 de agosto, se establece la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, primer intento sistemático de proteger específicamente a los servidores del Estado, se obtienen algunos beneficios, mismos que no alcanzan a llegar a la mayoría de los trabajadores, esta dependencia constituye el antecedente directo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.).

1934.- Una Comisión de las Asociaciones de Empleados de la Secretaría de Economía pide al gobierno se pongan en vigor los artículos 37 y 60 de la Ley del Servicio Social, que establece el pago de indemnización y horas extras a los Servidores del Estado.

Por fin, el presidente Abelardo L. Rodríguez, acuerda un aumento de sueldo para los que ganan menos de \$200.00, a ellos se les aumentará un 5%.

El 27 de septiembre del mismo año, se funda la Unión General de Trabajadores de Materiales de Guerra, antecedente del ahora Sindicato de Trabajadores del Departamento de la Industria Militar.

Se organiza el Sindicato de Trabajadores de Limpia y Transportes de Departamento Central, ésta y las otras pocas organizaciones sindicales que se habían formado se reúnen en el

clandestinaje en los locales de la C.N.C., que dirija en aquel entonces Graciano Sánchez.

1935.- Se celebran las primeras reuniones para organizar la Alianza de Trabajadores del Estado, estas se realizan en la clandestinidad, probablemente por temor a represalias de algunas autoridades arbitrarias.

En este año, por fin, en el mes de diciembre, las organizaciones sindicales adquieren cierta unidad y cuando fuerzas logran constituir la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado, organización que representó uno de los antecedentes de la F.S.T.S.E. los primeros Secretarios Generales fueron *Steban* Aguilera y Joaquín Barrón, quienes procedían del Sindicato de la Industria Militar.

Una reunión de una veintena de miembros de la Alianza de Organizaciones de Trabajadores a Servicio del Estado, de año pasado, en la sede de la Alianza de Organizaciones de Trabajadores a Servicio del Estado.

Se discute el primer Congreso de la Alianza con la participación y toma de acuerdos de *Esteban* Aguilera y Joaquín Barrón, Secretarios Generales de la Alianza de Organizaciones de Trabajadores a Servicio del Estado.

1936.- Las organizaciones constituidas en el *Sindicato* Nacional de Trabajadores del Estado se agrupan dentro de la Alianza de Organizaciones de Trabajadores a Servicio del Estado.

clandestinaje en los locales de la C.N.C., que dirigía en aquel entonces Graciano Sánchez.

1935.- Se celebran las primeras reuniones para organizar la Alianza de Trabajadores del Estado, estas se realizan en la clandestinidad, probablemente por temor a represalias de algunas autoridades arbitrarias.

En este año, por fin, en el mes de diciembre, las organizaciones sindicales adquieren cierta unidad y sumando fuerzas logran constituir la Alianza de Organizaciones de Trabajadores del Estado, organización que representó uno de los antecedentes de la F.S.T.S.E., los primeros Secretarios Generales fueron: Roberto Aguilera y Joaquín Barrios, quienes procedían del Sindicato de la Industria Militar.

Una vivienda de una vecindad de las calles de Arcos de Belén, de dos piezas, era la sede de la "Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado".

Al efectuarse el primer Congreso de Alianza, esta se reestructura y toma el nombre de Federación Nacional de Trabajadores del Estado (segundo antecedente de la F.S.T.S.E.)

1936.- Son organizaciones fundadoras de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado las siguientes: Alianza de Organizaciones de Trabajadores al Servicio del Estado; Alianza de

Telegrafistas Mexicanos, Frente Unico de Trabajadores de Caminos, Sociedad Nacional de Empleados Postales, Sindicato Unico de Trabajadores Federales de la S.O.P., Unión Nacional de empleados de Gobierno, Ala Izquierda de Empleados Federales, Unión de Trabajadores de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Unión de Empleados y Obreros de la Secretaría de Hacienda, Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública, Organización de Trabajadores de la Secretaría de Gobernación y Frente Unico de Trabajadores Oficinistas del Departamento Central.

Se adoptó el lema "*POR UNA SOCIEDAD SIN CLASES*".

En el Congreso Constituyente de la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado, de 1936, se plantea luchar por la incorporación de la burocracia a la Ley Federal del Trabajo, rechazando de paso la pretensión de algunos legisladores para expedir una Ley del Servicio Civil que legalice su penuria y falta de independencia, ya que así se impediría su organización sindical.

Es de justicia mencionar que en el Nacimiento de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado se tuvo importante colaboración de parte de la Confederación de Trabajadores de México, (C.T.M.) que por aquel tiempo la encabezaba Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velázquez, Secretario General y de Organización, respectivamente.

El 25 de junio se funda el Sindicato de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el nombre de Unión de Trabajadores del Departamento del Trabajo.

En este mismo año se funda el Sindicato de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, con el nombre de Unión Sindical de los Trabajadores de pensiones.

El 14 de diciembre de 1937, se funda el Sindicato del Gobierno del Distrito Federal con el nombre de *Sindicato Unico de Trabajadores del Distrito Federal*.

2.2. Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal (S.U.T.G.D.F.)

De los sindicatos de trabajadores del sector público agrupados en la federación de Sindicatos de trabajadores al servicio del estado (F.S.T.E.) el Sindicato Unico de los trabajadores del Distrito Federal (S.U.T.G.D.F.) ocupa el segundo lugar en importancia en cuanto a cantidad de agremiados se refiere (Más de 110 mil).

La importancia del S.U.T.G.D.F. radica no sólo en su composición cuantitativa, sus integrantes se encuentran concentrados en un 99% en el Distrito Federal (D.F.), el otro 1% se encuentra diseminado en el sistema hidráulico de los ríos Lerma y Cutzamala y en los viveros de Yecapixtla, Morelos, brindando

servicios estratégicos para el funcionamiento de la Ciudad de México.

EL S.U.T.G.D.F.

Estructura

Sección	Actividad
Uno	Limpia
Dos	Operación Hidráulica
Tres	Archivo penal y talleres de reclusorios
Cuatro	Contraloría y almacenes para los trabajadores
Cinco	Pavimentos y calzadas
Seis	Bosques, Parques y Jardines
Siete	Panteones y Previsión social
Ocho	Alumbrado Público
Nueve	Desarrollo Urbano, Ecología y Obras Públicas
Diez	Edificio, Monumentos y Obras Viales
Once	Catastro
Doce	Servicios Médicos
Trece	Rama Médica
Catorce	Tomaduría de Tiempo
Quince	Oficinas Superiores

Dieciséis	Archivo y Correspondencia
Diecisiete	Tesorería
Dieciocho	Registro Civil
Diecinueve	Registro Público de la Propiedad y Archivo Gral. de Notaría
Veinte	Reglamentos, Licencias y Espectáculos
Veintiuno	Acción Social Cívica, Cultural y Turística
Veintidos	Promoción Deportiva
Veintitrés	Tránsito, Vialidad y Transporte
Veinticuatro	Junta Local de Conciliación y Arbitraje
Veinticinco	Oficinas Coordinadoras de Tribunales
Veintiséis	Oficinas Jurídicas y Defensoría de Oficio
Veintisiete	Delegaciones Políticas y Juntas de Reclutamiento
Veintiocho	Protección y Vialidad (Administrativos)
Veintinueve	Abastos y Mercados
Treinta	Contribución de Mercados
Treinta y uno	Construcción de Pavimentos
Treinta y dos	Obras Hidráulicas
Treinta y tres	Sistema de Desazolve
Treinta y cuatro	Talleres
Treinta y cinco	Conservación de Obras Viales
Treinta y seis	Instalaciones Deportivas
Treinta y siete	Coordinación de abasto y Regulación Territorial
Treinta y ocho	Planta de Asfalto
Treinta y nueve	Dirección General de Informática

Algunas observaciones :

Con las sucesivas desconcentraciones que ha tenido el D.D.F, aun se conserva el perfil por actividad de las secciones, están han sufrido algunas transformaciones; por ejemplo: No todos los agremiados de la Sección uno realizan el trabajo de limpieza de calles o recolección de basura, aproximadamente un 20% se dedican a tareas administrativas. Este fenómeno se repite en las demás secciones. Otras variantes son el caso de los trabajadores del sistema hidráulico que pertenecen a varias secciones: 2, 32, 33, y 34 fundamentalmente, de la Dirección General de servicios de Salud donde la Sección doce agrupa a trabajadores administrativos, trabajadoras sociales, enfermeras, camilleros, choferes de ambulancia, técnicos y personal de limpieza; en tanto que la Sección trece agrupa a los médicos. Se da el caso de unidades administrativas como las delegaciones Políticas, por ejemplo; en donde las 39 Secciones que integran el S.U.T.G.D.F. tienen agremiados, aunque se da el predominio absoluto de las más grandes.

ORGANOS DE REPRESENTATIVIDAD

Consejo General; Consejo de Delegados; Comité Ejecutivo General; Comité de vigilancia, Comisión de Honor y Justicia y Comisión de Hacienda; Comités Ejecutivos Seccionales.

El Congreso General se celebra en el mes de abril de cada año. Es la máxima autoridad del sindicato; se integra por tres Delegados representantes de cada una de las secciones. La particularidad reside en que estos Delegados son electos como integrantes de los Comités Seccionales cada tres años, periodo que dura su representación ante los Consejos y Congresos Ordinarios y Extraordinarios.

Algunas de las facultades de los Congresos Ordinarios son: Nombrar y remover libremente a los miembros del Comité Ejecutivo General e integrantes de las Comisiones; conocer y, en su caso, aprobar dictámenes sobre ponencias para la solución de problemas generales que afecten a los trabajadores; señalar la línea político-sindical que deberá seguir el sindicato; reformar los estatutos que rigen la vida interna del sindicato.

El Consejo General de Delegados se integra en la misma forma y con los mismos Delegados del Congreso debiendo celebrarse cada tres meses.

Son facultades del Congreso General de Delegados, entre otras, Resolver problemas que afecten al sindicato que no sean competencia de los Congresos Generales; resolver las convocatorias para los Congresos; resolver en definitiva sobre adquisiciones, enajenación o venta de muebles o inmuebles que le presente el Comité Ejecutivo General, así como la creación y constitución de Fondos y Cooperativas en las que tengan aportación los trabajadores; conocer y resolver sobre las licencias de los integrantes del Comité General.

El Comité Ejecutivo General es el órgano de gobierno del sindicato, ejecutor de los acuerdos emanados de los Congresos Generales y de los Congresos, Consejos Generales y de los estatutos en vigor es electo en el Congreso General y dura tres años en su ejercicio, está integrado por :

- Secretaria General
- Secretaría de Interior
- Secretaría del Exterior
- Secretaría de Trabajo y Conflictos
- Secretaría de Organización
- Secretaría de Procesos Electorales
- Secretaría Eventos Especiales
- Secretaría de Finanzas
- Secretaría de Control de Gestión
- Secretaría de Previsión social
- Secretaría de Divulgación Ideológica
- Secretaría de Asistencia Social

- Secretaría de Escalafón
- Secretaría de Educación
- Secretaría de Difusión Normativa
- Secretaría de Capacitación Administrativa, Técnica y Profesional
- Secretaría de la Vivienda
- Secretaría de pensiones
- Secretaría de Jubilaciones
- Secretaría de Préstamos a Corto y Mediano Plazo del I.S.S.S.T.E.
- Secretaría de Acción Femenil
- Secretaría de Desarrollo Social
- Secretaría de Deportes
- Secretaría de Fomento Turístico
- Secretaría de Promoción recreativa
- Secretaría de Estímulos y Recompensas
- Secretaría de Planeación
- Secretaría de Presupuestos
- Secretaría de Capacitación Sindical
- Secretaría de Control y Asignación de Plazas
- Secretaría de Prensa
- Secretaría de Propaganda
- Secretaría de Estadística
- Secretaría de Actas y Acuerdos
- Secretaría de Fomento Cooperativo
- Secretaría de Recursos Humanos
- Secretaría Relaciones Públicas
- Secretaría de Promociones Económicas
- Secretaría de Acción Juvenil

- Secretaría de Patrimonio Sindical
- Secretaría de Servicio Civil de Carrera
- Secretaría de Evaluación
- Secretaría de Condiciones Generales de Trabajo
- Secretaría de Abasto y Subsistencias Populares
- Oficialía Mayor.

Algunas de las Facultades y obligaciones del Comité Ejecutivo General son: Ejercer la máxima representación del sindicato, salvo los lapsos en que esté constituido el Congreso; cumplir y hacer cumplir sus propias resoluciones y los acuerdos de los Congresos y Consejos Generales de Delegados; cumplir y hacer cumplir los acuerdos emanado de la F.S.T.S.E., siempre que no se lesionen los intereses del sindicato o de sus agremiados.

Además son órganos de representación sindical: Los representantes ante la Comisión Mixta de Escalafón; los representantes de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad; los representantes ante la Caja de Previsión para los trabajadores a Lista de Raya; los representantes del Comité Técnico de Servicios Generales Coordinados, los integrantes de las siguientes Comisiones: de Trabajo y Conflictos; de Organización; de Eventos Especiales; de Procesos Electorales; de Desarrollo Social, de Servicio Civil de Carrera; de Evaluación; Coordinación de Condiciones Generales de Trabajo; Abasto y Subsistencias

Populares; Control de Gestión; Previsión Social; Escalafón; Educación; Difusión Normativa; Capacitación Administrativa; Técnica y Profesional; Vivienda; Pensiones; Préstamos a Corto y Mediano Plazo del I.S.S.S.T.E.; Actividades Femeniles; Deportes; Promoción Recreativa; Estímulos y Recompensas; Planeación; Presupuesto; Fomento a la Capacitación Sindical; Control y Asignación de Plazas; Prensa; Propaganda; Estadística; Fomento Cooperativo; Recursos Humanos; Relaciones Públicas; Actividades Juveniles; Promociones Económicas; Patrimonio Sindical; Control y Asignación de Vestuario; Registro y Edición; y a la Junta Asesora. Todos los integrantes de estos órganos son designados por el Congreso en el mismo acto en que se elige el Comité Ejecutivo General.

Los órganos de representación del Sindicato están integrados por 350 personas aproximadamente, sin contar a los Comités Ejecutivos Seccionales.

Sobre este enorme aparato cabría la siguiente observación: Un importante porcentaje de estos puestos de representación resulta irrelevante o bien duplica las facultades y atribuciones de otras Secretarías o Comisiones. Su origen se encuentra en que fueron creados, primordialmente, en la negociación política para otorgar espacios a distintos grupos mas que para lograr eficiencia en las labores de gestión o representación.

Del Comité de Vigilancia y Comisiones Autónomas (Honor y Justicia y Hacienda) :

Son órganos del Sindicato que vigilan y sancionan los actos realizados tanto por los miembros de Comité Ejecutivo General, Comités Ejecutivos Seccionales, y demás Centros de representación Sindical expresamente señalados en los estatutos, como por los trabajadores en general pertenecientes al Sindicato.

Las Secciones y su régimen interno:

- Las Secciones del Sindicato se integran con los trabajadores de una o varias dependencias del D.D.F.

- Las Secciones son autónomas en cuanto a su régimen interno y tienen, como personas morales, personalidad jurídica propia para realizar actos jurídicos en el ámbito del derecho privado, a través de sus órganos de representación sindical.

- Cada Sección se regirá por sus estatutos internos, pero en ningún caso podrá sustraerse a las decisiones de los órganos superiores del sindicato ni emitir resoluciones contrarias a las que emanen de esos órganos. Queda establecida inexcusablemente y en todo tiempo, la interrelación jurídica y sindical de todas las

Secciones porque son integrantes de un todo unitario que es el Sindicato.

- El Gobierno de cada sección estará a cargo de un Comité Ejecutivo que durará en sus funciones 3 años.

- Para ser Secretario General Seccional se requiere haber pertenecido a un Comité anterior de la misma Sección.

- Los paros, suspensiones de labores, mítines, etc., que organicen las Secciones, deberán ser acordadas por la mayoría de sus miembros y sometidos previamente a la consideración del Consejo General de Delegados.

- Los miembros de las Secciones no pueden dirigirse al Comité Ejecutivo General y al Consejo General de Delegados sino a través de sus Comités Seccionales. Tampoco pueden organizarse en clubes, sociedades mutualistas culturales, políticas, habitacionales, deportivas, etc., sin la intervención de las Secretarías correspondientes del Comité General del Sindicato y del Seccional respectivo.

- Únicamente en los casos que el Comité Seccional viole los estatutos, actuando en complicidad con empleados de confianza del D.D.F., en perjuicio de los agremiados, o adoptando una actitud antisindical, pueden los miembros de la sección, aisladamente dirigirse al Comité Ejecutivo General.

- Los Comités Seccionales deberán convocar a asambleas ordinarias cada seis meses, cuando menos, o consejos de Delegados de Trabajo (representantes directos de los trabajadores en cada centro de trabajo), cuando menos cada mes. En estas asambleas o consejos se deben rendir informes de las actividades seccionales, incluyendo el informe sobre las cuotas sindicales.

Los objetivos y finalidades del sindicato son:

- El mejoramiento intelectual, físico, económico, social e ideológico de sus agremiados.

- La defensa de los intereses de sus miembros, la solución de los problemas que los afecten en sus relaciones que como trabajadores tengan con las autoridades del D.D.F., así como la defensa de sus integrantes frente al estado-patrón.

- La solidaridad con el proletariado y las fuerzas progresistas en general.

- La lucha permanente en pro del desarrollo integral del país.

- La participación activa en la vida política del país para lograr un régimen social, justo y equitativo dentro de una ideología revolucionaria.

- La defensa y sostenimiento de su autonomía e independencia en cuanto a su régimen anterior.

- El sindicato no tiene ni tendrá credo religioso y respetará las creencias de sus miembros. Su acción social y política se ajustará a las normas que dicten sus centrales, la F.S.T.S.E. y el Frente Nacional de Organizaciones y Ciudadanos, integrante del Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.).

Relaciones Laborales entre el D.D.F.-S.U.T.G.D.F.

La relación laboral entre estos dos organismos esta encuadrada dentro del marco legal que se da para todos los trabajadores del Gobierno Federal: 1) El Aparato "B" del Artículo 123 constitucional; 2) La Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado; 3) La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos; 4) Las Condiciones Generales de Trabajo; 5) En lo no previsto por las disposiciones mencionadas se aplica supletoriamente: La Ley Federal del Trabajo; El Código Federal de Procedimientos Civiles; las leyes del orden común aplicables en el DF; la costumbre, los principios generales de derecho; la justicia y la equidad.

En el caso concreto del D.D.F. las relaciones laborales se sustentan fundamentalmente por las Condiciones Generales de Trabajo (C.G.T.) que contienen disposiciones sobre: Los ámbitos de acción de las diferentes instancias del sindicato y de la administración pública los nombramientos; la suspensión de los efectos del nombramiento; la terminación de los efectos del nombramiento; salarios; jornada de trabajo; horarios y control de asistencia; intensidad; obligaciones y facultades del titular; derechos y obligaciones de los trabajadores; licencias, descansos y vacaciones; seguridad e higiene en el trabajo; riesgos de trabajo; estímulos y recompensas; sanciones; prestaciones económicas y sociales; capacitación y desarrollo integral de los trabajadores.

Las C.G.T. pueden ser revisadas a solicitud del sindicato cada tres años. Adicionalmente la relación laboral se regula por los acuerdos que dicta el titular del D.D.F., por circulares; por el Reglamento de Escalafón; por el Reglamento de la Caja de Previsión de los trabajadores a lista de raya; por las normas que rigen el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, Capacitación y Productividad.

Las C.G.T. determinan que compete exclusivamente a los representantes acreditados y tratan los asuntos de los trabajadores sindicalizados en los distintos ámbitos de su competencia.

Los Comités Seccionales se encargan de la relación laboral en las unidades administrativas en donde tienen agremiados y realizan

labores de gestión sobre diversos asuntos: Trámites para licencias con y sin goce de sueldo; revisión de incongruencias punto-función-nivel salarial; ascensos escalafonarios; mediación en conflictos entre mandos medios y personal de base; cambios de adscripción; trámites de becas para hijos de trabajadores; gestión de préstamos del I.S.S.S.T.E. que solicitan los trabajadores; en general los Comités Seccionales mantienen una relación permanente con sus representados a través de visitas a centros de trabajo, realización anual de asambleas, consejos de delegados y reuniones departamentales.

Por su parte el Comité Ejecutivo General interviene apoyando las gestiones y negociaciones que plantean los Seccionales.

Establecen negociaciones sobre asignación de vivienda y créditos hipotecarios con el Fondo de la Vivienda del I.S.S.S.T.E. (FOVISSSTE); proyectos de unidades habitacionales con el Fideicomiso de Vivienda de Desarrollo Social y Urbano (FIVIDESU); programas de basificación de trabajadores eventuales; revisión de las C.G.T., Comisiones Mixtas para asignación de premios de antigüedad, estímulos y recompensas anuales, firma de convenios, marco de capacitación, productividad; y todos los trabajadores en su conjunto.

Perspectivas del S.U.T.G.D.F.

Dar respuesta a los integrantes del sindicato del presente y del futuro no es tarea fácil, requiere de un enorme esfuerzo intelectual individual y colectivo, de un derroche de imaginación y creatividad. Es esa la responsabilidad de los dirigentes y agremiados del sindicato.

Algunos puntos de la agenda de discusión del sindicato:

- Cumplir el resolutivo del pasado Congreso General Ordinario de oponerse a la privatización y concesión de la materia de trabajo: los servicios públicos que brinda el D.D.F. a la ciudadanía. Proponer además soluciones viables que hagan posible el mejoramiento de la calidad de tales servicios. El sindicato debe enlazar su finalidad de defensa de los intereses de sus agremiados por un lado y su inserción social de servicio a la comunidad.

- Integrarse a la construcción de una nueva cultura de trabajo, basada en la productividad y la calidad; para ello deberá abandonar prácticas clientelares que inciden en la ineficiencia del trabajo, acrecentando su acción en el mejoramiento y estímulo de los trabajadores -la mayoría- que cumplen adecuadamente con sus obligaciones laborales.

- Promover la capacitación integral de los trabajadores de tal manera que cumplan sus aspiraciones individuales de desarrollo

profesional y laboral en cualquier parte del mercado de trabajo, dentro y fuera del Departamento.

- Participar como protagonistas en el proceso de la Reforma Política del D.F., conociendo sus alcances y consecuencias en la vida de los trabajadores. Adecuarse, sin menoscabo de su membresía y fortaleza, a las nuevas circunstancias de descentralización administrativa, financiera y territorial que sufrirá la Ciudad de México.

- Construir su propuesta de un Servicio Civil de Carrera específico para los trabajadores del gobierno de la Ciudad. De esta manera se atenderán las aspiraciones de promoción de los trabajadores y éstos aportarán sus conocimientos sobre las áreas sustantivas para dar continuidad a los programas de atención a la comunidad.

- Aprovechar la existencia de las Comisiones Mixtas para incidir más en el diseño y planeación de políticas de productividad, calidad, seguridad e higiene, escalafón; incluso demandar la participación sindical en la planeación de los servicios.

- Demandar la capacitación de mandos medios y superiores. Una nueva cultura del trabajo requiere de la integración armoniosa de todas las partes. Mientras prevalezca la cultura del autoritarismo en esta parte de la administración será imposible formar equipos de trabajo que hagan más eficiente la gestión pública.

Acorde a los nuevos tiempos el sindicato deberá replantear su discurso y su práctica en una nueva cultura político-sindical basada en la siguientes premisas:

- La existencia de corrientes hacia el interior de la organización no rompe su unidad esencial por el contrario, las divergencias de ideas sirven para mejorar los planteamientos y propuestas que presente al sindicato.

- La profundización de la democracia implica el reconocimiento de la pluralidad existente. A su interior el sindicato debe practicar una política de tolerancia y concertación para establecer una unidad real y no sólo formal.

- La participación cada vez mayor de los trabajadores promoviendo la difusión y aceptación por consenso de las distintas propuestas que hagan las direcciones sindicales.

- La capacitación intensiva y extensiva de los dirigentes sindicales para hacer frente a las nueva realidades y poder construir, en la práctica un sindicalismo positivo.

- Reformar los estatutos. Es necesario evitar las lagunas y establecer aquellas cláusulas que son fuente de todo tipo de conflicto, por estar sujetas a una interpretación demasiado flexible.

- Actualizar la estructura organizativa pensando más en una organización con criterios territoriales que con criterios gremiales.

Así se podrá hacer frente a la reforma administrativa que conlleva la reforma política del D.F. Esta actualización le permitirá también al sindicato reducir su enorme aparato asumiendo la línea modernizadora de la F.S.T.S.E. que redujo sus órganos de representación en un 65%.

- Cumplir con todas las demandas de sus agremiados y coadyuvar a hacer de la Ciudad de México un espacio más humano y más habitable es el gran reto del S.U.T.G.D.F.

CAPITULO III.

DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES

3.1. Definición

Son organismos descentralizados del poder ejecutivo que lo auxilian en el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, tienen personalidad jurídica y patrimonios propios, formulan proyectos, leyes, decretos y acuerdos de su competencia. (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal 1994, Cabazos Flores Baltazar).

3.1.2. Origen de las dependencias gubernamentales.

Las funciones de este estudio no son precisamente dar un esbozo específico de todas las dependencias gubernamentales en sí, únicamente mencionaremos a la Secretaría de Seguridad Pública y la Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica, que forman parte del Departamento del Distrito Federal (D.D.F.), a continuación daremos una breve reseña de lo que es el D.D.F.

Los antecedentes del D.D.F. datan del 18 de noviembre de 1924 cuando por decreto del Congreso General Constituyente se creó el Distrito Federal, con la ciudad de México como sede de los poderes federales; se suplió al entonces Jefe Político por un

governador y subsistieron los ayuntamientos en los pueblos del territorio del Distrito Federal.

Como consecuencia de las Bases y Leyes Constitucionales Generales de 1836, el 20 de febrero de 1837, se expidió un decreto para que el Distrito Federal se integrara al Departamento de México, el cual estaría a cargo de un gobernador y contaría con prefectos, mientras que los poderes federales conservarían su residencia oficial en la ciudad de México. Este sistema subsistió aún en las bases orgánicas de 1843.

El órgano de gobierno creado para el Distrito Federal por la Ley Orgánica respectiva, recibió el nombre de *Departamento del Distrito Federal*¹, esta ley atribuyó a éste las facultades que anteriormente se encomendaban al gobernador y a los municipios. La titularidad de dicha institución se confirió al Jefe del Departamento del Distrito Federal, funcionario nombrado y removido libremente por el Ejecutivo de la Nación a cuya autoridad se asignaron los servidores públicos que la ley determinó expresamente.

El 31 de diciembre de 1941 se expidió la ley orgánica del Departamento del Distrito Federal, la cual definió claramente la división de poderes en el Distrito Federal, señalando a cada uno de ellos su esfera de influencia y la autonomía de que debían gozar.

¹ *Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal*. 15 Ago.1994. México 1994. p. 2

El 29 de diciembre de 1970 se publicó una nueva Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal que deroga la de 1941. Posteriormente el 16 de diciembre de 1983 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por medio del cual se reformó y/o adicionó la Ley Orgánica del Departamento de Distrito Federal de 1970. En dichas reformas se describen las atribuciones que en materia jurídica, administrativa, de gobierno, de hacienda, de obras y servicios, social y económica debe realizar el Departamento de Distrito Federal, determinando, asimismo, las unidades administrativas que podrán auxiliarse para el despacho de estos asuntos, siendo éstas: las Secretarías Generales de Gobierno, Planeación y Evaluación, Obras, Desarrollo Urbano y Ecología, Desarrollo Social, Protección y Vialidad, la Oficialía Mayor, la Tesorería, la Contraloría General y las Delegaciones. Por otra parte establece que el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrá contar con dos Secretarías Generales adjuntas para tender nuevas actividades administrativas o para realizar, con carácter temporal las tareas específicas que les delegue la jefatura; además contará con las Coordinaciones Generales, las Direcciones Generales y demás unidades administrativas centrales y órganos desconcentrados establecidos en su reglamento interior.

Personal con nivel administrativo.

Para definir a la Administración Pública del trabajo y el papel que ésta desempeña es necesario partir de la caracterización teórica

de la Administración Pública, puesto que es área específica de ésta, al mismo tiempo que define el carácter político de clase, de Estado.

Desde este punto de partida, la Administración Pública sólo puede ser entendida si se ubica en el contexto de la lucha de clase, esto es desde el ángulo de validación teórica y empírica del tipo de relaciones de producción capitalista, que engendra la existencia de la burguesía y el proletariado como clases antagónicas.

La Administración Pública es entonces, el aparato de que se vale el Estado para consolidar el poder de la clase dominante a partir del control que ejerce sobre otras clases.

Administración Pública del trabajo.

La podemos definir como *"un conjunto de procesos que guardan relaciones de subordinación y coordinación; como órgano de denominación del poder político que controla a las clases mediante pactos, alianzas, políticas y a su vez establece coordinación con ellas en la definición y ejecución de la política laboral"*. Este conjunto de procesos se lleva a cabo a través del órgano de la administración Pública denominada Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.2. Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica (D.G.C.O.H.)

3.2.1. Antecedentes de la D.G.C.O.H.

En 1933 se creó la Dirección General de Aguas y Saneamiento (D.G.A.S.), la cual funcionó en forma independiente de cualquier organismo del Departamento del Distrito Federal (D.D.F.) hasta 1941, fecha en que se incorporó a la estructura general del propio D.D.F. La D.G.A.S. tenía a su cargo la ampliación, operación, conservación y mantenimiento de los sistemas de agua potable y alcantarillado.

En 1953, se creó la Dirección General de Obras Hidráulicas (D.G.O.H.) a cuyo cargo quedó estudiar, proyectar y construir las obras necesarias para el abastecimiento de agua a la ciudad, el drenaje de la misma y el control de los hundimientos que experimentaba. La D.G.A.S. mantuvo a su cargo la operación y mantenimiento del sistema hidráulico, así como la construcción de obras menores para mejorar las redes primarias y secundarias de agua potable y alcantarillado. Un año más tarde, en 1954, el D.D.F. tomó a su cargo la reanudación de los derechos por el pago del servicio del agua; con esta finalidad se creó la Dirección de Contribuciones de Agua, dependiente de la Tesorería del Distrito Federal.

En 1970 se expidió una nueva Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, en la cual se establecieron las 16 delegaciones que se conocen actualmente. Dentro de cada delegación, se crearon oficinas de Agua y Saneamiento, las cuales se encargarían de operar, conservar y mantener las redes secundarias de agua potable y alcantarillado, así como de realizar la conexión de tomas de agua potable hasta de 13 mm. de diámetro y de descargas de aguas residuales hasta de 150 mm. de diámetro. Sin embargo, las oficinas de aguas y Saneamiento no fueron dotadas de los suficientes recursos técnicos y presupuestales; mas aún, en forma instantánea tuvieron que atender un gran número de solicitudes de nuevas conexiones a las redes secundarias de agua potable y alcantarillado, lo cual limitó en gran medida la efectiva desconcentración de los servicios hidráulicos.

Por otro lado, cabe señalar que había duplicaciones en las acciones realizadas en el sistema hidráulico. Por una parte, Aguas y Saneamiento, teóricamente encargada de operar, también construía; en tanto que Obras Hidráulicas teóricamente encargada de planear, proyectar y construir, operaba las plantas de tratamiento de aguas residuales.

El primer paso hacia la integración del sistema hidráulico del Distrito Federal se dio en 1978, al unir la D.G.A.S. y la D.G.O.H. para crear la "Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica (D.G.C.O.H.)", mediante el acuerdo 236, publicado en la Gaceta Oficial del D.D.F. el 15 de agosto de ese mismo año. Así la

creación de la D.G.C.O.H., fue considerada con el inicio de una transición hacia una nueva forma de organizar y proporcionar los servicios hidráulicos que se requieren en el Distrito Federal.²

A partir de entonces, la D.G.C.O.H. ha sido la responsable de proporcionar los servicios de agua potable y drenaje a los habitantes de la ciudad de México, así como de realizar diversas acciones para tratar el agua negra y fomentar su reúso, por lo que su accionar está orientado fundamentalmente a contribuir para el cumplimiento de la estrategia planteada para el Distrito Federal en el ámbito social y político.

Sin embargo, cabe mencionar que además de la D.G.C.O.H. existen otras dependencias del D.D.F. que inciden directamente en el accionar del sistema hidráulico, lo que en diversas ocasiones ha reducido la eficiencia en la prestación de los servicios. Así, las Delegaciones Políticas realizan algunos trabajos de mantenimiento en las redes secundarias de agua potable y drenaje, en tanto que la Tesorería del D.D.F. tiene a su cargo la medición, facturación y cobro de usuarios.

² Memorias de Gestión del período de Dic. 1982 a Nov. 1988. *Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica*. D.D.F. México 1988. p. 5-11.

3.2.2. Objetivos de la D.G.C.O.H.

Los objetivos fundamentales de la D.G.C.O.H. son, dentro de las perspectivas de desarrollo urbano, los de proporcionar los servicios de agua potable y drenaje a los habitantes de la ciudad en cantidad y calidad adecuadas, así como realizar diversas acciones para tratar el agua residual y fomentar su reúso, observando las obligaciones que para tal fin se indican en el artículo 23 del Reglamento Interior del Distrito Federal.

3.2.3 Personal Administrativo de la D.G.C.O.H. y sus funciones.-

En el reglamento interior del D.D.F. en su artículo 23 fracción 1 a la 10, se le atribuyen las siguientes facultades:

- I. - Elaborar y mantener perfectamente actualizado el programa Hidráulico del D.F.

- II. - Elaborar estudios y proyectos, así como construir y supervisar las obras de aprovisionamiento de aguas residuales y alcantarillado, con intervención de las dependencias competentes.

- III. - Operar, conservar, controlar y vigilar los sistemas y aprovechamiento y distribución del agua potable y alcantarillado.

IV. - Proyectar, ejecutar y supervisar las obras necesarias para evitar y controlar las inundaciones, así como los hundimientos y movimientos de suelos cuando estos sean de origen hidráulico.

V. - Fijar las normas y especificaciones a que deberán sujetarse las obras y servicios hidráulicos a cargo del D.F.

VI. - Coordinar los servicios hidráulicos y concentrados en las delegaciones del D.F.

VII. - Mantener relaciones de coordinación en materia Hidráulica, con dependencias de la administración pública federal competente.

VIII. - Imponer y calificar las sanciones a que se hagan acreedores de los participantes por mal uso de la red de agua potable y alcantarillado.

IX. - Promover la instalación de muebles sanitarios de bajo consumo y dispositivos ahorradores de agua, con el fin de utilizar de manera adecuada los recursos disponibles y reducir el consumo de la población sin dejar de satisfacer sus necesidades básicas, ni afectar el desarrollo de las actividades productivas.

X. - Coordinar con los municipios conturbados en el Edo. de México actividades de carácter hidráulico.

3.3. Secretaría de Seguridad Pública

3.3.1. Antecedentes de la S.S.P.

Los servicios de seguridad pública, surgen como respuesta a las necesidades sociales que se han planteado en los diferentes momentos históricos que ha vivido el país. De tal manera que en la época prehispánica, Tenochtitlán tenía una especie de guardia (TOPILLIS) que se encargaba de que en los lugares públicos se mantuviera el orden. Las normas para la vigilancia, la seguridad y el orden en la ciudad emanaban del Tlatoani, quien de esa manera marcaba las pautas que habían de seguir, en sus relaciones sociales los habitantes de la ciudad.

Posteriormente, en la época de la conquista, Hernán Cortés instauró el Ayuntamiento de la Ciudad de México en el año de 1524. Y es hasta 1789, cuando el Conde de Revillagigedo, rey de la Nueva España, dictó un ordenamiento mediante el cual se creó un cuerpo especial de vigilancia denominado "Providencia de Policía".

En 1821, el gobierno Mexicano Independiente instrumentó varias acciones para terminar con el pillaje integrando un cuerpo de vigilantes voluntarios. El 7 de febrero de 1825 se creó la Policía Municipal de la Ciudad de México, la cual en 1826 recibió el nombre de Cuerpo de Cefadores Públicos, y en 1833 el de Cuerpo de la Seguridad Pública de la Ciudad Capital. El 7 de abril 1838 se

establece el Reglamento del Cuerpo de Policía Preventiva y Seguridad del Distrito Federal.

En 1846 el gobernador interino del Distrito Federal, reseña los problemas de seguridad mencionando que la comisión de los delitos podía evitarse con la participación de los mismos ciudadanos, sumando al interés público el interés particular. Considerando que las fuerzas policiales no eran suficientes, por lo cual algunas medidas de seguridad quedaban sin efecto. Ante esto se establece la Junta Superior de Policía, la cual llevaría a cabo las funciones de proponer funciones al gobernador, así como escuchar y determinar sobre quejas de los vecinos contra los jefes de cuartel o de manzana además de elaborar una memoria para poder juzgar sobre los objetos de interés públicos.

Posteriormente, se presentaron iniciativas por parte de la autoridad; así en 1848 se decretó la creación de la Guardia de Policía de la Ciudad de México; el 26 de marzo de 1864 se publicó el decreto que proporcionó las bases para la organización de la Policía Preventiva de la misma ciudad y en 1872 se sustenta legalmente creando el reglamento de la Policía de la Ciudad de México y del Distrito Federal. Un aspecto importante de señalar es que a partir de 1848 los Cuerpos de Seguridad son mantenidos por la Hacienda Pública, ya que, en ocasiones anteriores habían sido el comercio o la ciudadanía los encargados del sostenimiento de la vigilancia.

En 1897, el Ejecutivo manifestó ante el Congreso de la Unión que se habían mejorado notablemente las condiciones de seguridad en la ciudad, ya que eran menos frecuentes los robos. Para obtener esos resultados se emplearon entre otros medios, el estudio o introducción de constantes mejoras en el servicio de la policía, dando a esta una organización más adecuada a sus funciones, reuniendo a los gendarmes montados y de a pie a tierra en un solo cuerpo.

Para 1905, los servicios de seguridad eran proporcionados por 2,332 elementos de la gendarmería a pie y 400 elementos de la gendarmería montada.

Al sobrevenir el movimiento revolucionario, se dieron cambios en el gobierno que repercutieron en las estructuras policiales. Así, en 1912 se integró una guardia especial que se denominó Batallón de Seguridad, por lo cual la gendarmería aumentó 833 plazas y organizó especialmente a la división.

Para 1923, en otro informe de gobierno se planteó la necesidad de un servicio de seguridad más amplio, la cual no podía ser satisfecha en su totalidad por falta de recursos, especialmente se indicó que el continuo crecimiento de la ciudad y el consiguiente aumento de sus pobladores, han venido a hacer sentir la necesidad urgente de aumentar la policía y los medios directos de vigilancia; ante el hecho de que el gobierno del Distrito Federal no había podido realizar aumentos de personal por que el volumen de sus ingresos no se lo permitía, y se había limitado ha desarrollar la

mayor capacidad de vigilancia dentro de los limitados recursos con que se contaba en esa época.

En 1925 se formularon proyectos de ordenanza general de policía y se unificaron las corporaciones de seguridad, buscando que hubiera unidad de mando y de acción; se estableció para su administración interna la disciplina militar y se orientó la actividad policial como una carrera en la que se ascendiera únicamente por escalafón; tres años después, el 31 de diciembre de 1928, la Ley Orgánica del Distrito y Territorios Federales estableció que la Policía del Departamento Central y la Policía de Seguridad del Distrito Federal, estarían bajo las órdenes del Jefe del Departamento. Complementariamente, en 1930 el Departamento de Distrito Federal modifica su estructura, creando la Dirección de Tránsito y la Jefatura de Policía; en esta última se establecieron por primera vez los servicios de Policía Femenina y de intérpretes con el fin de mejorar el trato diario con los ciudadanos, especialmente con los turistas, nacionales y extranjeros. A partir de 1932 se organizó el Cuerpo de Policía en 16 campañas de gendarmes a pie y un escuadrón montado; así mismo, le fueron dotadas 20 motocicletas, creándose con esta acción el antecedente del actual Agrupamiento de Motopatrullas.

En 1970, con el propósito de mejorar los servicios que se brindan a la ciudadanía, se fusionó la Jefatura de Policía con la Dirección General de Tránsito, integrándose la Dirección General de Policía y Tránsito y se estableció la Dirección General de Ingeniería de Tránsito y Transportes.

Ya en época más reciente, en el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 17 de enero de 1984, se instituye la *Secretaría General de Protección y Vialidad*.³

Durante ese sexenio, el Presidente de la Madrid informó que la sociedad entera pide que se revise a fondo el Servicio Público de la Policía; que la Policía constituye un servicio eficiente y digno; y que se rescatara la policía del descrédito que había caído para que sea un instrumento y un ejemplo del estado de derecho.

Es por ello que durante el período 1982-1988 además de realizar los servicios de seguridad y vialidad a la sociedad, se puso especial cuidado en mejorar la imagen del servidor público que los desarrollaba.

3.3.1 Objetivos de la Secretaría de Seguridad Pública.

Los objetivos principales de la S.S.P. son el implementar las políticas determinadas por el D.D.F. en lo referente a seguridad pública vialidad y demás ordenamientos relativos a la materia.

³ Memorias de Gestión del período de Dic. 1982 a Nov. 1988. *Secretaría General de Protección y Vialidad*. D.D.F. México 1988. p. 7-10

Proponer y coordinar los programas emergentes y los dispositivos de control necesarios en los casos de siniestros y auxilio a damnificados.

Vigilar el buen funcionamiento de la Policía Bancaria e Industrial y del Cuerpo de Policía Auxiliar, y en su caso, establecer y dictar las medidas correctivas necesarias.

Llevar a cabo la expedición de placas, tarjetas de circulación, licencias para conducir y toda aquella documentación necesaria para los vehículos públicos y privados, y para que los conductores de los mismos circulen conforme a las normas señaladas en el Reglamento de Tránsito del Distrito Federal.

Controlar y supervisar que se lleven a cabo las revistas de inspección periódicas, tanto para automóviles y camiones de carga, como cualquier otro transporte terrestre, para verificar su funcionamiento.

Definir criterios para expedir licencias de apertura y funcionamiento de estacionamientos públicos de vehículos en el Distrito Federal, así como sancionar las propias licencias previamente a su expedición.

Señalar las acciones encaminadas a mejorar la vialidad en lo referente a la ingeniería de tránsito.

Fomentar el desarrollo de programas que prevengan y eviten la comisión de delitos y la violación de normas, leyes y reglamentos relativos a la seguridad pública.

Dirigir y desarrollar el sistema penitenciario del Distrito Federal y administrar los reclusorios y centros de readaptación social, así como realizar estudios y proponer normas administrativas y técnicas para las instituciones de reclusión.

Administrar la producción y comercialización de los artículos elaborados por los internos, en las unidades industriales o de trabajo, así como supervisar que se imparta educación especial en los centros de reclusión.

3.3.3. Personal Administrativo de la S.S.P. y sus funciones.

I. - Elaborar y mantener actualizado el programa de seguridad pública.

II. - Elaborar estudios y proyectos, así como contribuir y supervisar programas de seguridad pública con intervención de la ciudadanía.

III. - Operar y controlar los programas de emergencia y apoyo a desastres.

IV. - Proyectar y supervisar operativos de vigilancia en las 16 delegaciones políticas.

V. - Fijar normas y especificaciones que deberán sujetarse a lo establecido por S.S.P. en común con la Regencia Capitalina.

VI. - Mantener relaciones de coordinación en materia de Seguridad Pública con dependencias de administración pública federal competente y seguridad privada.

VII. - Imponer y calificar las sanciones a que se hagan acreedores los ciudadanos que violen el reglamento de seguridad pública.

VIII. - Promover programas de autoprotección ciudadano con el fin de garantizar una mejor seguridad en el área metropolitana.

CAPITULO IV "ACTITUDES"

4.1. Definición.

Existen infinidad de definiciones de lo que son las actitudes, por ende, mencionaremos lo que algunos autores han encontrado acerca de ellas.

... Es más fácil medir las actitudes que definir las. De hecho, en un artículo en el que se hace esta observación (1935), Allport da numerosas definiciones, de las cuales presentamos seis, sin embargo existen mucho más, de las cuales daremos algunas de ellas.

1. *La actitud denota un estado neurapsíquico de disponibilidad para la actitud mental o física.*

2. *Las actitudes son procesas mentales individuales que determinan tanto las respuestas actuales como las potenciales de cada persona en el mundo social. Como la actitud se dirige siempre hacia algún objeto, se puede definir como un "estado de la mente de un individuo respecto a un valor."*

3. *Actitud ... es una preparación o disponibilidad para la respuesta.*

4. *La actitud es un estado mental o neural de disponibilidad organizado en base a la experiencia y que ejerce influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con lo que aquello se relaciona.*

5. *La actitud ... es un "grado de afecto" a favor o en contra de un objeto o un valor.*

6. *La actitud es la predisposición del individuo para valorar de manera favorable o desfavorable algún símbolo, objeto o aspecto de este mundo ... Las actitudes incluyen el núcleo afectivo o sensible del grado o desagrado, y los elementos cognoscitivos de creencias que describen el efecto de la actitud, sus características y sus relaciones con otros objetos.⁴*

Por otra parte Edwards en su enfoque cognitivo nos dice que debemos seguir el enfoque de Thurstone (1946), que define a la actitud como *el grado positivo o negativo de afecto asociado con algún objeto psicológico.*⁵ Por objeto psicológico Thurstone quiere decir algún símbolo, frase, slogan, persona o institución, ideal o idea hacia el cual las personas pueden diferir a este respecto con afectos positivos o negativos.

⁴ Robyn M. Dawes. *Fundamentos y Técnicas de actitud*, Ed. Limusa. México 1983.

⁵ Edwards Allen L. *Techniques of Attitude Scale Construction*, Ed. Appleton-Century New York 1957.

El trabajo en particular, por ejemplo puede ser un objeto psicológico. Las Naciones Unidas, partido político, el título de un libro, un grupo minoritario, una nación, una comida en particular son todavía otros ejemplos de objetos psicológicos.

En la literatura psicológica, los términos de carácter y sentimientos son usados intercambiamente. Un individuo que ha asociado afecto o sentimiento positivo con algún objeto psicológico es dicho como gusto hacia el objeto o tiene una actitud favorable.

Un individuo que ha asociado afecto negativo hacia el mismo objeto psicológico podría decirse que está a disgusto con el objeto o que tiene una actitud desfavorable hacia el objeto.

Desde el punto de vista de la psicología social, Lambert define que una actitud es *una manera organizada y lógica de pensar, sentir y reaccionar, en relación con personas, grupos, resultados sociales o, más generalmente, cualquier suceso en el ambiente de una persona*⁶.

Según Young⁷ el término actitud tiene dos significados, uno amplio y otro estrecho. Fue usado primero en un sentido bastante limitado, para indicar una predisposición motriz y mental a la acción. Después se le empleó con un alcance algo mayor, para señalar tendencias reactivas específicas o generalizadas, que

⁶ Lambert William. W. *Psicología social* Ed. UTHEA, México, 1979, p. 90

⁷ Young, Kimball. *Psicología de las actitudes*, Ed. Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1967, p. 8-30

influyen sobre la interpretación de nuevas situaciones y la respuesta frente a éstas. Algunos autores, sin embargo, han usado el término actitud para referirse a la totalidad de la vida interior - *la masa aperceptiva de ideas, opiniones y disposiciones mentales* - en contraste con las pautas y hábitos manifiestos. Una actitud es esencialmente una forma de respuesta anticipatoria, el comienzo de una acción que no necesariamente se completa. En este sentido, resulta mucho más dinámica y permite predecir más fácilmente las tendencias del comportamiento que una mera opinión o idea.

Es preciso señalar tres rasgos importantes propios de una actitud. En primer lugar, si bien no deben ser confundidas con imágenes o ideas verbalizadas (palabras), las actitudes están generalmente asociadas a imágenes, ideas u objetos externos de la atención. En segundo lugar, expresan una dirección. Vale decir, no sólo señalan el comienzo de la respuesta manifiesta a una situación, sino que también imprimen dirección a esa actividad. Se caracterizan por implicar acercamiento o alejamiento, gusto o disgusto, reacciones favorables o desfavorables, amores u odios, y están dirigidas a situaciones específicas o generalizadas. En tercer lugar, las actitudes - "*al menos las más significativas*" - están vinculadas con sentimientos y emociones. Asociaciones de agrado o desagrado respecto de un objeto o situación - *miedo, cólera, amor y todas las complejas emociones aprendidas* - que intervienen en las actitudes.

Las actitudes ofrecen, pues, un indicio para desenredar la maraña de las motivaciones humanas. En suma, se puede definir una

actitud como la *tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico por lo común, positiva o negativamente (a favor o en contra), con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de ellas.*

Cook y Selltiz (1964) prefieren considerar las actitudes como *una disposición fundamental que interviene junto con otras en la determinación de una diversidad de conductas hacia un objeto o clase de objetos, las cuales incluyen declaraciones de creencias y sentimientos acerca del objeto y acciones de aproximación-
evitación con respecto a él.*

Kidder y Campbell sostienen que una multitud de términos aparentemente no relacionados como pulsión adquirida, creencia, reflejo condicionado, fijación, juicio, estereotipia, valencia, sólo para mencionar algunos son sinónimos funcionales del concepto de actitud. Todos describen residuos de experiencias pasadas que constituyen el material del que están hechas las actitudes. Son los procesos fundamentales o las manifestaciones conductuales productos del aprendizaje; por su parte, Ross define a las actitudes como *las estructuras mentales que organizan y evalúan la información.*

A pesar de las muchas interpretaciones del significado de actitud, hay varias áreas que muestran un acuerdo esencial. Primero, existe el consenso general que una actitud es una predisposición a responder a un objeto y no la conducta afectiva hacia él; una segunda área de acuerdo común es que la actitud es persistente, es decir, contribuye notablemente a la consistencia de la conducta, la cual constituye la tercer área que es la de concordancia; la última área es que la actitud tiene una cualidad direccional que no sólo implica la formación de rutinas de conducta en la forma de consistencia en las manifestaciones, sino que posee una característica motivacional.

Las actitudes desempeñan un papel esencial en la determinación de nuestra conducta; afectando nuestros juicios sobre los demás y percepciones relativas influyendo en la eficiencia de nuestro aprendizaje, ayudando a determinar los grupos con los que nos asociamos, las profesiones que finalmente escogemos y hasta las filosofías que normarán nuestras vidas.

Wittaker señala como notas características de las actitudes, que estas son:

Aprendidas: Es decir, se forman a partir de una serie de experiencias en las que se refuerzan o no determinadas conductas.

Relativamente estables: Una vez formadas permanecen de una manera bastante fuerte en el individuo que las ha adquirido.

Las actitudes implican una relación sujeto-objeto, asimismo sujeto-sujeto. Se dice que la relación sujeto-objeto es algo tangible y concreto. Y la relación sujeto-sujeto es abstracta (gesto de amistad, cooperación).

Pueden comprender gran número de cosas: Puede haber actitudes que se refieran a una sola cosa o persona, mientras que otras se hagan extensivas a un mayor número de cosas o personas.

Actúan como fuerte elemento motivador de la conducta desde el punto de vista afectivo: Una actitud arraigada en un sujeto puede constituir en muchas ocasiones la única motivación para emprender determinadas acciones.

Tiene gran importancia social: No suelen ser propias de un individuo, sino compartidas por un número de personas relativamente elevado. Dependen de factores culturales, y sociales.

Las actitudes, no son algo innato en el individuo, aunque pueden existir factores culturales que las prolonguen con un mayor grado de estabilidad a lo largo de la vida. Este proceso de formación es decisivo en los movimientos del desarrollo psicoevolutivo en los sujetos; es más fácil la formación en determinadas actitudes que una modificación o cambios posteriores.

Por otra parte y para términos de nuestra investigación tomaremos la definición de Edwards (1957) retomada por Arias Galicia (1980) y otros autores que definen a la *actitud como la predisposición para reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto psicológico*⁸.

Arias Galicia menciona dos tipos de actitud: la positiva y la negativa; la primera es cuando implica una reacción favorable por parte del sujeto hacia un objeto psicológico y la segunda, implica una reacción desfavorable del sujeto hacia el objeto psicológico.

4.2. Estructura de las actitudes

Debido a que la actitud es un concepto y una variable interventora que se deduce de la conducta, su composición no puede ser observada directamente, este hecho a su vez permite la existencia de muchos puntos de vista acerca de la estructura de las actitudes.

El modelo psicológico tradicional (Krech y Crutchfield, 1962)⁹ sostiene que las actitudes están constituidas por tres elementos o componentes básicos: *el cognitivo, el afectivo y el conductual*.

Elemento cognitivo.- Consiste en la información y la experiencia que el sujeto adquiere basándose en generalizaciones

⁸ Arias Galicia Fernando. *Actitudes, Opiniones y Creencias*. Ed. Trillas. México. 1980 p. 15

⁹ Krech D. y Crutchfield R. *Individual in Society*. Ed. Mc. Graw Hill Book Co., Nueva York, 1962.

respecto al objeto de su actitud, aquí se pueden incluir las creencias que se tienen acerca de un objeto. Evidentemente hay objetos acerca de los que no se sabe nada, hay otros que son más complejos que otros y, por consiguiente, generan mayor información.

Elemento afectivo.- Viene definido por los sentimientos hacia el objeto o sujeto. Se refiere a las emociones o sentimientos ligados con el objeto de la actitud. Los adjetivos bipolares usados frecuentemente al estudiar los elementos de este componente son amor-odio, gusto-disgusto, admiración-desprecio, y otros que denotan sentimientos de tipo favorable o desfavorable. Cuando un individuo verbaliza estos sentimientos resulta que éstos son algo más que meros sentimientos o emociones. También son cogniciones del individuo que está respondiendo al objeto

Elemento conductual.- Es la predisposición o la intención de actuar, se manifiesta orientando la acción de manera determinada. Aquí el individuo responde al objeto.

Aunque puede afirmarse que existe una relación entre los componentes, no se trata de una relación lineal, sino de una circular, que no es constante; en ciertas circunstancias el pensamiento es quien dirige al comportamiento, mientras que en otras es el comportamiento el que modifica el elemento cognitivo, cambiando la idea que se tenía acerca de determinado objeto.

Componentes de las actitudes	Movimiento hacia la adquisición
Cognitiva	Desconocimiento
	Conciencia
	Conocimiento
Afectiva	Gusto
Conductual	Preferencia
	Convicción Adquisición

4.3. Conceptos Relacionados.

Existe una serie de conceptos relacionados a las actitudes, entre ellos mencionaremos los siguientes: Creencias, Sesgo, Doctrina, Fe, Ideología, valor, Opinión.

a) **Creencias.**- Las creencias son ideas que incorporan una cantidad importante de la estructuración cognitiva. Las actitudes son hacia algo, mientras que las creencias son con base en o sobre algo.

También se definen como *aquello que se acepta como cierto de un objeto psicológico sin preocuparse por su veracidad.*

Las actitudes no sólo permiten superar varias dicotomías que habían suscitado serias controversias, sino que constituyen un cuadro de referencia necesario para el estudio de los hechos sociales contemporáneos, la antítesis individuo-sociedad se resuelve metodológicamente con la noción de actitud, pues ésta recorta una serie de hechos que pueden ser tratados empíricamente ya sea en función de variables sociales o bien en función de variables individuales. La difusión de una creencia puede ser investigada en función de las características del grupo social que la sustenta (morfología del grupo, caracteres económicos, demográficos, u otras representaciones colectivas) o bien en función de características individuales (herencia, personalidad, edad, sexo, inteligencia y experiencia personal).

b) Sesgo .- Son prejuicios débiles basados en premisas incompletas, deducidas falsamente o preconcebidas. Por lo tanto son poco precisas y poco fáciles de cambiar.

c) doctrina.- Son objetos, estímulos elaborados, hacia los cuales el individuo manifiesta su actitud. Una doctrina (republicana, liberal, católica, comunista...etc.) describe específicamente las razones para adherencia; por lo tanto una doctrina se aprende.

e) **Fe.**- Es la fidelidad en cumplir los compromisos, lealtad, garantía, confianza en el valor de algo; con alta carga emocional o afectiva. El sistema de actitudes referentes a la fe, describe una creencia fundamental y específica de la persona, la fe se ubica entre la creencia y la ideología.

d) **Ideología.**- Es un sistema cognitivo elaborado, que sirve para justificación de formas específicas de comportamiento, o como medio de racionalización. La ideología es concebida como un sistema lógico-falso. La ideología se acepta como una fe.

e) **Valor.**- Es un sentido psicológico amplio. Los valores son marcos de referencia que sirven de guía o mapa para la evaluación de la experiencia de la conducta. El sistema de valores sería la organización elaborada y articulada de actitudes, en cuanto a objetos y estímulos del ambiente, de estos con las metas de la vida.

f) **Opinión.**- La actitud, cuando es expresada verbalmente, constituye una opinión. Las opiniones habitualmente son expresadas sin tener una certeza completa acerca de si sus contenidos son verdaderos o falsos, y la única forma de verificarlas es utilizar la metodología científica para comprobarlas; lo cual recibe el nombre de prueba de realidad.

Las actitudes en su mayor parte son inconscientes, e indican las tendencias reales de la conducta manifiesta, mejor que las expresiones verbalizadas que llamamos opiniones.

En otros términos, las opiniones son evaluaciones tentativas, no fijas sujetas a cambio o inversión, es decir, son menos fijas y no comprometedoras para el individuo.

Para nuestro interés, definiremos la opinión como *aquello que suponemos cierto, aunque no tengamos absoluta certeza de ello.*

4.4. Medición de las actitudes

Las actitudes, por no ser directamente observables, sólo pueden medirse en forma indirecta. Necesitamos de una medida para poder comparar a individuos o grupos y también para registrar los cambios de actitud de un individuo.

Las actitudes medidas por escalas deben interpretarse en términos analíticos, no como hechos, sino como síntomas.

Las actitudes son registrables por ello se ha elaborado una escala de actitudes para medir los grados de aceptación o rechazo hacia el objeto de estudio, es decir, para medir ¿qué tan favorable o desfavorable es la actitud respectivamente?.

Las técnicas de medición de actitudes son un dispositivo sumamente útil en las manos de los psicólogos industriales. La

información específica que se obtiene de éste trabajo puede ser de una utilidad increíble.

Si el psicólogo industrial entiende la complejidad de de la formación de las actitudes y la mutabilidad de ellas, puede realizar un mejor trabajo al medir las actitudes en el ambiente laboral, para ello, mencionaremos algunos de los tipos de medición que existen:

Tipos de medición de actitudes.

Una manera de investigar la actitud de las personas hacia un objeto psicológico, es llevando a cabo la aplicación de una escala de actitudes.

Existen algunos tipos de escalas de medición de las actitudes que son complejas en cuanto a su construcción como la escala de Thurstone que tiene de 9 a 11 categorías de respuesta, además requiere de jueces que estén enterados en cuanto a cómo contestar con respecto a la escala, además que requiere de una elaboración estadística muy compleja. Por lo cual, para nuestro estudio, utilizaremos la escala de tipo Lickert, que a continuación describiremos.

Escala de tipo Lickert.- En la escala de tipo Lickert, se presentan cinco alternativas. De ellas, la primera y la última expresan actitudes opuestas; las intermedias presentan menor graduación y la central da un punto neutro. Esta escala puede

calificarse anotando los valores 1, 2, 3, 4, 5, de tal manera que el No. 1 indicará rechazo total hacia el objeto psicológico al que se esté refiriendo, y el No. 5 indicará aceptación total del mismo.

Las ventajas de este tipo de escala estriban en que es sencilla y fácilmente calificada. Al finalizar la presentación de los objetos psicológicos, el investigador califica sumando la puntuación total de la persona hacia el objeto psicológico.

ESTA SESIÓN NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO V. METODOLOGIA

5.1. Problema

Con base en el supuesto de que no se ha desarrollado favorablemente una cultura sindical en nuestro país se propone iniciar estudios para conocer a los sindicatos de gobierno; mediante la opinión de sus agremiados para lo cual se plantea la interrogante principal en los siguientes términos: ¿Existen diferencias en las actitudes de los trabajadores de dos dependencias gubernamentales hacia el S.U.T.G.D.F.?

5.2. Hipótesis Conceptual

La actitud de los empleados de la Secretaría de Seguridad Pública (S.S.P.) difiere de la actitud de los empleados de la Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica D.G.C.O.H.) hacia el Sindicato Unico General de Trabajadores del Distrito Federal (S.U.T.G.D.F.)

Hoi.- No existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre la D.G.C.O.H. y la S.S.P.

H11.- Sí existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre la D.G.C.O.H. y la S.S.P.

Ho2.- No existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre hombres y mujeres de ambas dependencias.

H12.- Sí existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre hombres y mujeres de ambas dependencias.

Ho3.- No existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre las mujeres de ambas dependencias.

H13.- Sí existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre las mujeres de ambas dependencias.

Ho4.- No existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre los hombres de ambas dependencias.

H14.- Sí existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. entre los hombres de ambas dependencias.

5.3. Variables

VD.- La actitud de los trabajadores hacia el S.U.T.G.D.F.; medidas con un cuestionario que cubre las siguientes áreas: Apoyo Sindical, Trámites Legales, Relaciones Interpersonales y Eventos Sociales.

VI. - El centro de trabajo al que pertenecen los empleados.

En esta investigación se controló que el personal fuese de base, así como el ser agremiado del S.U.T.G.D.F. y con una antigüedad mínima de un año en el puesto, no importando edad, estado civil, creencia religiosa, escolaridad, ideología política, etc.

5.4. Muestra.

La muestra se tomó de los trabajadores de la S.S.P. y la D.G.C.O.H., de nivel administrativo, de base con un año mínimo de antigüedad en el puesto, la cual quedará constituida por 200 trabajadores, 100 de la D.G.C.O.H. (50 hombres y 50 mujeres) y 100 de la S.S.P. (50 hombres y 50 mujeres).

Para lo anterior se utilizará el muestreo no probabilístico intencional ya que se escogió de todos los sindicatos afiliados a la

Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.) al S.U.T.G.D.F.; eligiendo de sus 39 secciones únicamente la sección 2 (Operación Hidráulica) y la sección 28 (Secretaría General de Seguridad Pública) y de estas secciones solo participó parte del personal de nivel administrativo, como son las secretarías, mensajeros, auxiliares administrativos y jefes administrativos; que fueron las personas que estaban en una mejor actitud de cooperación.

5.5. Tipo de Estudio

El estudio es de campo, ya que se levantaron los datos en el lugar de trabajo de los sujetos que son trabajadores agremiados al S.U.T.G.D.F.

5.6. Diseño

El diseño de investigación empleado fue cuasi-experimental de dos muestras relacionadas, ya que los sujetos fueron elegidos por su agremiación al S.U.T.G.D.F., en ambas muestras se aplicó la misma variable experimental.

5.7. Instrumento

El instrumento fue una escala de tipo Lickert, con 4 opciones de respuesta, consta de 51 reactivos (ver anexo 1). Dentro de este instrumento tenemos diferentes áreas de actitud a investigar de las cuales contamos con 13 reactivos para cada área exceptuando el área 2 que tiene 12.

El instrumento se elaboró con base en las diferentes situaciones que surgen cotidianamente entre los trabajadores y representantes sindicales. Para ello se tomaron en cuenta las actividades realizadas por los miembros del Sindicato. De estos planteamientos surgieron los 51 reactivos con cinco escalas de respuesta y fueron agrupados en las cuatro áreas ya mencionadas.

Se llevó a cabo el piloteo del instrumento en dos diferentes muestras. La primera en sujetos de características similares a la población experimental, es decir, agremiados a un sindicato. La segunda se llevó a cabo en sujetos del noveno semestre de la Carrera de Psicología, quienes manifestaron su opinión acerca de los ítems.

Posteriormente se evaluaron los cuestionarios y se modificó el instrumento de acuerdo a lo encontrado en el piloteo quedando listo para su aplicación.

El instrumento tiene una confiabilidad de .9033 (Alpha Cronbach), lo que consideramos una alta confiabilidad el aspecto de la confiabilidad que se analizó fue la consistencia interna, utilizando la subrutina, confiabilidad del paquete estadístico SPSS cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S^2_i}{S^2_r} \right)$$

A continuación describiremos brevemente el contenido y características de cada área:

1) Relaciones Interpersonales.- Con los reactivos se investigó la actitud que tienen hacia las relaciones existentes entre los agremiados de las secciones sindicales y los representantes del mismo, así como las relaciones existentes entre representantes sindicales y autoridades de los trabajadores. Los reactivos de esta área son el 1, 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48; y su confiabilidad es de .6965, también obtenida con el Alpha Cronbach.

2) Tramitación legal o documentación personal.- En esta área de trámites podemos observar las diferentes actitudes de los empleados hacia su representante sindical, si lo utiliza para su tramitación de documentos como lo son becas, préstamos

hipotecarios, prestamos en efectivo, descuentos en centros comerciales, escuelas u otros, artículos de la ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, uniformes, etc., o tiene presente la función de los representantes sindicales en su organismo. Dentro de ésta área los reactivos a calificar son: 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37, 41, 45, 49; y su confiabilidad de .7896.

3) Apoyo Sindical o actitud de justicia.- Aquí podemos observar la actitud hacia el sindicato en relación al apoyo de todos los agremiados a su sección sindical o sólo a determinado tipo de personas, si su actitud es injusta o no, o si el sindicato sólo actúa en su propio beneficio. Para su calificación los reactivos en ésta área son: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38, 42, 46, 50. Presentando un confiabilidad de .6724.

4) Eventos Sociales.- En ésta área se midió la actitud de los empleados hacia su sindicato en relación a lo que son todos los eventos sociales dentro del sindicato dentro de ellos mencionaremos los festejos de las diferentes secciones sindicales, los paros o mítines que organiza el sindicato, los desfiles, juntas sindicales o cualquier evento de índole social que realiza el mismo. En ésta área los reactivos a evaluar son los restantes en el instrumento, es decir: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39, 43, 47, 51; presentando una confiabilidad de .6928.

5.8. Procedimiento

Para llevar a cabo la aplicación del instrumento, se requirió de tres aplicadores que conocieran el instrumento y dieran las instrucciones a los sujetos para contestar, se acudió a diferentes oficinas pertenecientes a la D.G.C.O.H. y a la S.S.P. respectivamente, en donde se hizo la aplicación a los empleados.

5.9. Instrucciones

Se les dijo a los trabajadores que el instrumento era para fines de investigación, se les sugirió contestar lo más sinceramente posible, haciéndoles notar la inafección del mismo en su desempeño laboral o sindical.

5.10. Análisis Estadístico

El análisis estadístico se llevó a cabo empleando la prueba " *t de student*" para grupos independientes, comparando así medias para dos grupos independientes.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{DS\bar{X}}$$

Utilizando el programa estadístico aplicado a las ciencias sociales S.P.S.S. , las subrutinas frecuencias y *t de student*.

CAPITULO VI

ANALISIS DE RESULTADOS

Se utilizó una muestra de 200 sujetos divididos en dos grupos de 100 de cada uno. El 50% perteneciente a la Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica (D.G.C.O.H) y el otro 50% a la Secretaría de Seguridad Pública (S.S.P.) ambas dependencias agremiadas al S.U.T.G.D.F. como se puede observar en el cuadro 1.

CUADRO 1. MUESTRA DEL TOTAL DE SUJETOS

DEPENDENCIA	Fr	%
DGCOH	100	50
SSP	100	50
TOTAL	200	100

La muestra total fue dividida también por sexo, teniendo 100 sujetos (50%) del sexo femenino y 100 sujetos sexo masculino (50%) como se muestra en el cuadro 2.

CUADRO 2. FRECUENCIAS POR SEXO.

SEXO	Fr.	%
FEMENINO	100	50
MASCULINO	100	50
TOTAL	200	100

Las áreas que comprende la escala de actitudes son Relaciones Interpersonales, Trámites Legales, Apoyo Sindical y Eventos Sociales. La media más alta $\bar{x}=33.9800$ se presentó en el área de Relaciones Interpersonales y la menor $\bar{x}=30.0500$ en el área de Trámites Legales. La variabilidad de la muestra se puede observar también en este cuadro y corresponde la mayor al área de Trámites Legales con $(=6.333)$ y la menor variabilidad la encontramos en el área de Eventos Sociales con $(=5.357)$, como se observa en el cuadro 3.

CUADRO 3. COMPARACION POR AREAS.

VARIABLE	N	\bar{x}	DS
RELACIONES INTERPERSONALES	200	33.980	5.681
TRAMITES LEGALES	200	30.050	6.339
APOYO SINDICAL	200	33.49	5.436
EVENTOS SOCIALES	200	32.910	5.357

Al comparar las diferentes áreas de la escala de actitudes por dependencia encontramos que el área que presenta la puntuación promedio más alta es la de Relaciones Interpersonales ($\bar{x}=35.0100$) y corresponde a la D.G.C.O.H y la más baja es el área de Trámites Legales ($\bar{x}=29.7300$) corresponde a la S.S.P. La variabilidad mayor se encuentra en el área de Trámites Legales también con una desviación estándar de ($=6.611$) y la dependencia que tiene mayor variabilidad es la D.G.C.O.H.

CUADRO 4. COMPARACION DE AREAS POR DEPENDENCIA.

VARIABLE	DEPENDENCIA	N	\bar{x}	DS
RELACIONES INTERPERSONALES	DGCOH	100	35.0100	4.836
	SSP	100	32.9500	6.272
TRAMITES LEGALES	DGCOH	100	30.3700	6.611
	SSP	100	29.7300	6.070
APOYO SINDICAL	DGCOH	100	33.0800	5.672
	SSP	100	33.9000	5.184
EVENTOS SOCIALES	DGCOH	100	32.2100	5.912
	SSP	100	33.6100	4.662

En el cuadro de diferencias en las áreas por dependencia se observa que existen diferencias estadísticamente significativas encontrando que en la D.G.C.O.H. la actitud que asumen sus agremiados es más favorable, pues la media se ubica en $\bar{x}=35.01$ y el valor de "t" en este contraste es de 2.60 con una significancia de .010.

CUADRO 5. DIFERENCIAS EN LAS AREAS POR DEPENDENCIA.

VARIABLE	DEPENDENCIA	\bar{x}	VALOR "t"	SIGNIFICANCIA
RELACIONES INTERPERSONALES	DGCOH	35.01	2.60	.010
	SSP	32.95		
TRAMITES LEGALES	DGCOH	30.37	.71	.477
	SSP	29.73		
APOYO SINDICAL	DGCOH	33.08	- 1.07	.287
	SSP	33.90		
EVENTOS SOCIALES	DGCOH	32.21	- 1.86	.065
	SSP	33.61		

Comparando las diferentes áreas por sexo, se observa que la población femenina tiene una actitud más positiva ($\bar{x}=30.96$) hacia el S.U.T.G.D.F. en el área de Trámites Legales con respecto a la población masculina ($\bar{x}=29.14$) como lo indica el valor de "t" de 2.05 y la significancia de .042.

CUADRO 6. DIFERENCIAS EN LAS AREAS POR SEXO.

VARIABLE	SEXO	N	\bar{x}	VALOR t	SIG.
RELACIONES INTERPERSONALES	FEMENINO	100	34.45	1.17	.243
	MASCULINO	100	33.51		
TRAMITES LEGALES	FEMENINO	100	30.96	2.05	.042
	MASCULINO	100	29.14		
APOYO SINDICAL	FEMENINO	100	34.08	1.54	.125
	MASCULINO	100	32.90		
EVENTOS SOCIALES	FEMENINO	100	33.55	1.70	.091
	MASCULINO	100	32.27		

Al establecer diferencias por sexo dentro de cada dependencia, encontramos que en la D.G.C.O.H. la actitud que se observa en las mujeres en el área de apoyo sindical es positiva teniendo una $\bar{x}=34.02$, el valor de "t" que asume en esta comparación es de 1.67 con una significancia de .09. Como sabemos no es una diferencia estadísticamente significativa, pero sí podríamos tomarla en consideración aunque no en el estricto sentido.

CUADRO 7. DIFERENCIAS EN LAS AREAS POR SEXO DGCOH.

VARIABLE	N	SEXO	\bar{x}	DS	"T"	SIG.
RELACIONES INTERPERSONALES	50	FEMENINO	35.14	4.454	.27	.790
	50	MASCULINO	34.88	5.232		
TRAMITES LEGALES	50	FEMENINO	31.34	6.070	1.48	.143
	50	MASCULINO	29.40	7.039		
APOYO SINDICAL	50	FEMENINO	34.02	4.693	1.67	.098
	50	MASCULINO	32.14	6.417		
EVENTOS SOCIALES	50	FEMENINO	32.22	5.238	.02	.987
	50	MASCULINO	32.20	6.571		

El personal femenino de la S.S.P., presenta una actitud más positiva que el personal masculino hacia el S.U.T.G.D.F., en el área de Eventos Sociales teniendo una $\bar{x}=34.88$ y $\bar{x}=32.34$ respectivamente; con un valor "t" de 2.82 y una significancia de .006 como lo muestra el cuadro 8. Asimismo nos indica que el sexo que tiene mayor variabilidad es la población masculina en el área de Trámites Legales con DS = 6.578.

CUADRO 8. DIFERENCIAS EN LAS AREAS POR SEXO SSP.

VARIABLE	N	SEXO	\bar{x}	DS	"t"	SIG.
RELACIONES INTERPERSONALES	50	FEMENINO	33.76	5.906	1.30	.198
	50	MASCULINO	32.14	6.578		
TRAMITES LEGALES	50	FEMENINO	30.58	6.405	1.41	.163
	50	MASCULINO	28.88	5.652		
APOYO SINDICAL	50	FEMENINO	34.14	5.80	.46	.646
	50	MASCULINO	33.66	4.525		
EVENTOS SOCIALES	50	FEMENINO	34.88	4.48	2.82	.006
	50	MASCULINO	32.34	4.52		

El cuadro 9 nos muestra las diferencias de acuerdo al sexo femenino en relación a las dependencias donde se observa que el área de Eventos Sociales tiene la mayor significancia .008 con un valor "t" de 2.73 teniendo como valor promedio para S.S.P. \bar{x} =34.8800 y para la D.G.C.O.H. \bar{x} =32.2200.

CUADRO 9. DIFERENCIAS EN LAS AREAS POR DEPENDENCIA TOMANDO SEXO FEMENINO.

VARIABLE	DEPENDENCIA	\bar{x}	VALOR "t"	SIG.
RELACIONES INTERPERSONALES	DGCOH	35.1400	1.32	.190
	SSP	33.7600		
TRAMITES LEGALES	DGCOH	31.3400	.61	.544
	SSP	30.5800		
APOYO SINDICAL	DGCOH	34.0200	- .11	.910
	SSP	34.1400		
EVENTOS SOCIALES	DGCOH	32.2200	- 2.73	.008
	SSP	34.8800		

El personal masculino de la D.G.C.O.H ($\bar{x}=34.8800$) posee mejor actitud que el personal de la S.S.P. ($\bar{x}=32.1400$) en el área de Relaciones Interpersonales teniendo un valor "t" de 2.31 y una significancia de .023 como nos muestra el cuadro 10.

CUADRO 10. DIFERENCIAS EN LAS AREAS POR DEPENDENCIA TOMANDO SEXO MASCULINO

VARIABLE	DEPENDENCIA	\bar{x}	VALOR "t"	SIG.
RELACIONES INTERPERSONALES	DGCOH	34.8800	2.31	.023
	SSP	32.1400		
TRAMITES LEGALES	DGCOH	29.4000	.41	.685
	SSP	28.8800		
APOYO SINDICAL	DGCOH	32.1400	- 1.37	.175
	SSP	33.6600		
EVENTOS SOCIALES	DGCOH	32.2000	- .12	.902
	SSP	32.3400		

CONCLUSIONES.

Sin lugar a dudas las actitudes forman parte esencial del factor humano, presentándose en los diversos ámbitos del mismo; así las actitudes pueden ser estudiadas desde diferentes puntos de vista, los cuales han sido abordados por distintos profesionistas entre ellos los psicólogos en sus diferentes áreas.

La psicología industrial ha investigado las actitudes del hombre ante su medio laboral, el cual a su vez incluye las relaciones entre los trabajadores con sus diversos puntos de enlace y uno de éstos es el sindicato.

En México, el sindicalismo no ha tenido el auge que se ha manifestado en otras partes del mundo debido a diversos factores, como podrían ser la falta de educación sindical y quizá la corrupción entre otros. Para nuestro estudio, se trabajó con uno de los Sindicatos Públicos más grandes de nuestra ciudad como es el S.U.T.G.D.F, el cual está conformado por 39 secciones, se seleccionaron dos dependencias para nuestro estudio, realizando un pequeño seguimiento de las actitudes que posee el personal administrativo agremiado al Sindicato.

Al igual que la mayoría de los sindicatos del país el S.U.T.G.D.F. no tiene respuestas claras y acabadas sobre algunos

problemas claves que cuestionan la existencia misma de los sindicatos, entre otros el aumento de calidad, la recuperación de la credibilidad de la dirigencia en un escenario de deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores.

En el caso del S.U.T.G.D.F. se suman problemas específicos de la Ciudad de México, en donde la organización sindical no tiene o tiene planteamientos incompletos sobre su participación esto es visto como una limitante para el logro de satisfactores de los empleados por parte del sindicato, esto se refleja en algunas dependencias pues el personal al no ver apoyo tiende a mostrarse indiferente a las propuestas o actividades que se realizan en el mismo; como se pudo observar al aplicar el instrumento en este estudio se manifestó poco interés y participación del personal al que se le pidió cooperación, quizá porque los que han encontrado apoyo sindical lo demostraron contestando el cuestionario y los que no han recibido apoyo sindical se abstuvieron de contestar o no lo hicieron con entusiasmo e interés.

Con base en los resultados obtenidos podemos concluir que en la actitud hacia el S.U.T.G.D.F. existe una tendencia más positiva en la D.G.C.O.H. que en la S.S.P. ; quizá la diferencia entre el número de empleados sea punto clave para la actitud positiva del personal.

En cuanto a las áreas de nuestro instrumento se observó que las Relaciones Interpersonales y los Eventos Sociales presentan las

más claras diferencias, las cuales se presentaron en el sexo femenino.

El sexo femenino obtuvo una mejor actitud que el masculino tal vez sea porque las mujeres solicitan más el apoyo sindical puesto que gozan de mayor número de prestaciones que los hombres, debido a las características biológicas de la misma (período de incapacidad pre y post natal, hora de lactancia, incapacidades de cuidados maternos, festividades: día de las madres, día del niño).

Podemos decir que el sexo femenino en general tuvo una tendencia a adoptar una actitud más positiva hacia el S.U.T.G.D.F. en cada una de las áreas de nuestra escala, quizá sea por las necesidades, actividades y roles antes mencionados.

También pudimos observar que referente a las áreas de Trámites Legales y Apoyo Sindical no se tiene ningún resultado significativo en cuanto a los puntajes obtenidos en las dependencias como en los obtenidos en la comparación del sexo de los sujetos.

Dados los resultados anteriores podemos deducir que la estructura de la D.G.C.O.H. y S.S.P. influyen en la actitud de sus trabajadores respecto a su medio laboral, así como en su actitud hacia el S.U.T.G.D.F., teniendo una actitud más positiva por parte de la D.G.C.O.H. que en la S.S.P. tal vez por la naturaleza de las dependencias ya que en la pirámide de necesidades según Maslow, el dotar de un servicio básico indispensable como lo es el

abastecimiento del agua potable, el drenaje y la reutilización de aguas negras en términos generales correspondería a las necesidades primarias de esta escala la cual el ser humano al no poder satisfacerla no podría ascender a la tercera escala que es la escala de seguridad, ya que el individuo por naturaleza cuando ve su territorio invadido tiene la necesidad de protegerse.

Lo anterior se explica entre otras razones por el deterioro del nivel de vida que se presenta en nuestro país (necesidades de vivienda, situación económica, pobreza, salud, y otros), condiciones de trabajo que afectan por igual a todos los asalariados del país, por la relación más o menos permanente que se establece entre los dirigentes intermedios y trabajadores, por la elección democrática, por el voto secreto, universal y directo de los comités seccionales, por la libertad de criticar, a veces ásperamente a los dirigentes sindicales; por la existencia de una cultura política muy específica de los trabajadores del D.D.F. basada en la celebración de fiestas de aniversario, actividades deportivas, convivios después de asambleas, celebración de festividades como el día de la madre, del padre y del niño; por la solución de problemas muy inmediatos como la obtención de prestamos del I.S.S.S.T.E., disfrute de licencias con goce de sueldo, también porque las inconformidades no trascienden, ni las quejas individuales o de pequeños grupos, sin embargo el S.U.T.G.D.F. refleja en su interior las condiciones de la sociedad en su conjunto; malestar por el deterioro del salario y prestaciones de las condiciones de trabajo.

Podríamos establecer que en términos generales los trabajadores de la D.G.C.O.H. tienen una actitud más positiva hacia el S.U.T.G.D.F., sin descartar la actitud hacia todo su entorno comparándola con la actitud de los trabajadores de la S.S.P.

En conclusión, como es manifestado en la definición dada por Arias Galicia (1980) que *las actitudes son las predisposiciones favorables o desfavorables hacia un objeto psicológico* como lo vimos en el capítulo tres de este estudio, se confirmó esta teoría, ya que pudimos observar que no todo el personal tiene la misma actitud hacia el mismo objeto (S.U.T.G.D.F.). Por lo cual las hipótesis nulas establecidas en este estudio son aceptadas, ya que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las actitudes de ambas dependencias hacia el S.U.T.G.D.F., y por ello las hipótesis alternas son rechazadas.

Independientemente del estudio de actitudes que se realizó, el trabajo detectó la falta de cultura sindical entre todos los agremiados al S.U.T.G.D.F., por ello se sugiere para una reforma y reestructuración del S.U.T.G.D.F. interna y externa para mejorar la actitud de sus agremiados, por medio de un trabajo arduo y conciso de Capacitación y Cultura sindical, que debe iniciarse lo más pronto posible a fin de mantener el interés de los agremiados y ofrecer y lograr realmente objetivos fundamentados en las necesidades reales del empleado de gobierno. De este modo su actitud mejorará ante su sindicato y su medio.

Se plantea que dicha educación sindical sea equivalente tanto para sus dirigentes como para los agremiados porque el concepto de sindicalismo al parecer no ha sido bien recibido no por apatía si no por desconocimiento. El tener cultura sindical significa: antecedentes, historia, desarrollo, hechos relevantes y objetivos, tanto en nuestro país como en el resto del mundo esto contribuirá a formar un criterio propio en los agremiados y desarrollar así favorablemente un nuevo sindicalismo.

Es importante destacar que aún frente a la complejidad de la problemática urbana, frente al deterioro salarial, frente a la carencia de recursos materiales, frente a su insuficiencia de personal o la incorrecta asignación de los mismos, la ciudad tiene agua, se desazolva el sistema de drenaje, se pavimentan las calles y avenidas, se da mantenimiento a bosques, parques y jardines, se recolecta la basura, se recaudan impuestos, se atienden a los pacientes en los hospitales del D.F., etc. Una suma de actividades que hacen la vida de la Ciudad de México.

CAPITULO VII

SUGERENCIAS Y LIMITACIONES

Las limitaciones de esta investigación se basaron en que los sujetos que participaron en la realización de este no tenían una disposición total para participar ya que cuando se les mencionó que iban a responder un cuestionario de lo que pensaban del sindicato, muchos de ellos se rehusaban a contestarlo, quizá sea por el temor o el desconocimiento que se tiene hacia el sindicato.

Otra limitación que se tuvo fue el tiempo de aplicación ya que el número de sujetos a evaluar fue de 200 y con cada uno de ellos se tuvo que realizar primero un rapport y convencerlo de que era únicamente para fines de investigación, que la aplicación no tenía ninguna relación directa con personal dirigente del S.U.T.G.D.F., y que tampoco se tendría ningún tipo de represalia o consecuencia.

Por otra parte; para futuras investigaciones se sugiere que se realice un estudio con las 39 secciones agremiadas al S.U.T.G.D.F., posiblemente no la misma cantidad de sujetos en cada muestra pero sí que sean utilizadas todas las secciones.

Asimismo se pudiese hacer un estudio comparando las actitudes del personal agremiado a otros sindicatos de Gobierno , así como el personal agremiado a sindicatos de la iniciativa privada con la finalidad de observar el nivel de la cultura sindical a nivel nacional.

También se sugiere realizar un estudio donde se pudiese llevar a cabo un seguimiento más específico de los grupos que participaron en este estudio.

FUENTES DE INFORMACION:

BIBLIOGRAFICAS:

Arias Galicia Fernando, *Actitudes, Opiniones y Creencias*, Trillas, México. 1980

Ansart Pierre, *Marx y el anarquismo*, Barral, Barcelona, 1a. edición, 1970.

Blum, L. / Naylor, C., *Psicología Industrial.*, Trillas, México, 1922.

Cadena Fernando Raúl, *Actitud hacia los operadores de autotransportes urbanos del Distrito Federal*, Tesis. Facultad de Psicología. U.N.A.M., 1981.

Campbell, Donald T. *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Buenos Aires, Argentina, Amorrortu Editores., 1980.

Cibotti, Ricardo, *El Sector Público en la Planificación del Desarrollo*, México Siglo XXI, México, 1984.

Cordova, José Octavio, *Las actitudes de los trabajadores hacia un sindicato*, Tesis Facultad de Psicología U.N.A.M., 1982.

Dawes, Robyn, *Fundamentos y técnicas de medición de actitudes*, Limusa, México, 1983.

Diaz, Eliel Armando, *Estudio exploratorio: medición de actitudes*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1986.

Downie, Norville M., *Métodos estadísticos aplicados*, Harla, México, 1986.

Dunnette Marvin D. / Kirchner Wayne K., *Psicología Industrial*, Trillas, México, 1990.

Edwards, Allen Louis., *Techniques of Attitude Scale Construction*, Apleton Century Crofts. Inc, New York. 1987.

Escobar, María de los Angeles, *Las actitudes en los procesos sociales*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1991.

González, Pablo, *Democracia en México*, Serie Popular Era, México, 1979.

Graco Babeut; Saint- Simon y otros. *El socialismo anterior a Marx*, Grijalbo, México, 1969.

Grados, Jaime A., *Inducción, Reclutamiento y Selección*, Manual Moderno, México, 1994.

Guerra, Leticia, *Estudio exploratorio de las actitudes y conocimientos de los adolescentes hacia la sexualidad*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1987.

Haire M. Ghiselli E. y Porter L., *Actitudes de los Directivos*, Marova, Segunda Edición, Madrid, España, 1976.

Hernández García Humberto, *La socialización en los sindicatos una aproximación psicosocial*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1985.

Instituto de Estudios Pedagógicos Somos Agua, *La escuela y sus posibilidades en la formación de actitudes para la convivencia*, Ediciones Narcea S.A., Madrid, España, 1988.

Mager, Robert F, *Actitudes positivas en la enseñanza*

Manning, Sidney, *Elaboración de escalas de actitudes y Psicofísica*.

Martínez, Susana, *Actitud de los trabajadores del Distrito Federal ante la implantación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M. 1989.

Mc. Guigan, Frank J., *Psicología Experimental. Un enfoque metodológico*, Trillas, México, 1983.

Mendoza, María Elena, *Actitud hacia jubilados en empresas de iniciativa privada y sector público*, Tesis. Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1990.

Mood, M. Alexander, *Introduction to theory of Statistics*, Mc. Graw Hill, Singapore, 1974.

Schnake Ayechu Hugo, *El Comportamiento del Consumidor*, Trillas, México, 1988.

Siegel Laurence, *Psicología Industrial*, CECSA, México, 1973.

Summers, Genet, *Medición de actitudes*, Trillas, México, 1978.

Omaña, Ana Patricia, *Actitudes hacia las pruebas psicológicas*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1983.

Quiroz, Abraham, *El rol de los sindicatos*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1978.

Wainerman, Catalina H., *Escalas de medición en ciencias sociales*, Nueva Visión, Buenos Aires, Argentina, 1976.

Young, Kimball, *Psicología de las actitudes*, Buenos Aires, Argentina, 1967.

Zuñiga, Sta. Juana, *Estudio Comparativa de las actitudes hacia los indígenas*, Tesis Facultad de Psicología, U.N.A.M., 1988.

LEGISLATIVAS

Memoria de Gestión del Período de Diciembre de 1982 a Noviembre de 1988. Dirección General de Construcción y Operación Hidráulica. Departamento del Distrito Federal, Noviembre de 1988.

Memoria de Gestión del Período de Diciembre de 1982 a Noviembre de 1988. Secretaría General de Protección y Vialidad. Departamento del Distrito Federal. Noviembre de 1988.

Estatutos, 1991. Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal. (S.U.T.G.D.F.), Nuevo Ordenamiento en relación laboral, Ejemplar de colección.

Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal. Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal. (S.U.T.G.D.F.), Jefe del Departamento del Distrito Federal., Ramón Aguirre Velázquez, Secretario General del S.U.T.G.D.F. Rafael de Jesús Lozano Contreras, 27 de abril de 1984.

Condiciones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal, Sindicato Unico de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal. (S.U.T.G.D.F.), Jefe del Departamento del Distrito Federal. Manuel Camacho Solís, Secretario General del S.U.T.G.D.F. Filiberto Paniagua García, 26 de abril de 1991.

Esquema Histórico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (F.S.T.S.E.), Talleres de la F.S.T.S.E., México, 1976

HEMEROGRAFICAS

Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, Cd. de México, D.D.F., sexta época, tomo II No. 248, 28 de febrero de 1994.

Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, Cd. de México, D.D.F., sexta época, tomo III No. 272, 15 de agosto de 1994.

ANEXO

INSTRUCCIONES: Este cuestionario es sólo para fines de investigación, la información que usted proporcione será de uso confidencial, por lo tanto no le estamos pidiendo su nombre; le agradecemos de antemano su valiosa cooperación, no existen respuestas correctas o incorrectas, sólo se trata de su opinión acerca del sindicato al que usted pertenece.

Usted tendrá que poner una "X" debajo del número que más se asemeje a lo que usualmente piensa en relación a la pregunta marcando: el 1 si está **TOTALMENTE DE ACUERDO**, el 2 si sólo está **DE ACUERDO**, el 3 si está **EN DESACUERDO** y el 4 si está **TOTALMENTE EN DESACUERDO**

Ejemplo:

	1	2	3	4
A. El Sol sale por las mañanas.	_X_	_	_	_

En esta pregunta se muestra que usted esta **totalmente de acuerdo** que el Sol sale por las mañanas.

	1	2	3	4
1. Hay Unión en mi sección sindical	_	_	_	_
2. Mi sindicato apoya al personal de confianza	_	_	_	_
3. En las juntas sindicales tratan sobre asuntos oficiales (nivelaciones, ISSSTE, prestamos, artículos, etc.)	_	_	_	_
4. Las relaciones entre mi delegado sindical y yo son malas	_	_	_	_
5. Mi delegado sindical realiza los trámites sólo a unos de mis compañeros y a otros no	_	_	_	_
6. Mi sección sindical es "paternalista"	_	_	_	_
7. Mi actitud ante las juntas sindicales es negativa	_	_	_	_
8. Me interesa relacionarme con personas de otras secciones	_	_	_	_
9. Mis trámites son realizados de manera eficiente	_	_	_	_
10. Mi delegado sindical tiene una actitud justa hacia todos los compañeros	_	_	_	_
11. Participo activamente en las juntas sindicales	_	_	_	_
12. Las relaciones de mi jefe inmediato con los representantes del sindicato son malas	_	_	_	_
13. Las becas que ofrece el sindicato, sólo los delegados o sus familiares las aprovechan	_	_	_	_
14. Mi delegado sindical no me toma en cuenta	_	_	_	_
15. Los eventos que realiza el sindicato (deportivos, sociales y familiares) son malos	_	_	_	_

	1	2	3	4
16. Mi relación con compañeros de otras secciones sindicales son favorables	---	---	---	---
17. Todas las prestaciones y beneficios que tengo los he conseguido por medio del sindicato	---	---	---	---
18. El sindicato sólo apoya a personas trabajadoras y cumplidas	---	---	---	---
19. Las marchas, paros o mítines que organiza mi sindicato me benefician	---	---	---	---
20. Mi relación con compañeros de otras secciones sindicales son indiferentes	---	---	---	---
21. Mi delegado sindical realiza mis trámites en forma rápida	---	---	---	---
22. Mi delegado sindical apoya a los compañeros de otras secciones sindicales	---	---	---	---
23. Asisto a marchas, paros o mítines que organiza mi sindicato	---	---	---	---
24. Hay desunión en mi sección sindical	---	---	---	---
25. Las becas que ofrece el sindicato se obtienen mediante una "gratificación"	---	---	---	---
26. Cuando tengo problemas con mis superiores, mi sindicato me apoya	---	---	---	---
27. Los eventos que organiza mi sección sindical son mejores que los de otras secciones	---	---	---	---
28. Mis relaciones con los secretarios sindicales las considero malas	---	---	---	---
29. Mi delegado sindical está al pendiente de mis asuntos	---	---	---	---
30. Mi delegado sindical es injusto hacia mis compañeros	---	---	---	---
31. Las marchas, paros o mítines que organiza el sindicato me perjudican	---	---	---	---
32. Las relaciones entre secciones sindicales las considero buenas	---	---	---	---
33. Mi delegado sindical realiza mis trámites lentamente	---	---	---	---
34. Mi sección sindical es indiferente a los trabajadores de base	---	---	---	---
35. Me entero oportunamente de los festejos sindicales	---	---	---	---
36. Las relaciones de mi jefe inmediato con los representantes del sindicato son buenas	---	---	---	---
37. Mi sección sindical entrega con más rapidez los uniformes que las otras secciones	---	---	---	---
38. El sindicato apoya sólo a personas flojas, viciosas y problemáticas	---	---	---	---
39. En las juntas sindicales tratan sobre cosas productivas y prácticas	---	---	---	---
40. Es importante mi relación con los representantes sindicales	---	---	---	---
41. El sindicato realiza mis trámites de manera ineficiente	---	---	---	---
42. Mi sindicato apoya al personal eventual	---	---	---	---

	1	2	3	4
43. Los eventos que realiza el sindicato (deportivos, sociales y familiares) son buenos	—	—	—	—
44. Las relaciones entre mi delegado sindical y yo son buenas	—	—	—	—
45. Mi sección sindical entrega los uniformes después que las otras secciones sindicales	—	—	—	—
46. Mi sindicato me apoya cuando no respeto algún artículo de las Condiciones de los Trabajadores al Servicio del Estado	—	—	—	—
47. En las juntas sindicales tratan asuntos de mi propio interés	—	—	—	—
48. Las relaciones entre secciones sindicales las considero malas	—	—	—	—
49. Para que mi delegado sindical realice mis trámites tengo que dar algún tipo de "gratificación"	—	—	—	—
50. Mi sección sindical apoya al personal deportista	—	—	—	—
51. Tengo una buena disposición hacia las juntas sindicales	—	—	—	—