SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 092 AJUSCO, CIUDAD DE MÉXICO

"EN EL MARCO DEL 40 ANIVERSARIO"

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

TESINA:

RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO COMO FACTORES DE BUEN DESEMPEÑO DE LOS ENTREVISTADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI): EL CASO DEL CENSO ECONÓMICO 2014.

PRESENTA:

SUSANA SADDAY ANAYA PÉREZ.

ASESOR:

MAESTRO HÉCTOR REYES LARA

CIUDAD DE MÉXICO NOVIEMBRE DE 2019.

Dedicatoria.

A Salvador y Joshua:

Siempre lucharé por ser el mejor ejemplo para ustedes, con todo mi amor y cariño.

A mi madre:

Paloma hermosa, sin ti no lo hubiera logrado, siempre estaré en deuda contigo, recuerda que eres mi mayor ejemplo a seguir.

A Fernando:

Mi amor esperó siempre sepas que te amo, gracias por tu apoyo.

A mis hermanos Daniela y Paul:

Por el solo hecho de ser mis compañeros de vida, los admiró tanto mis pequeños hermanos.

A Mayola y Pilar:

Por su cariño y cuidados gracias por siempre estar ahí dándonos tanto.

A mi abuelita "Tachita":

Donde quiera que estés, por tu amor y dedicación a tu familia.

A Josefina Valverde:

Por su apoyo a pesar de los momentos difíciles.

Al profesor Héctor Reyes Lara:

Por encaminarme a la conclusión de este proyecto.

¡A todos ustedes infinitas gracias!

Reflexiones sobre la realización de mi tesina.

La presente investigación nace como resultado de los seminarios sabatinos de recuperación de experiencia profesional de la licenciatura en Administración Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional, unidad Ajusco. En el año 2016 me incorporé al seminario por convocatoria de los tres grupos de maestros encargados de estos, me inscribí al grupo del profesor Tomas Román Brito quien es responsable de uno de los grupos de trabajo del que forma parte mi asesor de tesina el maestro Héctor Reyes Lara.

Después de iniciado el semestre 2016-2 de la Universidad Pedagógica Nacional, nos reunimos junto con otros compañeros de la Licenciatura Administración Educativa, de diferentes generaciones, los días sábados en el horario de diez a dos de la tarde. En un principio en las instalaciones de la Universidad Pedagógica Nacional y más adelante nos reunimos por acuerdo de los integrantes del seminario y el maestro Héctor Reyes Lara en el café Bristok el cual se encuentra frente a la UPN.

En el mes de enero de 2017 por motivos personales cambié mi lugar de residencia de Chalco, Estado de México a la ciudad de Escobedo Nuevo León y, mantuve contacto con el Maestro Héctor Reyes Lara hasta la culminación de este proyecto. En el presente año me comuniqué con mi asesor en el mes de enero para poder obtener su consejo sobre que libros adquirir para obtener detalles para continuar la realización de mi investigación, todo esto en torno a la metodología y otros aspectos de lo referente a su realización, y acordé con mi experiencia profesional realizada en el Instituto Nacional de Estadística Y Geografía (INEGI).

A finales del mes de abril, me traslade a la CDMX para reunirme con el Maestro Héctor y mostrarle parte del avance del capitulo I. Con lo que también hablamos del contenido a entregar para los siguientes meses de los demás capítulos. Y fue hasta el mes de julio de 2019 cuando me reuní de nuevo con mi asesor de tesina para afinar los detalles de esta investigación. Durante las vacaciones de verano en la

librería de Fondo de Cultura Económica en el Centro Histórico de la alcaldía de Tlalpan; CDMX.

En la cafetería del Fondo de Cultura Económica, durante las reuniones tomamos café o alguna bebida refrescante que amenizó las reflexiones y análisis de está tesina. La ardua labor de estos días, donde el aprendizaje se volvió en torno de entender y profundizar las problemáticas del censor durante el censo económico.

Además, adquirí varios libros por recomendaciones de mi asesor para profundizar los planteamientos en torno a mi experiencia y vivencia personal durante mi labor en el INEGI y de igual manera la relación que guarda lo anterior con la Administración Educativa. Con lo que no solo es manifestar mi experiencia dentro de una institución como el INEGI sino mis conocimientos como estudiante y profesionista aplicados a mis labores cotidianas, dentro de una institución como el INEGI.

Esta investigación también fue una gran experiencia en cuánto a; como yo Susana Sadday Anaya Pérez a pesar de tener treinta y cuatro años pude culminar una gran etapa de mi vida. Al tener pendiente y no haber cerrado este ciclo, tome la decisión. En los meses de julio y agosto con la ayuda del Maestro Héctor la entregue para su revisión unos días antes del inicio del semestre 2019-2, y el día dos de agosto de este año fue entregado al Consejo Técnico de titulación de la licenciatura Administración Educativa.

Como estudiante del plan de estudios de esta licenciatura mi formación se enriqueció grandemente con la elaboración de esta investigación, pues relaciono mi experiencia profesional con mis estudios universitarios. Por lo anterior no solo culmino un proceso de formación de mi educación profesional, de igual manera una gran experiencia de aprendizaje con la ayuda de mi asesor, familia y amigos los cuales formaron parte de esta experiencia sin duda. Puedo incluso presumir los alcances que a mi parecer tiene el empeño que le demos a la realización de nuestras metas, en mi caso ser profesionista en un país como el nuestro donde las oportunidades se cortan o alargan en medida de nuestro empeño.

Se sabe de las dificultades actuales de los profesionistas donde la falta de presupuesto a la educación superior y el reconocimiento ante la sociedad son parte del día a día de un profesionista. Sin embargo, también se encuentran el interés, empeño y motivación que nosotros mismos creamos necesarios para cualquier ámbito de nuestras vidas.

Por lo que la culminación de esta investigación se debe a que tome todos los recursos disponibles para poder realizarla y más allá de mis posibilidades y dificultades lo he logrado y en este momento hay alguien mas leyendo estas palabras, quizá sea algún profesor o estudiante, o algún familiar o amigo interesado en la realización de este proyecto de investigación, cualesquiera que sean sus fines.

Y un último pensamiento, tiene que ver con la experiencia que me ha forjado la realización de esta investigación. Se trata de nuestro interés por la ciencia y el conocimiento, el cual es labor de cualquiera que desea concluir su educación superior o continuar sus estudios a nivel posgrado, maestría o doctorado. En mi caso me ha tomado muchos años entender la importancia de esto último, de mi responsabilidad; de siempre seguir aprendiendo, informarme, y a su vez buscar las respuestas a lo que me inquieta y sea un problema que me aborda. Para ser precisa de mi responsabilidad de seguir contribuyendo al conocimiento y sobre todo a la ciencia.

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN.....1
CAPÍTULO I CONTEXTO INSTITUCIONAL. 10
1.1. Descripción general de la institución.....10
1.2. Misión. 11
1.3. Visión.....11
1.4. Breve historia del INEGI. 12
1. 5. Sistema nacional de información estadística (SNIEG).....14
1.5.1. Integrantes del SNIEG.....17
1.5.2. Información de interés nacional. 19
1.6. Capacitación e investigación.....20
1.7. Principales proyectos y encuesta del INEGI.....21
1.7.1. Censos.....21
1.7.2. Encuestas. 22
1.7.3. Registros administrativos. 24
1.8. Servicios en línea.....24
1.8.1. Herramientas.....24
1.8.2. Biblioteca digital. 25
1.8.3. Metadatos.....25
1.8.4. Aplicaciones móviles.....26
1.8.5. Solicitud de información.....26
1.8.6. Para desarrolladores.....26
1.8.7. Archivo histórico.....26
1.9. Organigrama 27
1.10. Descripción del puesto 29
2. CAPÍTULO II NARRATIVA DE MI EXPERIENCIA.....30
2.1. Descripción de la organización en censos y encuestas.....30

2.2. Experiencia dentro del INEGI. 31
2.3. Descripción de mi participación dentro del censo económico. 33
2.3.1. Capacitación. 33
2.3.2. Levantamiento de la información 35
3. CAPÍTULO III ANALÍSIS DE MI EXPERIENCIA PROFESIONAL. 39
3.1. Antecedentes del clima organizacional. 40
3.1.1. Teoría de las relaciones humanas. 42
3.1.2. Teoría estructuralista. 43
3.1.3. Teoría del comportamiento. 44
3.2. Concepto de clima organizacional. 48
3.4. Teoría del clima organizacional según Rensis Likert. 50
3.5. Dimensiones del clima organizacional. 52
3.6. Liderazgo. 53
CONCLUSIONES. 59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. 62

INTRODUCCIÓN.

Antecedentes.

El clima organizacional es un aspecto importante de la Administración en general, ya sea dentro de las organizaciones como en la Administración Pública en los tres niveles de gobierno. En nuestro país es un aspecto que se ha olvidado y tendrá que ir tomando cada vez más relevancia, no solo en torno a la rendición de cuentas, en el marco de la nueva gerencia pública, también como parte importante de un criterio fundamental que hasta ahora sigue y probablemente seguirá vigente; la democracia la cual hoy en día tendrá que ser parte importante de las organizaciones para el cumplimiento de sus metas y de igual manera para beneficio de los que forman parte de ella.

Por otra parte, González (2011) refiere acerca del clima: El clima impacta sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su comportamiento, el cual tiene consecuencia sobre la productividad, satisfacción, rotación etc.” (p.49). Por lo anterior la manera en que lleven esta relación, empleado-organización repercutirá en el cumplimiento de los objetivos de la organización misma. En consecuencia, los directivos de una organización deben estar al tanto del clima que se suscita día a día dentro de su organización.

En el caso del INEGI, dentro de los proyectos que lleva acabo, al ser necesaria la utilización de entrevistas y encuestas, la información que se obtiene debe ser lo más objetiva posible, para dar como resultado una mejor investigación, y por ende mejor calidad de resultado en los proyectos. El encargado de obtener la información; el entrevistador o censor es el eslabón más importante para poder llevar acabo la tarea de levantamiento de la información.

Planteamiento del problema.

En mi labor de investigación de este proyecto me pude constatar de una noticia muy relevante del periódico Heraldo de México del día 12 de junio de este año, donde se

entrevista al actual presidente del INEGI Julio Alfonso Santaella Castell, quien explica la importancia del próximo censo de población y vivienda 2020 y de las dificultades que está teniendo como Institución de gobierno ante el recorte de presupuesto, y menciona además en la misma a cerca del censo económico de este año 2019:

La población está manifestando cierta desconfianza para responder el cuestionario, debido a la inseguridad. Hay lugares donde los entrevistadores deben de insistir cuatro o cinco veces para verificar los datos relevantes" (Mota , 2019) .Estos datos son el nombre del establecimiento y del propietario.

En los cursos de capacitación que recibí muchas veces por parte del INEGI los instructores que capacitan al personal del censo reconocen al entrevistador como el miembro más importante para la obtención de la información. El INEGI reconoce la importancia de los investigadores de campo como parte fundamental de la recolección de la información para sus labores como institución proveedora de información estadística.

Dentro de mi labor en el INEGI fungí como censora y supervisora de entrevistadores. En los proyectos que participé, nos vimos presionados por nuestros superiores, quienes exigían productividad (la entrega de un número determinado de cuestionarios). Al no tener consideración por parte de los superiores de la dificultad de la obtención de la información muchos compañeros se veían en la necesidad de renunciar o acelerar el ritmo de trabajo sin prestar atención en los requerimientos para la calidad de la información del cuestionario.

En el caso del censo económico, me fue posible participar en dos censos, donde los jefes inmediatos carecían de empatía ante las necesidades del censor, no fuimos apoyados en algunas de las problemáticas diarias, principalmente en los pendientes de entrevista, como se plantea más adelante en el capítulo II, los jefes de campo tienen que apoyar con sus visitas al establecimiento para dar por terminado la

situación de pendiente, además insistían en tener el mínimo de pendientes sin importar como lo resolvieran los censores.

Ante la falta de comprensión y apoyo muchos censores se veían en la penosa necesidad de falsear información de los cuestionarios en los pendientes de entrevista, para cumplir con la tarea de la entrega del menor número de pendientes por área de trabajo. Parecía más bien que el objetivo era terminar el proyecto en tiempo y forma, en lugar de realizar el trabajo con objetividad y conforme a los lineamientos del manual del censor.

La presente investigación tiene como objetivo hacer evidente la importancia de generar un buen clima organizacional dentro del INEGI para los entrevistadores o en el caso del censo económico la figura del censor. De modo que se pueda aportar con ello una mejor calidad de la obtención de la información e incluso menores costos de operación, esto debido a que en ocasiones el INEGI requiere de una semana o más para la terminación de los pendientes e incluye únicamente a los entrevistadores que tuvieron mejor desempeño durante el censo. Por ello pongo hincapié en la figura del líder como desencadenante de un clima adecuado para el censor.

Con lo anterior se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cómo influye un mal clima organizacional en el INEGI y la falta de liderazgo de los jefes inmediatos del censor?
- ¿Qué relación guarda la labor del entrevistador con los objetivos del INEGI?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el liderazgo y cómo repercute en el desempeño del censor?
- ¿Por qué es importante para el Administrador Educativo el clima organizacional y el liderazgo para sus funciones en cualquier organización educativa o pública?
- ¿De qué manera repercute un clima organizacional no favorable en la organización y de qué manera puede evaluarse para mejorar el desempeño dentro de la organización?

- ¿Por qué el administrador educativo tiene que saber las concepciones básicas del liderazgo y el clima organizacional para ser un buen líder?

A partir de estas preguntas se abordará el análisis de esta investigación en el capituló III análisis de mi experiencia profesional donde tomo en cuenta las contribuciones de algunos autores. Antes expondré la problemática encontrada en mi labor en el INEGI, al ser una institución dedicada a la investigación a través de estadísticas requiere de un equipo de trabajo con una organización que permita la obtención de la información, donde el entrevistador es el último eslabón del organigrama, pero no el menos importante.

Justificación.

Para fines de esta investigación tomaré en cuenta mi experiencia dentro del censo económico, (aunque trabajé en diferentes proyectos) me pareció importante por varios factores, uno de ellos es debido a la información que se obtiene mediante cuestionarios que al ser de índole económico y obtener datos personales de los establecimientos resulta en diversos tipos de complicaciones tanto para los censores como para todo el personal del censo económico. De igual manera me pareció importante debido a que en el INEGI se considera al censo económico como uno de los censos más complicados para la obtención de la información.

El INEGI al querer obtener información necesita esa conjugación de trabajo en equipo a través de un líder que propicie la participación y un buen clima laboral que constituyan el trabajo en equipo para la obtención de los resultados, esto es la obtención de la información de manera adecuada, veraz y pertinente de manera que con esta se generen estadísticas que resultarán en información oportuna de la cual serán los resultados del censo económico

Aunque el INEGI tiene una estructura que permite supervisar la calidad para la obtención adecuada y objetiva de la información, el clima organizacional es

importante dentro del INEGI para sus proyectos, donde el entrevistador obtiene la información valiosa para lograr sus objetivos.

Al destacar la principal problemática en mi labor como empleada del INEGI: la falta de un buen clima laboral; la relación no cordial de los jefes de campo y otros jefes directos de los censores del INEGI, lo anterior repercute en el desenvolvimiento de este último y por lo tanto en la obtención de información objetiva y de calidad.

Como egresada del programa educativo de la licenciatura en Administración Educativa me parece relevante mencionar la importancia de un buen clima organizacional y del liderazgo que propicie la participación. Como futuros líderes, los administradores educativos, no solo son los que se hacen cargo dar indicaciones o marcar las decisiones de forma arbitraria para poder llegar a los resultados de cualquier organización, y de igual manera dentro del sistema educativo, en el que siempre se ha planteado la importancia del trabajo colegiado de todos los eslabones de la estructura.

El Administrador Educativo es parte fundamental de la generación del clima organizacional favorable y es responsable de llegar a ser un líder participativo, por ello el clima organizacional y el liderazgo conjugados es conveniente destacarlos dentro de la labor del Administrador Educativo en cualquier institución pública y mayor aún en el ámbito educativo donde es sustancial generar un ambiente favorable en cualquier organización educativa en la que nos encontremos.

Siendo empleado en cualquier institución de gobierno es crucial promover la generación de un buen clima organizacional, somos parte importante de generar un clima laboral adecuado en un ambiente de trabajo. Dentro de nuestra labor cotidiana, el trabajo en equipo y estás acciones que promovamos coadyuvará a convertirnos en mejores líderes y profesionistas.

Ser profesionista, el tener experiencia en cualquier institución, en mi caso dentro del INEGI me enseño la gran importancia del clima organizacional, y ejercer el liderazgo

eficaz generan no solo la culminación de un proyecto, sino una gran experiencia que pueda ser evaluada para su mejora.

Metodología.

Esta investigación utilizó la metodología descriptiva y narrativa de mi experiencia profesional en el censo económico del INEGI. Donde refiero las cualidades del clima organizacional en el censo económico del INEGI 2005 y 2014 y las labores de mi participación dentro del mismo.

Descripción de los capítulos y conclusiones.

En la presente investigación describo mi experiencia laboral en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el capítulo I contexto institucional del INEGI presento el contexto histórico geográfico de la institución. En el capítulo II descripción de mi experiencia laboral, narro mi experiencia profesional y funciones dentro de la institución, en particular del proyecto del censo económico en el que participe dos ocasiones.

Para abordar esta problemática a continuación expongo alguna de las principales premisas con las que se trabajó en el capítulo III análisis de mi experiencia laboral:

Méndez (2009) en; clima organizacional en Colombia el IMCOC, un método de análisis para su intervención, menciona: “El clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas. En los últimos tiempos se ha constituido en objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que hacen esfuerzo por identificarlo” (p.27). Por lo que las organizaciones hoy se preocupan por medirlo.

En nuestro país existe un vacío dentro de las organizaciones, no toman en cuenta el clima organizacional para poder entender los problemas dentro de la organización.

En esta investigación se escribirá de la relevancia de medirlo y de cómo afecta el mal clima organizacional y el desempeño deficiente de sus dirigentes a las labores dentro de la organización.

Brunet (2011) en: El clima de trabajo en las organizaciones, refiere acerca del clima organizacional lo siguiente: “La forma de comportarse un individuo en el trabajo, no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo” (p.12). Asimismo, el entrevistador en sus labores dentro del censo económico, actuará conforme al reflejo del clima laboral que propicien sus líderes y la organización misma.

Chiavenato (2008) en Administración de recursos humanos, donde define al clima organizacional de la siguiente manera: “El ambiente organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados” (p.85). Por lo tanto, el clima organizacional es proporcional a la motivación que propician sus líderes y el ambiente interno de la organización, este ambiente como veremos más adelante en el capítulo III análisis de mi experiencia laboral existen varias dimensiones.

Chiavenato (2006) en Introducción a la teoría general de la administración, expone lo siguiente; “el liderazgo es necesario en todos los tipos de organizaciones, es esencial en las funciones del administrador” más delante de igual manera refiere acerca del administrador: “necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, esto es ser líder” (p.104). De la misma manera los jefes inmediatos del censor deben de estar al tanto de como encaminar a su equipo de trabajo, en la correcta realización de sus tareas de recolección de información para el INEGI.

En esta investigación me parece importante destacar el censo económico donde los entrevistadores a pesar de ser empleados temporales, tienen una “percepción del clima” debido a diferentes factores y debido a ellos basan sus actitudes dentro de la

realización de sus labores diarias durante el censo y por ende también repercute en la entrega de la información conforme a los lineamientos, y de obtenerla de forma honesta.

Hughes (2007) en: Liderazgo ¿Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia?; una de las referencias que se pueden retomar en cuanto al liderazgo es la siguiente:

> Los líderes motivan a los seguidores más en lo personal y a través de factores más personales e intangibles (como la inspiración, o la recompensa de solo trabajar con el líder en un proyecto particular, los líderes redefinen los parámetros de las tareas y responsabilidades, cambian activamente las situaciones en las que están, más que solo optimizar la adaptación de su grupo a ellas. (p. 40)

De igual manera como se plantea en esta investigación; ¿cómo motivará en gran medida el trabajo colegiado, de censores y demás estructura operativa del censo? La relación de trabajo en equipo y de apoyo mutuo entre sus partes no solo logrará los objetivos planteados para el proyecto de la obtención de información del censo económico. En gran parte las tareas de obtención de la información, búsqueda de informantes en un lugar por varias ocasiones es motivo de estrés para el censor, por lo que el trabajo de un líder de igual manera es incluir a su equipo en ese trabajo colaborativo.

Sánchez (2009) en: Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones, expone sus conclusiones acerca del liderazgo: “La forma cómo ha evolucionado el estilo de dirección y liderazgo del dirigente objeto de caracterización, pues los estilos no son estáticos, sino por el contrario son dinámicos y situacionales, de ante mano, así como las organizaciones son diferentes en sí” (p.272). Así como el clima organizacional es diferente en cada organización, de igual manera el estilo de liderazgo varía conforme a la diversidad de situaciones dentro de la organización.

Davis y Newstrom (2007) en: El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional afirma. “El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con el trabajo en equipo con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos” (p.40). Por lo tanto, como tal el líder es la persona a cargo de coordinar, cumple las metas de la organización de manera eficiente a través de acciones encaminadas a lograr el trabajo colegiado.

López (2015) en La Administración pública en el debate contemporáneo de las ciencias sociales: “Sin duda en un sistema de administración, cada uno de los integrantes debe tener ciertas competencias y capacidades técnico-operativas y un cierto grado de especialización para desempeñar óptimamente sus funciones” (p.90). Por lo que sus miembros deben de estar capacitados para llegar a cumplir los objetivos y metas de la organización principalmente, los encargados de dirigir.

En específico dentro del censo económico de INEGI estas capacidades y competencias podrán ser las del liderazgo democrático, con lo que se puede esperar que todos los miembros del equipo de trabajo contribuyan a lograr los objetivos del censo económico.

Bonnin (2004) en: Principios de la Administración Pública el autor menciona, “La Administración es una consecuencia natural del estado social, como este es de la sociabilidad natural del hombre: su naturaleza es un resultado de la comunidad, pues desde el momento en que existe pacto social: hay administración” (p.2).

Como bien menciona el autor la Administración es parte de la sociedad, lo mismo que de toda organización. Tal como es inevitable la relación entre las partes de una organización con la interacción entre ellas a través del trabajo, lo mismo la Administración es una consecuencia inevitable y necesaria en una institución.

Por último, se incluyen las conclusiones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I CONTEXTO INSTITUCIONAL.

1.1. Descripción general de la institución.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) creada por decreto presidencial en el año 1983 siendo presidente de la Republica el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado. Es una institución que tiene el objeto de crear estadísticas a nivel nacional. La cede principal se encuentra en la ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes, México.

Figura 1: Fuente central del edificio cede del INEGI en Aguascalientes, Aguascalientes México.

1.2. Misión.

"Coordinar y armonizar la generación y Administración de información geográfica de interés nacional de calidad acorde a la normatividad establecida por el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, conservar y promover su disponibilidad para brindar el servicio público de información". (Instituto Nacional de Estadística y Geográfia, 2003)

1.3. Visión.

El SNIEG (Sistema Nacional de Estadística y Geografía) cuenta con un registro de información geográfica, completa, vigente y accesible a los usuarios, que permite la coordinación y armonización de la actividad geográfica. (Instituto Nacional de Estadística y Geográfia, 2003)

Figura 1. Logo del INEGI

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

Fuente página web del INEGI

1.4. Breve historia del INEGI.

El INEGI se creó el 25 de enero de 1983 bajo de la presidencia de Miguel de la Madrid Hurtado (Mandato presidencial de 1982 a 1988).

Por decreto presidencial, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), que integró en su estructura a:

- "La Dirección General de Estadística, en funciones desde 1882, que pertenecía a la Secretaría de Fomento, Colonización, Industria y Comercio.
- La Dirección General de Geografía, establecida en 1968 y que estaba adscrita a la Secretaría de la Presidencia.
- La Dirección General de Política Informática.
- La Dirección General de Integración y Análisis de la Información" (Instituto Nacional de Estadística y Geográfia, 2008).

Con lo cual el INEGI quedó a cargo de los sistemas nacionales de información estadística de todo el país. En 1985 tomó su estructura desconcentrada (aunque descentralizó sus actividades aún no conseguía autonomía propia por ley) con 10 coordinaciones regionales y 32 coordinaciones estatales, teniendo sus oficinas centrales en ese entonces en la Ciudad de México. Con esta creación se unificó en una sola institución la responsabilidad de generar información estadística y geográfica de nuestro país.

En 1983 y hasta el año 1990 la Dirección General de Estadística (DGE) inició la elaboración de estadísticas históricas en México tales como el cálculo del producto interno bruto (PIB) estatal, encuestas al sector informal de la construcción, en establecimientos comerciales, de empleo entre otras.

En el año 1985 debido al sismo de 8.1 grados en la escala Richter en la Ciudad de México que dañó las oficinas centrales del instituto, el INEGI decidió cambiar sus oficinas centrales a la ciudad de Aguascalientes. Además, fue una de las pocas dependencias que logró descentralizar sus actividades en ese sexenio, con un gran costo económico, la mayoría de sus empleados cambió su domicilio.

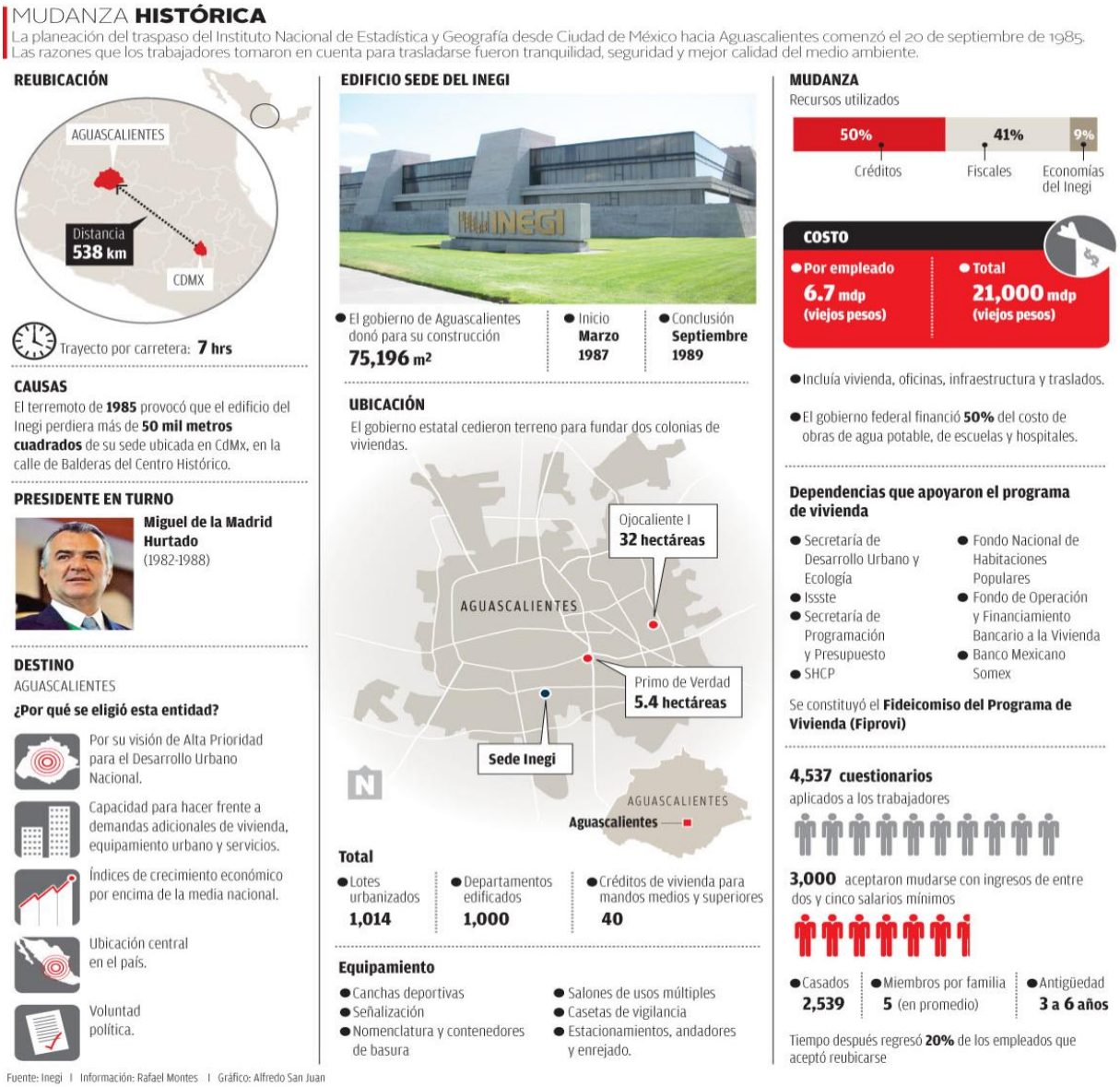


Figura 3 *Fuente El Universal, Rafael Montes.

Además del proceso de la descentralización de sus actividades con diez coordinaciones regionales, las cuales tenían a su cargo al menos tres coordinaciones estatales (una por cada Estado incluyendo la Ciudad de México) el INEGI obtuvo su autonomía a partir del Programa de Modernización del INEGI, como resultado del Plan Nacional de Desarrollo (1988-1994).

En 1994 se elaboró el SCIAN (Sistema de clasificación industrial de América del Norte) de México a la par con el Statistics Canadá, de Canadá y el Economic Clasificación Policy Commitee, de Estados Unidos, los cuales son catálogos de clasificación económica para la generación de estadísticas acorde a las actividades económicas de estos países y México (a través del INEGI), estos sistemas también se actualizan constantemente, todo esto debido a la incorporación de México con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

En el año de 1995 el INEGI creo su sitio oficial de internet, https://www.inegi.org.mx/ de manera que sirva como un medio de difusión para presentar sus resultados en materia de estadística nacional. Muchos de los resultados estadísticos e información de sus productos cartográficos se encuentran en sus centros de consulta, incluso se ofrece el servicio de atención a usuarios por el teléfono: 01- 800-111-46-34 y por correo electrónico: atención. usuarios@inegi.org.mx.

1. 5. Sistema Nacional de Información Estadística (SNIEG).

El 7 de abril de 2006 se publicó en el diario oficial una reforma al artículo 26 párrafo B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde menciona que nuestro país debe contar con un Sistema Nacional de Información Estadística.

Artículo 26 párrafo B:

“El Estado contará con un Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica cuyos datos serán considerados oficiales. Para la Federación,

las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, los datos contenidos en el sistema serán de uso obligatorio en los términos que establezca la ley" (Camara de Diputados H. Congreso de la Unión, 2008)

Figura 4. Ley del SNIEG.

Fuente sitio web del INEGI

En la imagen se muestra una pirámide donde en la cima esta la Ley del SNIEG y después los principales artículos donde se resaltan las facultades del INEGI como institución responsable del SNIEG.

En el año 2008 se promulgo la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (LSNIEG) publicada el 16 de abril de 2008 donde se establece:

"El INEGI es un órgano autónomo responsable de la coordinación y normatividad del SNIEG (Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica) sistema que se concibe con la finalidad de suministrar información de interés nacional de calidad pertinente, veraz y oportuna con la cual el INEGI

cambió su personalidad jurídica, adquiriendo autonomía técnica y de gestión" (INEGI,2008).

Con lo anterior cambia su nombre por Instituto Nacional de Estadística y Geografía (anteriormente Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática), pero conservo las mismas siglas (INEGI). Esto último debido a que no se tomó en cuenta a las tecnologías de la información y la innovación tecnológicas como componente para el SNIEG.

Con esta nueva Ley el INEGI adquirió la tarea de coordinar el SNIEG en donde:

> "El objetivo principal del INEGI es lograr que el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) suministre a la sociedad y al Estado información de calidad, pertinente, veraz y oportuna, a efecto de coadyuvar al desarrollo nacional, bajo los principios de accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia". (Instituto Nacional de Estadística y Geográfia, 2019, p. 36)

Para este propósito, sus atribuciones son:

- Normar y coordinar el desarrollo del SNIEG.
- Normar las actividades estadísticas y geográficas.
- Producir información estadística y geográfica.
- Prestar el Servicio Público de Información.
- Promover el conocimiento y uso de la información.

El SNIEG tienen los siguientes objetivos:

- Producir información;
- Difundir oportunamente la información a través de mecanismos que faciliten su consulta;
- Promover el conocimiento y uso de la información, y
- Conservar la información.

1.5.1. Integrantes del SNIEG.

El SNIEG estará integrado por: el Consejo Consultivo Nacional, los Subsistemas Nacionales de Información y el INEGI. A continuación, se describen las características del Consejo Consultivo Nacional, así como de los Subsistemas Nacionales de Información:

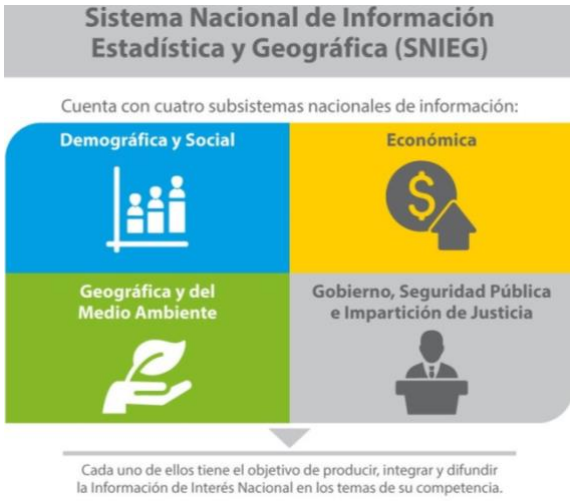
Consejo Consultivo Nacional. Tiene como finalidad opinar sobre la programación de los programas de generación estadística (los cuales se mencionarán más adelante), con el fin de generar estadísticas para el SNIEG, sus miembros deberán reunirse al menos una vez al año. Para su labor debe de estar formado de la siguiente manera:

- El presidente del INEGI
- Un representante de cada Secretaría de Estado de la Administración Pública Federal.
- Un representante del Poder Judicial de la Federación
- Un representante de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión
- Un representante del Senado de la República.
- Cinco representantes de las Entidades Federativas.

Subsistemas nacionales: El SNIEG se divide en cuatro subsistemas nacionales de información los cuales cuentan a su vez con un comité ejecutivo para poder gestionarlo, estos son:

1. Demografía social.
2. Economía.
3. Geografía y medio ambiente.
4. Gobierno, seguridad pública e impartición de justicia.

Imagen 5. Representación de los Subsistemas Nacionales de Información.



Fuente: Sitio web SNIEG. En la imagen se muestra la representación de los Subsistemas Nacionales de Información Estadística. Con los cuales se obtiene información conveniente, según el área de estudio de cada uno de ellos con el que se obtiene no solo información relevante para la elaboración de programas para las dependencias del gobierno, sino también la elaboración de indicadores que facilitan el estudio de diversos ámbitos como por ejemplo el ámbito económico o la dinámica de la población

La programación de las actividades de producción y difusión de información estadística de interés nacional se llevará a cabo a través de los siguientes proyectos:

- Programa estratégico del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica el cual está planeado para veinticuatro años y debe ser actualizado por la Junta de gobierno del INEGI.
- Programa nacional de estadística y geografía, el cual tendrá una duración de seis años se elaborará en consideración con el Programa Estratégico del SNIEG.
- Programa anual de estadística y geografía: el cual se elaborará cada año.

Figura 6. Programación de actividades estadísticas.

Fuente: Sitio web SNIEG

En la imagen se representa como el INEGI programa su actividad como institución proveedora de información estadística en nuestro país. En primer lugar, a través del Programa estratégico del SNIEG que se formuló a partir de la Ley del SNIEG en 2008 el cual tendrá una duración de veinticuatro años, dentro del cual también se formula cada sexenio el Programa Nacional de Estadística y Geografía y el Programa anual de estadística y Geografía, con lo cual el INEGI comprende una labor constante de proyectos de estudio en diversos ámbitos.

1.5.2. Información de interés nacional.

De igual manera se establece dentro de esta ley que la información estadística será oficial y de uso obligatorio a nivel nacional a lo que el SNIEG a través de la obtención de datos debe tener cuatro criterios de información que provienen de los subsistemas nacionales de información estadística.

Figura 7: Representación de organización del SNIEG.

Fuente: sitio web SNIEG

En esta figura se representa la manera en que el SNIEG se suministra de información estadística, se mencionan cada una de las dependencias que participan en esta labor para poder generar la red nacional de información, coordinadas a través del INEGI y organizadas dependiendo del área de estudio de la información los cuales son demografía social, económica, geografía y medio ambiente

1.6. Capacitación e investigación.

La Ley del Sistema Nacional de Información Estadística también define la importancia de la capacitación de los servidores público que laboran en el INEGI por lo que en su artículo

> La capacitación y actualización de los servidores públicos que participan en la generación de Información Estadística y Geográfica para el Sistema, se considera una actividad prioritaria en la Ley del SNIEG. En esta se señala que el INEGI, en su calidad de Coordinador del Sistema, debe impulsar diversos mecanismos y actividades que favorezcan de manera integral el desarrollo de las capacidades técnicas, a través de las vertientes de: formación, actualización, capacitación, investigación, estudios y consultoría técnica." (Instituto Nacional de Estadística y Geográfia, 2019)

1.7. Principales proyectos y encuesta del INEGI.

Algunos de los principales proyectos en los que el INEGI obtiene información para poder generar estadísticas en diversos ámbitos a nivel nacional y sus principales insumos son: encuestas, censos y registro administrativos, así como estadística derivada donde crea indicadores para medir aspectos demográficos, sociales y económicos.

1.7.1. Censos.

Estos son siempre a nivel nacional y toman en cuenta la información según su universo de estudio pueden ser de tres tipos, actualmente los más relevantes son el censo de población y vivienda y el censo económico, a continuación, los describo brevemente.

- Población y vivienda. Se realizó por primera vez en 1895 desde entonces se realizan cada diez años, en los años terminados en cero, excepto el de 1921. En 1995 se hizo un conteo de población donde no se tomaron en cuenta las características de las viviendas, solo se contó a la población y en el año 2015 se llevó a cabo la encuesta intercensal.

- Económicos. Se levantan cada cinco años desde 1930 en los años con terminación cinco y nueve. Ofrecen información sobre diversos aspectos de las unidades económicas (negocios, empresas) de todas las actividades económicas del país. En este se utiliza la herramienta indispensable ya descrita en este capítulo, SCIAN (Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte) de México desde 1994 y el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) el cual puede ser utilizado en su página de internet para encontrar establecimientos de cualquier tipo, incluso servicios personales y públicos.

- **CEMABE:** El Censo de Escuelas Alumnos y Maestros de Educación Básica y Especial, se realizó en 2013, con el objeto de obtener información acerca de la cantidad de alumnos, maestros, escuelas en nuestro país.

1.7.2. Encuestas.

Se realizan a población objetivo donde se obtienen datos específicos, lo cual es una muestra de un universo de estudio. La mayoría de estas encuestas se hacen por periodos que pueden ser anuales, trimestrales, mensuales dependiendo del encargo del INEGI por parte de otras dependencias públicas o también pueden ser por única ocasión. Algunas de estas se ejemplifican en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Tipos de encuesta en el INEGI

HOGARES	**Regulares (nacionales):** ➔ Ocupación y Empleo (ENOE). ➔ Confianza del Consumidor (ENCO). ➔ Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). ➔ Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH).	**Especiales (nacionales):** ➔ Dinámica Demográfica (ENADID). ➔ Sobre las relaciones de los Hogares (ENDIREH). ➔ Educación, Capacitación y Empleo (ENECE). ➔ Micro negocios (ENAMIN). ➔ Empleo y Seguridad Social (ENESS). ➔ Módulo de Trabajo Infantil.
ESTABLECIMIENTOS	**Regulares mensuales**: ➔ Empresas Constructoras (ENEC). ➔ Servicios (EMS). ➔ Establecimientos Comerciales (EMEC). ➔ Industrial Ampliada (EIMA). ➔ Opinión Empresarial (EMOE).	**Regulares anuales:** ➔ Empresas Constructoras (EAEC). ➔ Industria Manufacturera (EAIM). ➔ Comercio (EAC) ➔ Transportes (EAT) ➔ Servicios Privados no Financieros (EASPNF).

1.7.3. Registros administrativos.

El INEGI obtiene información de diversas, algunas de estas son:

- Vitales. Nacimientos, defunciones generales y fetales, matrimonios y divorcios.
- Sociales. Cultura, salud, relaciones laborales, intentos de suicidio y suicidios, y estadísticas judiciales en materia penal.
- Económicas. Sacrificio de ganado en rastros municipales, industria minero metalúrgica, comercio exterior, del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX), comunicaciones, transportes, vehículos de motor registrados en circulación, accidentes de tránsito, así como finanzas públicas estatales y municipales.

1.8. Servicios en línea.

Como parte de la labor del INEGI de la publicación de los resultados es posible acceder a ellos mediante su página electrónica algunas de ellas se describen a continuación:

1.8.1. Herramientas.

Permiten a los usuarios acceder a información estadística específica de la gran variedad de resultados acerca de los proyectos del INEGI, concerniente a nuestro país. Lo cual facilita la búsqueda de información en la página web del INEGI. Algunas herramientas en las que se puede acceder en línea son las siguientes:

- ✓ Analice las cifras.
- ✓ Banco de Indicadores.
- ✓ Banco de Información Económica (BIE).

- ✓ Datos abiertos.
- ✓ Descarga masiva.
- ✓ Directorio de establecimientos (DENUE).
- ✓ Espacio y datos de México.
- ✓ Gráficas dinámicas.
- ✓ Inventario Nacional de Viviendas.
- ✓ Mapa Digital de México.
- ✓ México en cifras.
- ✓ Reloj de ciclos económicos.
- ✓ Tablero de indicadores económicos.

1.8.2. Biblioteca digital.

Muestra los resultados de los proyectos del INEGI provenientes de los censos y encuestas que realiza a nivel nacional y publica como parte de su labor, una vez procesados los datos. Al ser el INEGI el principal proveedor de información estadística de una amplia gama de temas específicos la mayoría publicados en su página de internet, los cuales son alrededor de 11,469 publicaciones de temas estadísticos y geográficos, entre ellos también mapas del territorio nacional con información actualizada.

1.8.3. Metadatos.

Es una herramienta perteneciente a la Red Nacional de Metadatos (RNM), para acceder a información específica de determinadas variables estadísticas y geográficas, permite el acceso mediante filtros según la necesidad del usuario y una lista de proyectos determinados, aunque también especifica si algunos datos no se encuentran disponibles.

1.8.4. Aplicaciones móviles:

- Brújula.
- Marcas geodésicas.
- Censo portátil.
- Directorio de establecimientos (DENUE).
- México en cifras.

1.8.5. Solicitud de información.

Como toda institución pública los usuarios pueden hacer una solicitud de información tanto de información estadística y geografía de los proyectos del INEGI como de la gestión administrativa de la institución. Por lo que desde la página de internet se puede hacer cualquier petición de este tipo.

1.8.6. Para desarrolladores.

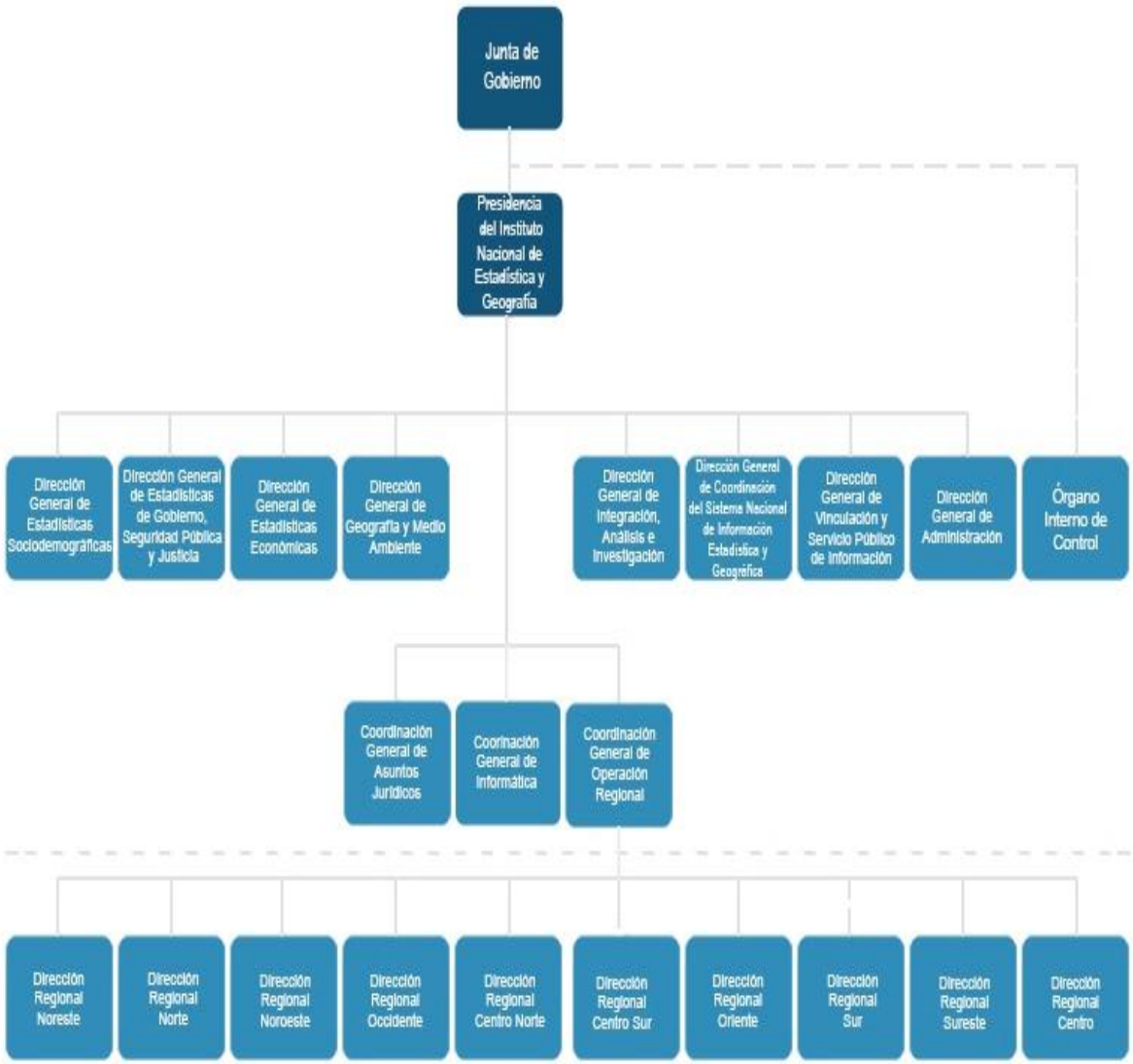
Esta herramienta permite utilizar los datos a los responsables de programar aplicaciones donde su fuente inmediata sean los datos provenientes del INEGI. Esto a partir de los indicadores provenientes del banco de datos del INEGI incluso tiene instrucciones de cómo utilizar esta herramienta.

1.8.7. Archivo histórico.

Esta herramienta permite ver el archivo de estadísticas de las instituciones que antecedieron al INEGI. Dentro del cual se copila la labor estadística a lo largo de la historia de nuestro país, con lo que se puede tener de igual manera un acervo estadístico más completo y dinámico para la labor de investigación tanto en el ámbito estadístico como de cualquier institución o persona que quiera hacer uso de ella.

1.9. Organigrama.

Figura 8. Organigrama del INEGI.



Fuente: página web del INEGI.

El INEGI se rige por una junta de gobierno, es su órgano superior de dirección. Está integrada por el presidente del instituto y cuatro vicepresidentes, los cuales son

designados por el presidente de la República con la aprobación de la Cámara de Senadores.

Dentro de cada dirección regional hay varias coordinaciones estatales, como se mencionó existen treinta y dos, una por cada Estado de la Republica incluyendo la ciudad de Mexico. En el siguiente mapa se muestra como se integran dentro del territorio nacional.

Figura 9. Distribucion de coordinaciones regionales del INEGI a nivel nacional.

Figura 9. Distribución de coordinaciones regionales a nivel nacional. De esta manera el INEGI puede coordinar las labores de recolección de la información en censos y encuestas, así como la gestión de recursos y actividades dependiendo de las necesidades estadísticas de cada región. Fuente página oficial del INEGI

Además, por cada proyecto de INEGI existe también un organigrama el cual depende de la necesidad de cada censo o encuesta por lo que este puede cambiar su

estructura en cada evento censal o encuesta. El siguiente organigrama es del censo económico del año 2014 en el cual tuve mi segunda participación como censora.

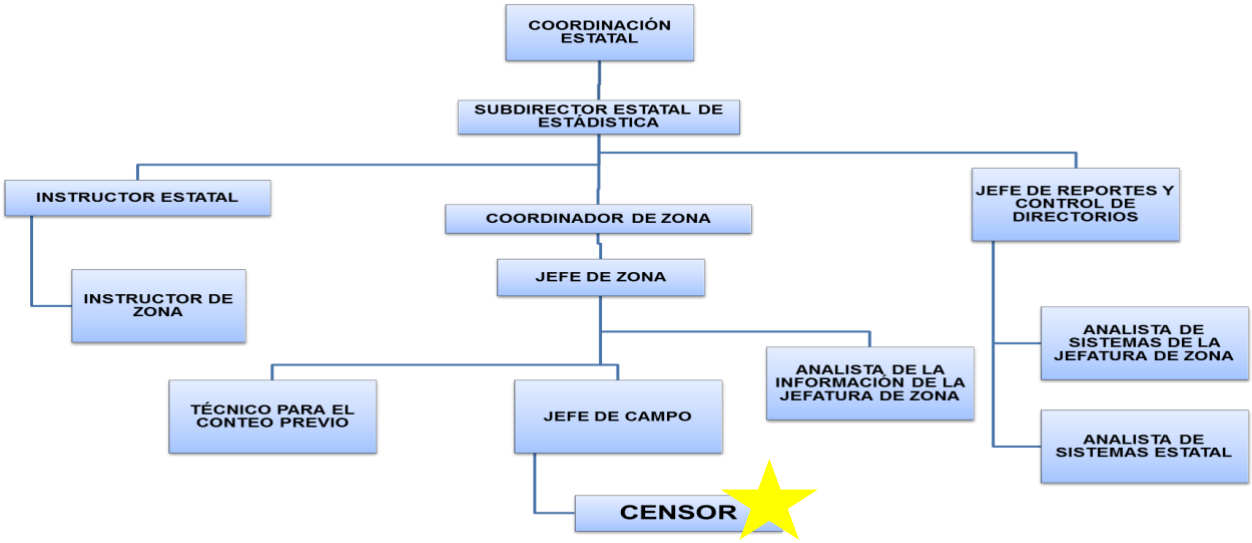


Figura 10. Organigrama censo económico, se marca con una estrella amarilla donde laboré.
Fuente: Elaboración propia.

1.10. Descripción del puesto.

En mi labor dentro del INEGI fui entrevistadora y supervisora, al inicio de cada proyecto recibí una capacitación que duraba entre una o dos semanas, una vez terminada la capacitación realicé cuestionarios a la población objetivo del censo o encuesta según las especificaciones que marcaba el manual del proyecto en específico en que me encontrará. En el capítulo II hablaré de algunos de estos proyectos donde participé mencionaré con detalle mis labores.

2. CAPÍTULO II NARRATIVA DE MI EXPERIENCIA.

"La experiencia es también de eterno presente"

Oscar de la Borbolla.

En el presente capítulo hago la descripción de mi labor en el INEGI, principalmente durante el Censo Económico, el cual tome como referencia dentro de la problemática planteada, para la elaboración de esta investigación.

Con ello resaltar la importancia del liderazgo en los jefes inmediatos del censor y como consecuencia un clima laboral favorable para el desarrollo del censor en su trabajo, dando como resultado a su vez la obtención objetiva de la información para el INEGI en sus proyectos de censos y encuestas, tomando en cuenta el caso del Censo Económico.

2.1. Descripción de la organización en censos y encuestas.

Como expuse en el capítulo I de la presente investigación el INEGI es una institución qué se encarga de la elaboración de estadísticas a nivel nacional y la obtención de la información a través de encuestas y censos, para la realización de estadísticas en diversos ámbitos, por lo que el INEGI contrata personal eventual para cada uno de sus proyectos.

Para poder participar como personal eventual de esta institución se tiene que participar a través de una convocatoria la cual es publicada en las Coordinaciones Estatales. Aunque en ocasiones en las encuestas especiales por lo regular es por "invitación". Dependiendo del proyecto se exige la escolaridad por lo regular el mínimo es contar con educación preparatoria, sin embargo, en épocas de elecciones cuando coincide algún evento censal, la mayoría de las personas que trabajan en

eventos temporales se encuentra laborando en el Instituto Electoral de cada Estado, en estos al tener mejor presupuesto ofrece más salario y la escolaridad no sé exige.

En el año 2005 fue mi primera participación en el censo económico de ese mismo año, después de realizar las pruebas correspondientes ingresé como censora (entrevistadora). En el siguiente cuadro resumo los principales proyectos en los que participé dentro del INEGI.

2.2. Experiencia dentro del INEGI.

En mi experiencia dentro de esta institución participe en varios proyectos los cuales, esta participación comprende desde el año 2004 hasta el 2006 y en dos ocasiones tuve la oportunidad de estar a cargo de un equipo de trabajo, estas participaciones las resumo a continuación:

Tabla 3. Proyectos laborados en el INEGI

Año de labores.	Proyecto.	Puesto.
2004	Censo Económico	Censor
2010	Censo de población y vivienda 2010	Supervisor de entrevistadores.
2013	Censo De Escuelas, Maestros Alumnos de Educación Básica y Especial (CEMABE) 2013.	Entrevistador.
2014	Censo económico 2014	Censor
2015	Encuesta Intercensal: etapa de levantamiento de la información.	Supervisor de entrevistadores.

2015	Encuesta Intercensal: etapa de captura de la información.	Capturista.
2016	Encuesta Nacional de Calidad Regulatoria e Impacto Gubernamental en Empresas (ENCRIGE) 2016.	Encuestadora.

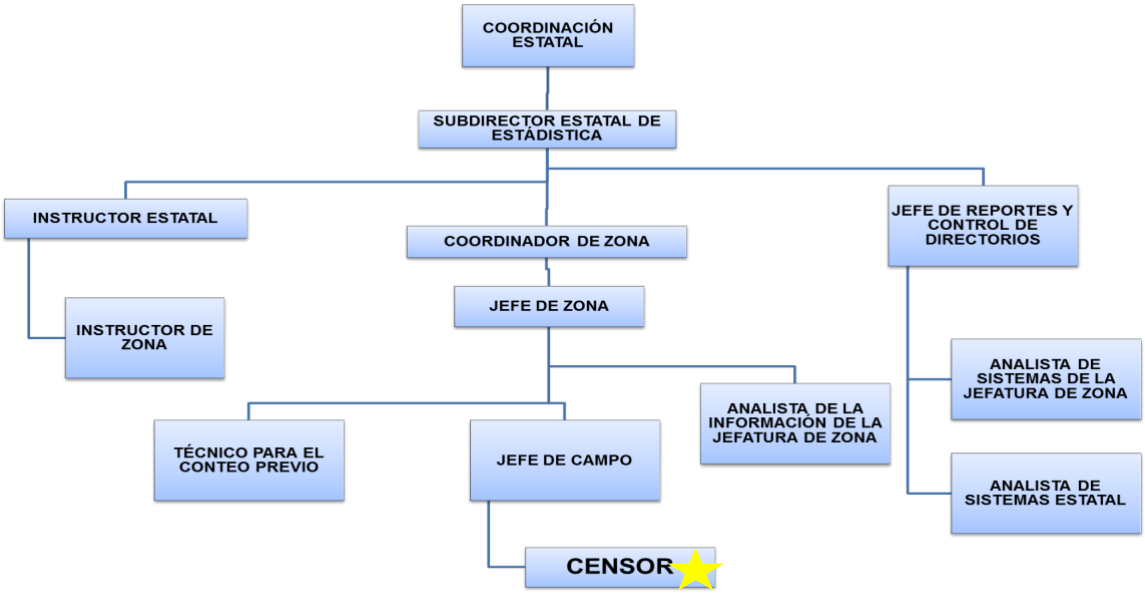
Fuente: Elaboración propia.

En mi participación de censos y encuestas del INEGI me desenvolví en la mayoría de las veces como censor, (entrevistador o encuestador son casi sinónimos en el sentido que son los que obtienen la información dentro de diferentes tipos de proyectos como encuestas y censos) el cargo radica que es dentro del organigrama la última figura. Y el que obtiene la información a través de un cuestionario.

Los proyectos del INEGI tienen un periodo para su realización. Por ejemplo, el Censo Económico se realiza cada cinco años en los años con terminación cinco y nueve, el INEGI contrata personal meses antes del comienzo de este censo económico, y tiene la finalidad de obtener información para hacer un estudio de las principales actividades económicas del país. Por lo que la estructura organizacional del proyecto en cuestión se restablece dependiendo de las necesidades del censo o encuesta. A continuación, ejemplifico el organigrama del Censo Económico 2014.

Figura 11. Organigrama censo económico, se marca con una estrella amarilla donde laboré.

Figura 11: Organigrama del censo económico 2014.



Fuente: Elaboración propia

2.3. Descripción de mi participación dentro del censo económico.

La labor del personal eventual para el censo económico comprende dos fases una vez hecha la contratación; capacitación y levantamiento de la información, cabe resaltar que esto último solo es para el censor y jefe de campo las cuales son las ultimas figuras del organigrama en contratarse las nombré de esta manera para poder explicarlas dentro de esta investigación y a continuación las describo.

2.3.1. Capacitación.

El personal del INEGI contratado para el censo económico requiere de una capacitación de al menos dos semanas antes (esto varía dependiendo la planeación del INEGI en cada evento censal) del inicio del censo para la realización de sus

actividades durante el mismo. En esta capacitación según los instructores se definen por su desempeño las personas que fungirán en ese momento como jefes de campo y censores (aunque más que por el desempeño es por “dedazo”)

Para ello se entregan manuales y un dispositivo móvil (en el censo económico del año 2014 fue la primera ocasión donde se empezó a usar un dispositivo móvil mini laptop, en anteriores eventos censales se utilizaban los cuestionarios impresos (el INEGI comprende una labor muy importante en el reciclaje de sus cuestionarios y material de papelería).

Algunos de estos manuales son:

- Manual del entrevistador: Menciona las actividades a realizar durante el censo económico y ejemplifica muchas de las soluciones a problemáticas a encontrar durante el censo. (Estas actividades se mencionan más adelante)

- Manual de cartografía: Para la realización del censo se requiere de la entrega a todos los miembros del organigrama del censo económico de una carga de trabajo en determinada área de responsabilidad, y a su vez una determinada referencia geográfica.

  Por lo que con este manual se capacita a toda la estructura operativa del censo económico acerca del Marco Geo estadístico Nacional, el cual es “un sistema único diseñado por el INEGI para referenciar correctamente la información estadística de los censos y encuestas con los lugares geográficos correspondientes a nivel nacional” (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, 2015, p. 3). Cabe mencionar que esta herramienta es utilizada a nivel nacional y es de uso público por lo que se puede acceder a la siguiente página de internet https://www.inegi.org.mx/temas/mg/ para su utilización.

- Manual del cuestionario: con él se capacita el censor para el llenado del cuestionario y sus especificaciones para el llenado del mismo y con esto la información que se obtenga sea lo más objetiva y congruente posible para el análisis, dando lugar a la información estadística.

Días antes del inicio de levantamiento de la información del censo económico se entrega la carga de trabajo y materiales con el uniforme y credencial, estos últimos sirven para identificar al personal que labora en este censo como personal del instituto ante los informantes o empresas que nos darán en ese momento la información para el llenado del cuestionario.

Por último, antes del inicio del censo se hace un recorrido por el lugar de trabajo para identificar y reconocer el área de responsabilidad) puede incluir calles colonias y localidades donde se realiza el censo).

2.3.2. Levantamiento de la información.

Dentro del levantamiento de la información que comprende dentro de los dos eventos censales en los que participe, realice las siguientes actividades:

- Recorrido de área de responsabilidad: Recorrido de manzanas casa por casa y conteo de viviendas, el recorrido se hace iniciando por la esquina noroeste de cada manzana dentro del área de responsabilidad o en el caso de la una localidad partiendo del punto más próximo al noroeste. Para ello se utilizan los productos cartográficos del INEGI, planos que sirven para ubicar la manzana a trabajar y conforme a la rosa de los vientos se determina donde se comenzara.

- Realización de cuestionarios: Según el recorrido al encontrar un negocio fábrica o comercio, así como algún servicio. La finalidad del censo económico es la recolección de información estadística en establecimientos de todo el

país a través del cuestionario, por ello el objetivo del censor es cubrir la mayor parte de su área de trabajo, y obtener del número de establecimientos encontrados y el mayor número de códigos 01(este código se asigna cuando ya se obtuvo la información completa del establecimiento).

- Entrega de constancia y etiqueta de censado: Después de realizar cuestionario completo dentro del establecimiento se entrega constancia de participación donde el INEGI agradece la participación del informante y hace constar que su información será relevante para la obtención de estadísticas, con los datos del negocio y se pega etiqueta de censado para su posterior verificación del jefe de campo y otras figuras del personal de INEGI.

- Llenado de información en cuestionario: La captación de la información es mediante un dispositivo móvil, a través de un programa llamado IKTAN, el cual está diseñado para organizar la carga de trabajo del censor. Esto puede ser durante o después de la entrevista dependiendo de las necesidades del censor. Por ello es necesario que el censor tenga a la mano cuestionarios impresos ya que el dispositivo móvil tiene precargado el cuestionario. Esto se puede hacer dependiendo de la necesidad o con fines de practicidad.

- Entrega de avisos de visita: En caso de no haber hecho cuestionario durante la primera visita, se entrega aviso de visita, para informar al establecimiento de la próxima visita. Después de tres visitas omisas donde no se obtuvo información se entrega al jefe de campo para que tome el pendiente y de igual manera intente persuadir al informante y realizar el cuestionario.

- Entrega de clave de internet: En caso de que el informante quiera llenar el cuestionario por su cuenta y muchas veces para dar confianza al informante, esto sucede en gran medida ante el uso de información financiera del negocio. Cabe indicar que la actividad de entrega de clave de internet se empezó a utilizar en el censo económico 2014.

- Recuperación de cuestionarios pendientes de entrevista: Son las visitas a los establecimientos los cuales por alguna razón no fue posible obtener la información en el momento de la primera visita o no ha llenado el cuestionario vía internet. Esta labor es indispensable para el censor ya que uno de los principales objetivos que se le marcan al censor es dejar el menor número de pendientes a su jefe inmediato y así como continua la estructura operativa.

- Actualización cartográfica: Según el manual de cartografía si se encuentra algún tipo de actualización se tiene que reportar con el jefe inmediato para su realización por parte del cartógrafo que se encuentre en ese momento a cargo del área responsabilidad, además de reporte posteriormente se hace el llenado de un formato para su seguimiento.

- Transferencia de información: Se realizaba del dispositivo móvil al supervisor a través de una memoria USB o por internet. Con lo cual se aseguraba el resguardo de la información en caso de alguna contingencia que diera como consecuencia la perdida de la información por fallas en el dispositivo móvil, robo o extravió. De igual manera al término de un cuestionario se tenía que guardar en la USB para su resguardo.

- Actualización de directorio de establecimientos: Al iniciar con la visita de cada manzana se cuenta con un directorio de los establecimientos que existían según el censo anterior, por lo que incluye los establecimientos que podrían encontrarse en el momento de la visita del área de responsabilidad antes del censo.
- Llenado de formato de lista de predios por manzana: En el cual anotaba los predios encontrados conforme al recorrido de la manzana establecimientos, viviendas en un solo predio, terrenos baldíos.

- Control de avance: A través de la realización de un reporte en el dispositivo móvil. Conforme se va recorriendo el área de responsabilidad y se anotan en listado de predios todos los predios que se van encontrando de igual manera se van encontrando establecimientos en los que no se pudo realizar la entrevista por algún motivo. A estos establecimientos se les asigna un código de pendiente dependiendo del motivo por el cual no se obtuvo la información algunos de ellos son:

Tabla 3. Códigos de entrevista pendiente.

CÓDIGO.	DESCRIPCIÓN.
11	Ausencia del informante, lo cual indica que no se encuentra la persona que nos pueda dar toda la información, por lo regular este tiene que ser el dueño del negocio, contador, encargado o gerente.
15	Negativa, por alguna razón y a pesar de que se encuentra el informante adecuado, no proporcionan la información
21	Entrevista incompleta, por alguna razón no se terminó el cuestionario.
26	Pendiente por captarse por internet, el informante prefirió hacer el llenado por medio de un cuestionario que el instituto facilitó para su llenado por internet
27	Cuestionario iniciado por internet, cuando al obtener el informante la clave para el llenado por internet, pero por alguna razón no se ha podido completar.

*Elaboración propia con apoyo del Manual del Censor del Censo económico 2014.

3. CAPÍTULO III ANALÍSIS DE MI EXPERIENCIA PROFESIONAL.

El INEGI como toda organización requiere una comunicación efectiva de sus miembros para el logro de sus objetivos. Por lo anterior; no se requiere solo de dirección y control por parte de los que están cargo (puede ser un administrador, o simplemente el jefe directo). Tal como lo refiere López (2015) “El principio de mutuo entendimiento, requiere ir más allá de la relación lineal entre el enunciado y el destinatario, requiere la coparticipación de los interlocutores en busca de un sentido que sea común.” (p.92)

De igual forma, dentro de la estructura operativa del INEGI durante el censo económico, lograr los objetivos de la obtención objetiva y honesta de la información de todos los que forman parte del organigrama debe ser lo más importante. Esta tarea no solo se puede cumplir mediante el proceso administrativo, (planeación, dirección, evaluación etc.) tareas que el INEGI lleva a cabo con la organización de sus proyectos de obtención de la información.

Sin embargo, hoy en día la importancia del clima organizacional y de la formación de líderes que fomenten prácticas que mantengan un buen ambiente de trabajo se ha vuelto muy importante en la misma medida que la dificultad de obtener la información estadística mediante encuestas.

Por lo anterior en este capítulo III se exponen las bases de los objetivos de esta investigación, con lo que se entenderá a través de este marco teórico conceptual la importancia del clima organizacional y del liderazgo para el mejoramiento de las tareas del censor durante el censo económico del INEGI. Por lo que en primer lugar se mencionaran los antecedentes del clima organizacional, algunos conceptos sobresalientes para esta investigación y algunas más acerca del liderazgo.

3.1. Antecedentes del clima organizacional.

Para el análisis de la problemática encontrada y según las preguntas planteadas para la realización de esta investigación, (la cuales surgen entorno de cómo influye un clima organizacional deficiente y la falta de liderazgo de los jefes directos del censor en las funciones del censor en el censo económico del INEGI), es necesario remontarse a los antecedentes del surgimiento del clima organizacional y del liderazgo, por lo que me parecen estas teorías las más relevantes en torno a estos planteamiento.

- Teoría de las relaciones humanas,
- Teoría estructuralista y
- Teoría conductista.

Aunque hay una gran diversidad de teorías de Administración que hablan tanto de la organización como del individuo que es parte de ella, encontré relación estrecha con estas teorías, cómo antecedente de la teoría del clima organizacional y el liderazgo. Es por ello que las tomo en cuenta como principales exponentes de la relación entre el liderazgo y el clima organizacional.

Cabe aclarar que desde los clásicos de la Administración Fayol y Taylor también hubo interés en el individuo, sus necesidades y la forma en cómo sus líderes utilizan la motivación para beneficiar a la organización y el individuo. Sin embargo, estas escuelas se enfocaron en los procesos de la Administración más que en el individuo, pero son consideradas por varios autores como parte de los antecedentes del clima organizacional. En la tabla cuatro se representan las contribuciones de las teorías científica y clásica de la Administración y la tabla cinco, las teorías más relevantes que dieron origen a la teoría del clima organizacional.

Tabla 4. Antecedentes del clima organizacional las escuelas administrativas científica y clásica.

Escuela	Representante	Aportaciones
Científica	Frederick W. Taylor	Motivación al trabajador mediante salarios y prestaciones.
Clásica	Henrry Fayol (1841-1925)	Capacitar y desarrollar científicamente al trabajador.

Fuente Elaboración propia con Arano y Escudero (2016)

Tabla 5. Principales teorías que dieron al concepto del clima organizacional.

TEORÍA	AÑO	PRINCIPALES EXPONENTES	FUNDAMENTOS
Teoría de Las Relaciones Humanas	1930s	• Elton Mayo (1880-1949)	• En oposición a la teoría clásica de la administración. • Da énfasis en las personas dentro de la organización.
Teoría Estructuralista de la Administración.	1950	• Max Weber • Amitai Etzioni • Víctor A. Thompson • James D. Thompson	• Se enfocaron en aspectos estructurales de la organización. • Mantenían rasgos que combinaban aspectos de la teoría de las relaciones humanas y la Teoría Clásica de la Administración. • Organización Burocrática.

Teoría Conductista	1960	• Douglas MacGregor • Rensis Likert • Herbert Alexander Simón • Abraham Maslow.	• Conducta del individuo para explicar a la organización. • También llamada de comportamiento • Enfocada en las personas dentro del contexto de la organización. • Enfoque de las relaciones humanas. • Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

Fuente: Elaboración propia con diferentes fuentes.

3.1.1. Teoría de las relaciones humanas.

A partir de las teorías mencionadas en la tabla cuatro es posible observar los antecedentes del clima organizacional y del liderazgo, uno de los primeros en observar como la motivación dentro del ambiente laboral conduce a mejoras en la productividad dentro de la organización fue Elton Mayo, a partir de los experimentos en la fábrica de Hawthorne Estados Unidos realizados entre 1924-1933 con los que notaron que diversos incentivos dados a los trabajadores de la fábrica tenían como consecuencia aumentos en la producción, estos incentivos como mejores salarios y sueldos dieron también las bases a lo que hoy es la teoría del clima organizacional.

Es decir, Elton Mayo y demás colegas formularon la importancia de la motivación a los empleados, y ello contribuía no solo a mejorar las relaciones entre los trabajadores y la organización, esto a través de sus jefes directos. El resultado de esta relación es un clima organizacional que repercuta en mejores resultados para lograr los objetivos de la organización y los que son parte de ella.

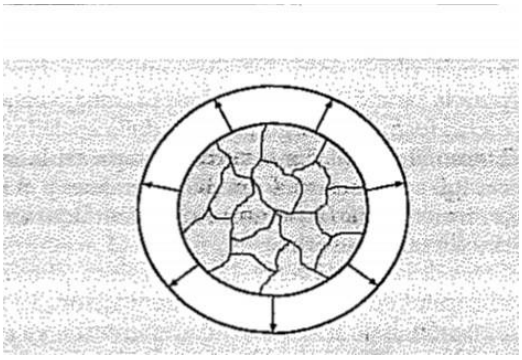
La teoría de las relaciones humanas, en contraposición de la teoría clásica de la Administración no se enfoca en el proceso administrativo (Planeación, organización, control, dirección) si no en los miembros de la organización y las relaciones de estos. Mostro en sus estudios el ambiente laboral dentro de la organización, Mayo y sus colaboradores en ese momento no lo llamaron clima organizacional, los experimentos que realizaron se toman como principio para la posterior definición del clima organizacional y del estudio de sus dimensiones.

3.1.2. Teoría estructuralista.

En cuanto a la teoría estructuralista enfocada a la Administración, surgió a partir de las ideas del Estructuralismo de Max Weber, enfocada a las organizaciones, en oposición a la teoría clásica de la Administración y la teoría de las relaciones humanas. Su principal representante Amitai Etzioni considero estas y otras teorías de la Administración como insatisfactorias para el estudio de la Administración de la organización.

La teoría estructuralista enfocada a la Administración, como refiere Chiavenato (2006) en teoría general de la Administración: “El estructuralismo amplio el estudio de las interacciones entre los grupos sociales para el de las interacciones entre las organizaciones sociales” (p.249). De igual manera se plantea y reconoce no solo la gran diversidad de personas, si no de tipos de organizaciones y con ello también la diversidad de situaciones diferentes que se pueden dar de esta interacción entre las personas que conforman una organización.

Figura: 12.



El todo organizacional es más grande que la suma de todas sus partes, la representación de esta imagen nos quiere decir la importancia de todas las partes de la organización como un todo más que sumando individualmente cada una de sus partes, indica la importancia de todos los miembros de la organización para la definición de la misma y su configuración.

Fuente: Chiavenato (2006)

Por lo que para 1950 se reconoce la importancia de toda la estructura organizacional, sus partes y de cómo estas deben interactuar, dando paso a la concepción del clima organizacional (la suma de las interacciones da como resultado el clima organizacional bueno o malo consecuencia de la interacción de los que integran la organización).

3.1.3. Teoría del comportamiento.

En cuanto a la teoría del comportamiento en la Administración como refiere Chiavenato (2006): “Con el enfoque del comportamiento, el análisis de la estructura organizacional se divide hacia el análisis y de la conducta de las personas en la organización, para comprender la conducta organizacional como un todo” (p.278). Por lo que en esta teoría se demuestra la importancia del estudio del comportamiento humano ya aplicado a la Administración como tal.

Con lo que se de igual manera se demostró la importancia del administrador en la Administración de personal y el modo en que este los dirige para llegar con ello a un beneficio para la organización, por lo que de igual manera con esta teoría del comportamiento se va demostrando la importancia de formar el liderazgo en los dirigentes del personal dentro de la organización. Lo anterior se puede confirmar con la siguiente referencia acerca de teoría conductista:

> Los autores conductistas observaron que los administradores deben de saber cuáles son las necesidades de las personas para así comprender mejor la conducta humana y deben de utilizar la motivación como arma para mejorar la calidad de vida dentro de la organización. (Arano Chávez & Escudero Macluf , 2016, pág. 11)

Con lo anterior, se entiende que se fue dio énfasis a la motivación a través de la atención a la dignidad del trabajador, y a sus necesidades Con estos factores se estudió la manera de propiciar mejores relaciones laborales dentro de la organización de los miembros que la conforman. Otros enfoques dentro de la teoría de comportamiento, que dieron la pauta a la importancia del clima organizacional dentro de las organizaciones son:

- Teoría Y, de Douglas MacGregor; en ella se considera al trabajador como el miembro más importante de la organización. En contraposición de la teoría X esta escuela sostiene que, para la mejora de la organización, debe de tener total confianza en sus subordinados, estos tienen la capacidad de comprometerse y responsabilizarse.

- Teoría de las motivaciones humanas de Abraham H. Maslow, propone la jerarquía de las necesidades humanas y como la organización debe reconocer estas necesidades y hacer posible motivar al individuo a través de ellas dando como resultado mejorar el desempeño en la organización. Esta jerarquía

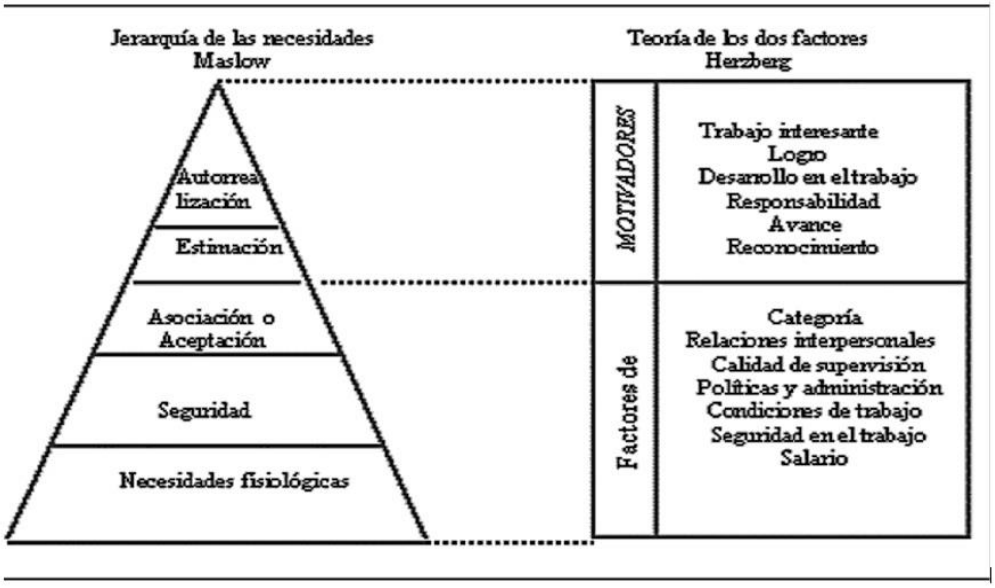
comienza desde las necesidades fisiológicas, la idea es que el individuo se siente autor realizado cuando cubre cada una de estos niveles de necesidades.

Figura 13: Pirámide de las necesidades de Maslow.

*Fuente: Pirámide de las necesidades de Abraham Maslow.

- Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg: también llamada la teoría de la motivación e higiene o de los dos factores. En la cual motivación e higiene son los factores que se tienen que cubrir dentro de la jerarquía de las necesidades para lograr la satisfacción de los trabajadores. Está teoría también se relaciona con la pirámide de las necesidades de Maslow para poder explicar la importancia dentro de la organización del individuo y de cómo este cubre sus necesidades con el trabajo dentro de una organización.

Figura: 14. Relación de teoría de las necesidades de Maslow y teoría de los dos factores de Herzberg.



En la imagen se representa la relación de la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg, con lo cual se concluye a través de estos dos autores, la importancia de las motivaciones dentro de la organización para poder generar un ambiente productivo de trabajo.

- Teoría de los sistemas de Rensis Likert, las aportaciones de esta teoría se enfocan en gran medida en el dirigente para la obtención de buenos resultados dentro de la organización. Por lo que sus estudios se enfocan en el liderazgo, en el apartado 3.3. Concepto de Liderazgo de esta investigación se hablará de las aportaciones de Likert en la importancia del liderazgo en las organizaciones.

Po lo tanto el concepto del clima se ha ido desarrollando desde mediados del siglo XX, algunos autores afirman que en los últimos cincuenta años se ha ido desarrollando la importancia dentro de las organizaciones. Cabe mencionar que hay una gran diversidad de conceptos por lo que en el siguiente apartado se pueden observar las más relevantes para esta investigación.

3.2. Concepto de clima organizacional.

Existe una gran variedad de conceptos del clima organizacional por lo que describo las siguientes contribuciones del clima organizacional para analizar conforme a las preguntas de investigación y los fundamentos planteados introductoriamente, esto es la importancia de un buen clima organizacional en el desempeño del censor en el censo económico del INEGI.

A partir de otra de las referencias planteadas en la introducción de esta investigación por Brunet (2011):" La forma de comportarse un individuo en el trabajo, no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo" (p.12). "Asimismo el trabajador (a pesar de sus particularidades como individuo) en sus labores dentro de la organización, actuará conforme al reflejo del clima laboral que propicien sus dirigentes y la organización misma.

De igual manera Méndez (2006) refiere:

> El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo". (p. 108).

García (2017) cita a Stringer (2001), "basado en su experiencia a través de los estudios realizados, ha llegado a la conclusión de que existen factores

importantes que determinan el clima organizacional y que pueden estar bajo el control de la organización" (p.3).

Asimismo, Chiavenato (2011) "El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados" (p.86). Por lo que los empleados dentro de la organización actuarán conforme ellos se encuentren motivados, y debe ser importante hoy en día para la organización motivar a sus trabajadores, por tanto, repercutirá en la concepción del clima dentro de la organización.

Por lo anterior Chiavenato menciona acerca del clima: "El clima es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes por lo tanto las organizaciones tienen que poner mayor atención en las personas que forman parte de ella" (p.86).

Como ya se mencionó en los antecedentes de esta investigación, los incentivos y recompensas, son importantes para generar un buen clima laboral, cabe señalar que para Hughes estos incentivos no necesariamente tienen que ser más sueldo o salarios. Por lo tanto, se concluye a su vez que las motivaciones que se necesitan para generar un buen clima organizacional no tienen que ser solo prestaciones y un horario flexible de trabajo para los empleados de una organización.

La importancia de reconocimiento y valoración de las necesidades de superación y a su vez de apoyo, comunicación, toma de decisiones, confianza, todo esto también es importante para motivación de los trabajadores estos también son tomados en cuenta para la generación de un buen clima organizacional.

El solo hecho de tomar parte de la toma de decisiones y ser considerados como parte de la resolución de conflictos comunes, en el caso del censor durante el censo económico, que tienen la dificultad de convencer a los informantes de llenar un cuestionario. El trabajo colegiado de todos los actores repercute favorablemente en la entrega de resultados.

3.4. Teoría del clima organizacional de Rensis Likert.

De igual manera como se ha mencionado existen diferentes tipos de clima, como refiere García (2007): “No es posible encontrar dos instituciones que tengan el mismo clima organizacional y que dicho clima refleja la interacción entre las características personales de cada individuo y las propias de su organización” (p.153). Por lo tanto, el clima organizacional se percibe de manera diferente en cada organización, se define por la percepción de los que trabajan día a día en ella, los trabajadores que también tienen sus propias particularidades.

En cuanto al estudio y medición del clima se han determinado diversos factores y variables para determinar el tipo de clima dentro de una organización tal como Rodríguez (2016) cita a Likert (1968).” Según Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional” (p.7).

Por lo que estas variables se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 7: Variables para determinar el tipo de clima

VARIABLES CAUSALES.	VARIABLES INTERMEDIAS	VARIABLES FINALES
Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.	Están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.	Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

Fuente: Elaboración propia con Rodríguez (2016).

Por consiguiente, Rodríguez citando a Likert refiere que la interacción de estas variables define cuatro tipos de clima organizacional, los cuales se resumen en el siguiente cuadro:

CLIMA AUTORITARIO (sistema cerrado)	CLIMA PARTICIPATIVO (sistema abierto)
SISTEMA I AUTORITARIO EXPLOTADOR En el que el dirigente no tiene confianza en sus subordinados por lo que el clima que impera es de temor y la interacción es inexistente. La toma de decisiones es solo por parte de los jefes.	**SISTEMA III CONSULTIVO** El dirigente tiene plena confianza en sus subordinados, les dejan tomar algunas decisiones, buena interacción entre los empleados y sus dirigentes por lo que es más fácil que deleguen actividades.
SISTEMA II AUTORITARIO PATERNALISTA: Existe confianza entre los dirigentes y sus subordinados, existen recompensas y castigos para tratar de motivar a los empleados con lo que se aprovechas de las necesidades de los empleados para poder motivarlos.	**SISTEMA IV PARTICIPACION EN GRUPO**: Existe confianza total en los empleados por parte de los dirigentes. La toma de decisiones se da en toda la estructura organizacional, existe muy buena comunicación debido a la integración de todos los miembros de la organización

Tabla 7: Tipos de clima organizacional según Rensis Likert.

Fuente: Elaboración propia con Rodríguez (2016)

Por lo que, con esta clasificación de tipos del clima organizacional, Chiavenato (2008) “la acción administrativa puede asumir diversas características, dependiendo de ciertas condiciones externas e internas de la empresa. Esto significa que la acción administrativa no es igual en todas las empresas” (p.140).

Aunado a lo anterior el clima organizacional al no ser igual en todas las organizaciones no se pueden tomar las mismas consideraciones de una para otra organización de cómo medir el clima para poder mejorarlo, requiere principalmente que la organización considere la importancia de medirlo y a su vez la identificación de las variables que se necesitan para poder medirlo.

3.5. Dimensiones del clima organizacional.

Las dimensiones del clima organizacional, Sandoval (2004) “son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos” (p.85). Por lo que con estas características como su nombre lo dice se puede dimensionar el tipo de clima que hay en una organización. Aunque a lo largo del estudio del clima organizacional diversos autores han expuesto sus propias dimensiones las cuales se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 6. Dimensiones del clima organizacional.

AUTOR	DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
Rensis Likert **(1967)**	1. Los métodos de mando. 2. Las características de las fuerzas motivacionales. 3. Las características de los procesos de comunicación. 4. Las características de los procesos de influencia 5. Las características de los procesos de control 6. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

Pritchard y Karasick **(1973)**	1. Autonomía. 2. Conflicto y cooperación. 3. Relaciones Sociales. 4. Estructura. 5. Remuneración 6. Rendimiento. 7. Motivación. 8. Estatus. 9. Flexibilidad e innovación 10. Centralización de la toma de decisiones. 11. Apoyo.
Litwin y Stringer **(1968)**	1. Estructura organizacional. 2. Remuneraciones. 3. Responsabilidad. 4. Riesgos y toma de decisiones 5. Apoyo. 6. Conflicto.
Brunet **(2011)**	1. Autonomía Individual. 2. Grado de estructura que impone el puesto 3. Tipo de recompensa. 4. Consideración, agradecimiento y apoyo.

- Fuente elaboración propia con Sánchez (2007)

3.6. Liderazgo.

En cuanto al liderazgo es considerado una característica importante para poder medir el clima organizacional, cabe mencionar a Chiavenato referenciado por Sánchez (2009) menciona:

> La Administración no crea la motivación, la capacidad de desarrollo ni capacidad de asumir responsabilidades, de dirigir el comportamiento para alcanzar el objetivo de la organización, puesto que están presentes en las personas. La Administración es responsable de proporcionar las

> condiciones para que las personas reconozcan y desarrollen por si mismos esas características. (p.43)

Por lo tanto, el líder representado en la figura del administrador puede propiciar el ambiente propio, un clima laboral propicio para el buen desempeño de las labores dentro de la organización. Tal es el caso de los jefes directos del censor, la presión ante la exigencia de una productividad hacia los censores, han generado practicas inadecuadas para la obtención de los datos de cuestionarios del INEGI que en cuanto a esta investigación se ha referido al censo económico, sin embargo, en mi experiencia note normalidad en estas prácticas en personal de mayor experiencia dentro del INEGI.

Para Davis y Newstrom (2003), “El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos” (p.66).

Asimismo, Serrano y Portalanza (2014) refieren “El líder es quien logra que las organizaciones obtengan los resultados esperados, a través de oportunidades que permitan transformar el contexto” (p.118). Con lo que refiere que el dirigente es el responsable de conducir a la organización y de igual manera modificar la percepción del clima.

De igual manera Robbins (1999) el liderazgo es: “La capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (p.34). Es decir, se ejerce el liderazgo a partir del manejo grupal, esto a su vez tiene un beneficio para la organización. En el caso del censo económico la importancia de ejercer el liderazgo por los jefes directos del censor, es un aspecto importante para el manejo de personal, esto hará que cumpla sus objetivos de la obtención de información para el censo económico y es de utilidad para la diversidad de proyectos del INEGI en donde entrevistador es la figura más importante para lograr los objetivos de la Institución.

Por otro lado, Sánchez (2009) cita a Kotter y menciona:

> Este autor deja claro, aunque un proceso (gerencia) tiene como principal característica la complejidad, y el otro la relación con el cambio, ambos sistemas de acción implican decidir qué es lo que hay que hacer, crear redes de gente y relaciones que puedan realizar una agenda, y después tratar de asegurar de que esas personas hagan realmente el trabajo." Por lo tanto, el trabajo colegiado de una organización, donde sus integrantes organicen de manera adecuada sus labores para después supervisar la que se lleve a cabo. Por lo que sus dirigentes forman parte importante de que se realice esta agenda.

Existen muchas concepciones de estilos de liderazgo según Sánchez (2009) los elaborados por Kurt Lewin y Rensis Likert, para fines de esta investigación y dar respuestas a qué tipo de Liderazgo es el más conveniente para el INEGI durante el censo económico.

En el caso de Kurt Lewin y sus compañeros de la Universidad de Lowa existen tres tipos de liderazgo:

Estilo autocrático o autoritario:

> El cual consiste en la menor disposición del jefe a las necesidades y motivaciones de los miembros.

Estilo democrático o participativo:

> Motiva e integra a los subordinados para que sean parte activa la organización. También da autoridad y los deja ser parte de la toma de decisiones.

Estilo Laissez-Faire:

> Es el estilo de liderazgo al que Kurt Lewin probó mediante varios experimentos, ser el estilo menos indicado para llevar a cabo en una organización, debido a que el líder da demasiada independencia a sus subordinados y se caracteriza en ser condescendiente con ellos por ello se le asemeja con la expresión francesa laissez

faire, Laissez Passer (dejen hacer, dejen pasar) proveniente de la ideología del liberalismo económico.

García (2004) citando a Lewin, Lippitt y White (1939), “Al intentar conceptualizar los estilos de liderazgo, los clasificaron en: Liderazgo democrático, autocrático y el conocido laissez-faire. El autocrático favorece los comportamientos hostiles y agresivos, mientras que el democrático propicia un mejor comportamiento grupal” (p. 78).

De igual manera Rensis Likert logra identificar cuatro sistemas de liderazgo o estilos administrativos, los cuales se asemejan a los de Lewin, sin embargo, Likert toma en cuenta otros aspectos que toman diversas características a continuación se describen en el siguiente cuadro:

Cuadro 7. Tipos de liderazgo según Rensis Likert.

SISTEMA	CARACTERÍSTICAS
SISTEMA 1. ADMINISTRACIÓN EXPLICATIVA.	• Limitan toma de decisiones. • Desconfianza a sus subordinados. • Pocas recompensas. • Motivación mediante el miedo. • Comunicación descendiente.
SISTEMA 2. ADMINISTRACIÓN BENEVOLENTE-AUTORITARIA.	• Confianza a sus subordinados. • Motivación por recompensas y algunas veces castigos. • Comunicación ascendente.

SISTEMA 3. ADMINISTRACIÓN CONSULTIVA.	• Cero confianzas en sus subordinados • Motivación por recompensas • Comunicación tanto descendente como ascendente.
SISTEMA 4. ADMINISTRACIÓN DE GRUPO PARTICIPATIVO.	• Cien por ciento participativa. • Plena confianza en sus subordinados • Ideas y opiniones se utilizan en forma en forma constructiva. • Alto grado de comunicación ascendente como descendente. • Toma de decisiones de manera conjunta.

*Fuente elaboración propia con página web.

Por lo tanto, dentro de la organización de los estilos de liderazgo se puede concluir con la siguiente referencia: Payeras (2004) “Los estilos de liderazgo tienen una influencia fuerte y directa en el clima organizacional, el cual se refiere a las percepciones sobre la flexibilidad organizativa, orgullo de pertenencia, reconocimiento y comunicación, teniendo un impacto directo sobre los resultados” (p. 29).

De la misma forma en el INEGI tomar en cuenta el papel de los jefes directos de los entrevistadores, el estilo más adecuado de liderazgo promoverá la buena participación de los integrantes en los proyectos del INEGI, en el caso del censo económico al ser un censo con dificultades por la obtención de la información, el papel del liderazgo y de cómo este contribuye a la generación del clima

organizacional debe de ser un tema de interés dentro de los censos y encuestas del INEGI.

De la misma manera Ponce, et. al (2014) en su investigación dio por comprobado que la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional es fuertemente influenciada por el estilo de liderazgo, y que los resultados organizacionales son afectados a medida que la percepción del clima organizacional es favorable o desfavorable.

Payeras (2004), lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos, esta influencia se desarrolla a través de una visión sustentada por los valores que le apoyan, generando en el individuo la incorporación a su propio comportamiento.

Según Uribe (2005), un liderazgo efectivo se caracteriza porque el Líder muestra cada día su capacidad para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de metas específicas, incentivándolos a trabajar con buena disposición y entusiasmo.

De igual manera como menciona Borbolla (2019) “Algunos individuos son los que aportan, los que cuestionan, los que inventan, los que reprueban, los que no están de acuerdo; son quienes con sus actos rompen el estatismo del funcionamiento social” (p.101). En otras palabras, refiriéndonos a las personas que dirigen en cualquier organización, son quienes no se dejan llevar por las dificultades, proponen y dan soluciones en vez de problemas.

CONCLUSIONES.

A partir de los fundamentos planteados se puede concluir lo siguiente:

- En primera instancia como parte del programa de Administración Educativa puedo mencionar la importancia de concluir una fase de mi formación profesional, la cual no termina con el hecho de concluir esta investigación. El compromiso de ser una mejor persona y un mejor profesional de la educación enfocado al ámbito administrativo.

- Dentro de mi experiencia profesional en el INEGI también pude notar la importancia del trabajo de un administrador. En el caso del censo económico donde la problemática planteada En el no adecuado trato del personal para encaminarlo a sus labores de manera que no solo hicieran un buen trabajo en el cumplimiento de entregar de una carga de trabajo en el menor tiempo posible. Si no más bien entregar calidad y que el trabajo sea en vez de la conclusión de una tarea fastidiosa, sea una experiencia gratificante y satisfactoria.

- La importancia del clima organizacional como se demuestra en esta investigación a través de la utilización de diversas teorías enfocadas ante todo a la administración de la organización y a la manera de dirigir, en donde se plantean las viejas formas que han demostrado no tanto el deterioro, sino más bien como la Administración ha evolucionado y ha ido buscando las pautas para resurgir y acoplarse a las nuevas maneras de ver el mundo y sus interrogantes.

- Ya no solo por el bien de la Administración como una ciencia que ha pasado por diferentes fases de crisis, si no en los resultados como dirigente de una

sociedad o en este caso una organización, encaminando todas sus partes y a el mismo,

- Encaminando con métodos o a través de la adquisición de habilidades y destrezas, que es posible cuente con ellas o través de la experiencia y la formación.

- Por ello la importancia de generar un buen clima laboral y sobre todo poner atención en la formación de los dirigentes y encaminarlos a las fauces del buen liderazgo, el liderazgo democrático de Kurt Lewin. Que se mira como el más incluyente y el que responde a los intereses de la democracia, como se vio en esta investigación, sigue siento el eje de las naciones y las organizaciones siguen apostando, la integración de las partes de un todo se ha comprobado tiene mejores resultados para el desarrollo de la humanidad.

- La importancia de medir el clima organizacional y que este sea de modo que convenga a los intereses no tanto de la entrega de una carga de trabajo, si no de buenos resultados en un proyecto de investigación que generará estadísticas para tener referencias cada vez más precisas y que encaminen a su vez a la Administración de todos los niveles de gobierno a generar políticas congruentes para el bien común de nuestro país.

- Quizá esto último sea como un sueño o una idea inalcanzable e ilusa, el engranaje permite que las piezas se muevan en torno a el movimiento de una estructura, si todos los engranes funcionan y se mueven para generar el funcionamiento de un todo. Si dentro de la organización se empieza el cambio mirando a los engranes más importantes que son su estructura operativa donde el elemento más importante de su estructura es el eslabón más bajo dentro de su organigrama, pero como mencione antes el más importante de todo.

- Todo lo anterior ha sido objeto de esta investigación, la importancia de generar un clima pertinente para los censores que obtienen la información en el censo económico. a través del liderazgo democrático que puede ser un elemento indispensable como herramienta en la dirigencia, no solo dentro del proyecto del censo económico si no todos los censos.

- También se comprobó en esta investigación como en nuestro país la falta de utilización de elementos de la dirigencia y Administración están ausentes y no solo no son utilizados son inexistentes, tal como la importancia de la medición del clima en las instituciones de nuestro país en general. Tan solo se menciona el caso del INEGI sin embargo como mencione antes.

- Cada pieza del rompecabezas, todos los miembros de su estructura son importantes y no solo deben participar deben trabajar en torno a la construcción del mejoramiento de las dimensiones del clima organizacional, que de igual manera como consecuencia será beneficio para la organización.

- Los censores por lo tanto al interactuar con un ambiente inadecuado para el buen desarrollo de sus labores, ante la exigencia de la entrega de resultados, más que por el desarrollo de sus habilidades de entrevistador es orillado a realizar un trabajo inadecuado que repercute en la misión del INEGI para sus objetivos como institución proveedora de estadísticas.

- Otro factor importante para mencionar es el trabajo en equipo, él se desarrolló a través del liderazgo democrático e inclusivo, donde todos participan y se apoyan mutuamente, dentro de esta investigación se menciona su importancia, y en el caso del censo económico, el cual es uno de los más importantes y difíciles para su aplicación, necesita de este factor importante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Aguillar Villanueva, L. F. (2006). *Gobernanza y gestion publica*. Mexico: Fondo de cultura economica.

Ansolabahere, K., Martínez, L., & Zarenberg, G. c. (2016). *El helicoide de la invertigación: metodología en ciencias sociales*. México: FLACSO.

_____(2018*). Diseños de investigación: metodología en tesis de Ciencias Sociales*. México: FLACSO.

_____(2016). *Del modo de investigaciön al modo de exposición: metodología en ciencias sociales.* Mexico: FLACSO.

Arano Chávez, R., & Escudero Macluf , J. (19 de 08 de 2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la Administración*. Recuperado el 24 de 07 de 2019, de https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf

Bonnin, C.-J. (2004). *Principios de administración pública*. México: Fondo de Cultura Económica.

Borbolla, O. (s.f.). *La rebeldia de pensar.*

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en la organización*. México: Trillas.

Camara de Diputados H. Congreso de la Unión. (12 de 06 de 2019). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf

Castañeda, F. (2015). *La Administraciòn pública en el debate contemporáneo de las Ciencias Sociales*. México: Universidal Nacional Autonoma de Mexico.

Chiavenato, I. (2006*). Introduccion a la Teoria General de la Educación*. Brasil: Mc Graw Hill.

_____(2008). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed). Brasil: Mc Graw Hill.

_____(2009). *Comportamiento Organizacional la dinámica del exito en las organizaciones.* México: Mc Graw Hill.

Congreso Nacional de los Estado Unidos Méxicanos. (15 de 07 de 2019). *Ley del sistema nacional de información estadística.* Obtenido de https://www.snieg.mx/contenidos/espanol/normatividad/marcojuridico/LSNIEG.pdf

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional.* México: Mc Graw Hill.

Dewey, J. (2004).*Experiencia y educación*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Escudero Macluf, J., & Arano Chávez, R. M. (08 de 19 de 2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la. Administraciòn* Recuperado el 24 de 07 de 2019, de https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf

Feixa, C. (2018). *La imaginacion autobiográfica, las historias de vida como herramienta de investigaciòn.* Barcelona: Gedisa.

García Villamizar, G. E. (26 de 11 de 2007). *Clima organizacional*. Obtenido de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf

García, E. (2014). *La pregunta como intervención cognitiva.* México: Limusa.

García, C (2017) *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior* (135-149), Canadá: Universidad de Toronto

Gonzalez Roma, V. (2011). *El clima de los equipos de trabajo, una propiedad configuracional*. Papeles del psicologo, 21(4), 10.

Hughes, R. L., & Ginnett, R. C. (2007). *Liderazgo como aprovechar las lecciones de la experiencia.* México: Mc Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística y Geográfia. (19 de 07 de 2019). *Un sistema nacional de estadística y geográfica.* Obtenido de https://unstats.un.org/unsd/dnss/docViewer.aspx?docID=2780

Lopez, F. (2015). *Inevitabilidad de la Hermenéutica en las Ciencias Sociales.* En F. Castañeda Sabido, La administraciòn pública en el debate contemporáneo de las ciencias sociales (págs. 79-94). Mexico: Universidad Nacional Autonoma de Mexico.

Mendez , C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMOOC*. Colombia: Universidad del Rosario.

Mota , C. (12 de junio de 2019*). INEGI y el censo mas completo de la historia*. El Heraldo de México.

Payeras, J. (2004) *Coaching y Liderazgo.* Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Rodriguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. educacion en valores, 3-18.

Sánchez Machola, I. D. (2009*). Estilo de liderazgo en las organizaciones, propuesta de un modelo para su caracterización.* Colombia: Universidad del Valle.

Sandoval Caraveo, M. d. (2004). *Concepto y dimenciones del clima organizacional.* Hitos de ciencias economico administrativas, 88.

Schmelker, C., & Elizondo Schmelkes, N. (2012). *Manual para la presentaciòn de anteproyectos e informes de investigaciòn* (tesis) (Tercera ed.). México: Oxford.

Serrano Orellana, J., & Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.* Suma de Negocios, 117-125.

Tamayo y Tamayo, M. (2015). *El proceso de la investigación científica* (quinta ed.). México: Limusa.

Zubizarreta, A. (1998). *La aventura del trabajo intelectual: Cómo estudiar e investigar* (segunta ed.). Mèxico: Pearson Addison Wesley.