

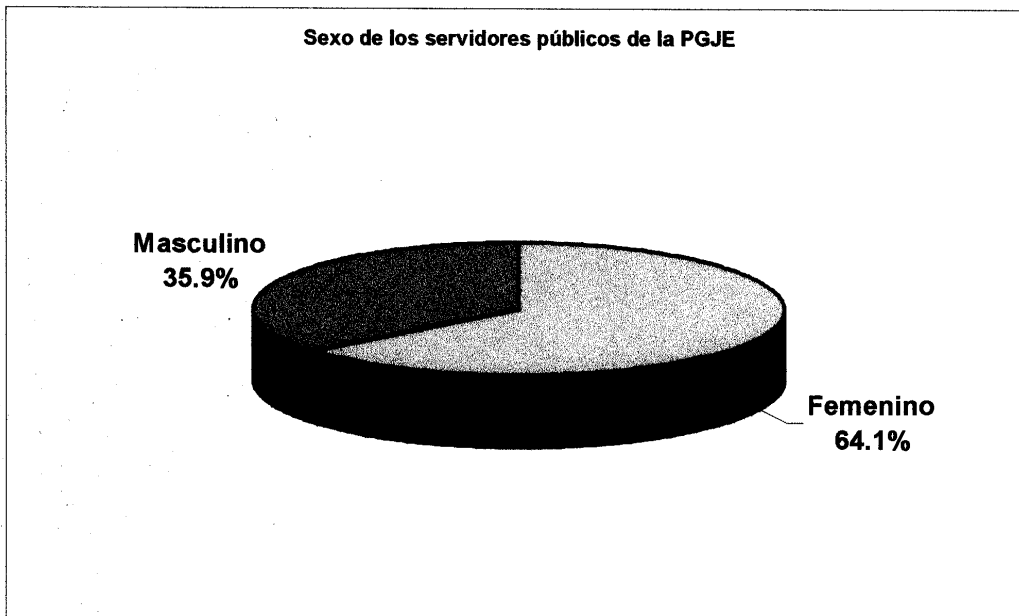
CAPITULO IV. RESULTADOS DEL ESTUDIO.

4.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS.

4.1.1. SEGÚN EL SEXO.

Según los datos que arrojaron las encuestas aplicadas a los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Sonora (PGJE), se puede observar que la dependencia cuenta con una mayoría de personal femenino, representado por el 64.1% del universo, mientras que el sexo masculino muestra el 35.9% restante.

Gráfico No. 2. (Sexo).

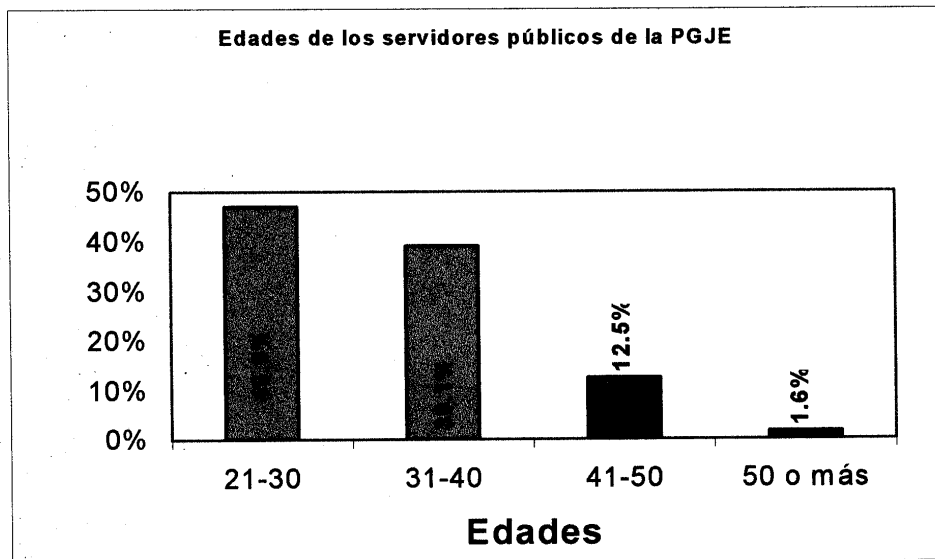


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.1.2. SEGÚN LA EDAD.

Como se muestra en el Gráfico No. 3, analizamos la edad en 5 rangos, se pudo observar que no hay personal de 18 a 20 años; mientras que la mayoría de los servidores públicos cumplen con una edad entre los 21 a 30 años, obteniendo el 46.9%, es decir, 30 personas del universo total. En el tercer nivel se encuentran personas con una edad entre los 31 y 40 años y conforman un 39.1% de los empleados. En el cuarto rango están las personas que tienen entre 41 a 50 años y forman sólo el 12.5%.

Gráfico No. 3. (Edad).

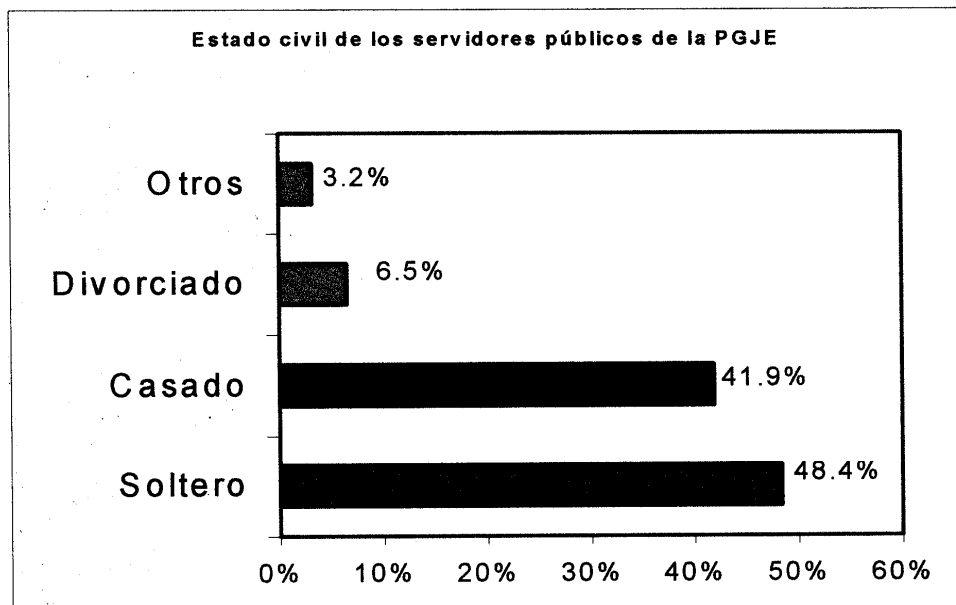


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.1.3. SEGÚN EL ESTADO CIVIL.

El estado civil se agrupó en 4 respuestas posibles. Así se puede observar, de acuerdo con el Gráfico No. 4, que la mayoría de los servidores públicos son casados, ya que es representado por el 57.8% del universo total. El 39.1% se mostró en las personas solteras, mientras que el 1.6% dio resultado a dos categorías en divorciado y la última categoría se codificó como Otros, en donde la respuesta única fue "unión libre".

Gráfico No. 4. (Estado Civil).

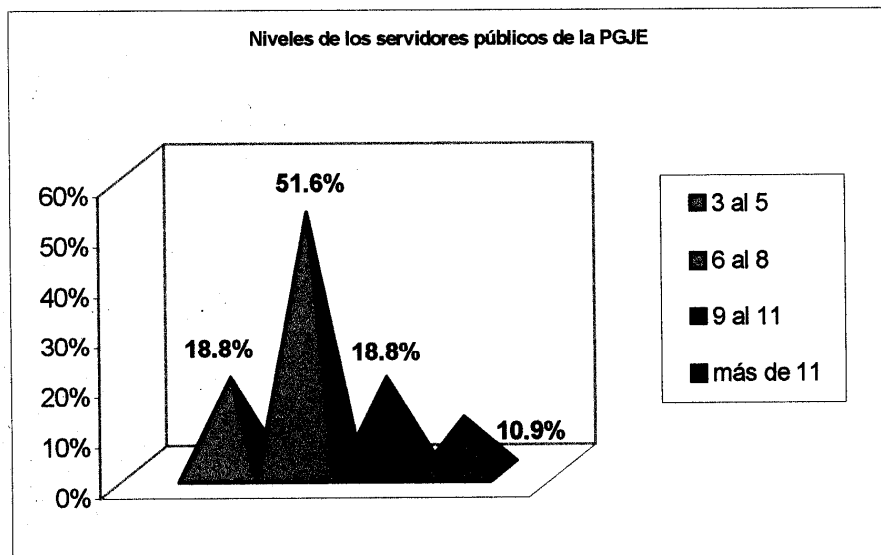


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.1.4. SEGÚN EL NIVEL (PUESTO).

Para la presente investigación se dividió el nivel en 4 categorías referente al puesto laboral, donde los niveles entre el 6 y el 8 que definen al personal de Jefe de Sección, Analista Técnico y Coordinador Técnico con el 51.6%. En segundo termino se encuentran dos categorías los cuales son entre los niveles 3 al 5 y del 9 al 11 que definen al personal de Maestro de Servicios, Secretaria Ejecutiva, Secretaria Ejecutiva Bilingüe, Jefe de Departamento, Subdirector y Subdirector General respectivamente, con el 18.8% y, por último, el 10.9% que pertenece a los niveles de mas de 11, es decir hasta Director General.

Gráfico No. 5. (Nivel - Puesto).

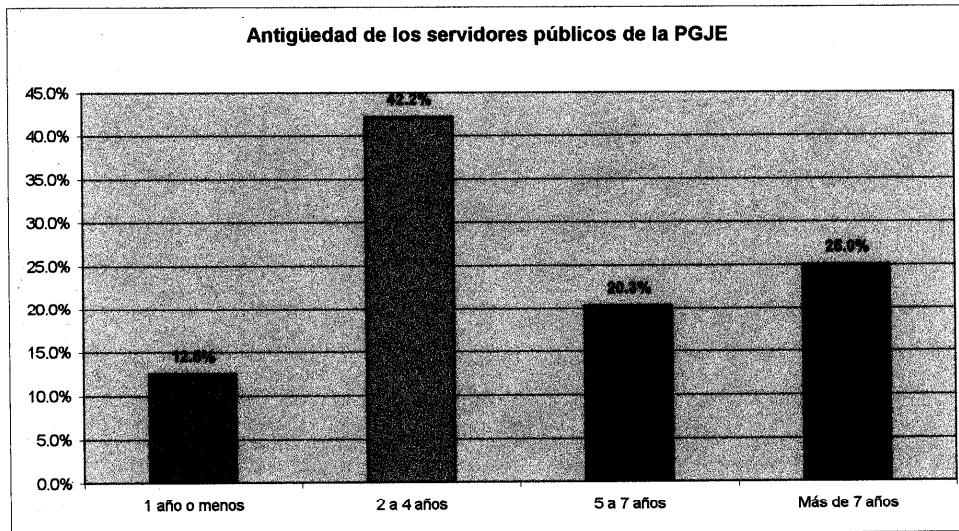


Fuente: Córdoba García, Gustavo.

4.1.5. SEGÚN LA ANTIGÜEDAD.

Como se puede observar en el Gráfico No. 6, el 42.2% de los empleados tienen una antigüedad entre 2 a 4 años. Los cuales representan 27 miembros de los enlistados. Posteriormente se encuentra el 25.0% rango de más de 7 años, el rango de entre 5 a 7 años representa el 20.3% y, por último, el 12.5% representados por los empleados con 1 año o menos de antigüedad.

Gráfico No. 6. (Antigüedad).



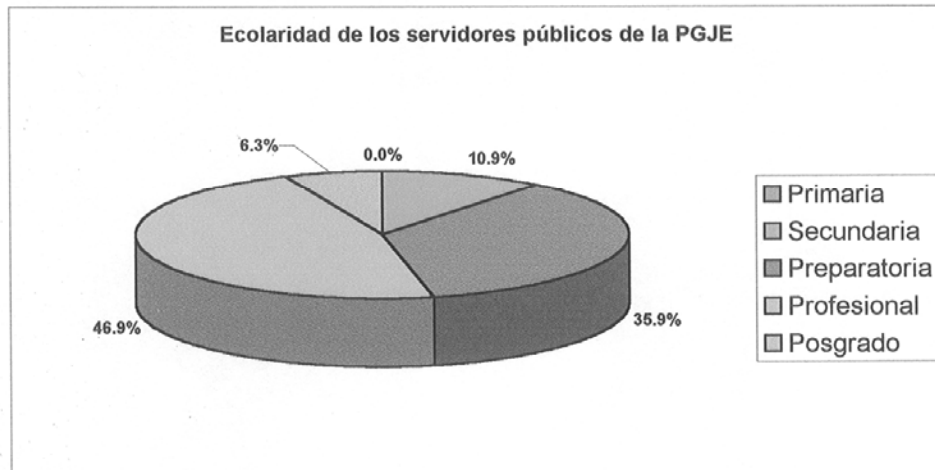
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.1.6. SEGÚN LA ESCOLARIDAD.

Los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Sonora mostraron, en su mayoría, una preparación elevada y adecuada al nivel de responsabilidad que tienen en la Dependencia.

Como se puede apreciar en el Gráfico No. 7, el 6.3% cuentan con un nivel de posgrado, el 46.9% de los empleados cuenta con educación profesional, el 35.9% con preparatoria. Mientras que el 10.9% del personal sólo estudió la secundaria.

Gráfico No. 7. (Escolaridad).



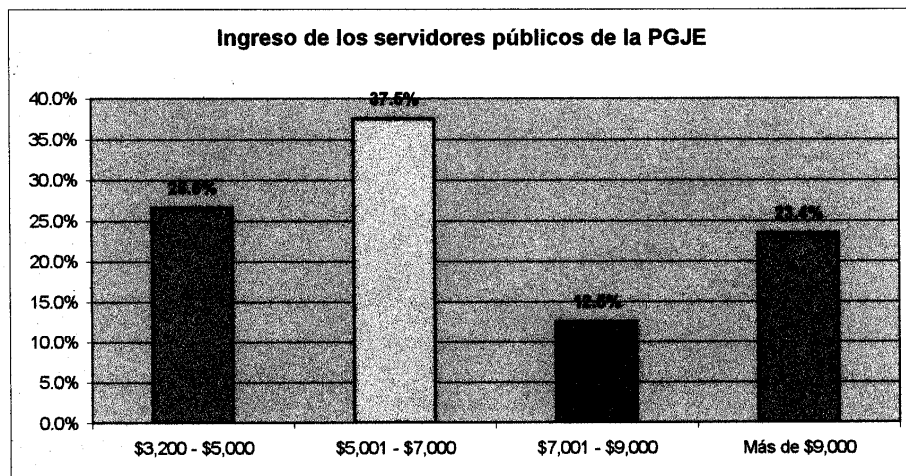
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.1.7. SEGÚN EL INGRESO.

Invariablemente el sueldo es un factor muy importante para el desarrollo del servidor público, ya que contribuye al clima organizacional y motivación, además de la satisfacción laboral, entre otras cosas.

Se agrupó en 4 categorías que corresponden al ingreso mensual. El 37.5% percibe entre \$5,001 y \$7,000, mientras que el 26.6% gana entre \$3,200 y \$5,000, el 23.4% percibe mensualmente más de \$9,000 pesos y, por último representando el 12.5% de la población total gana entre \$7,001 y \$9,000. (Ver Gráfico No. 8).

Gráfico No. 8. (Ingreso)



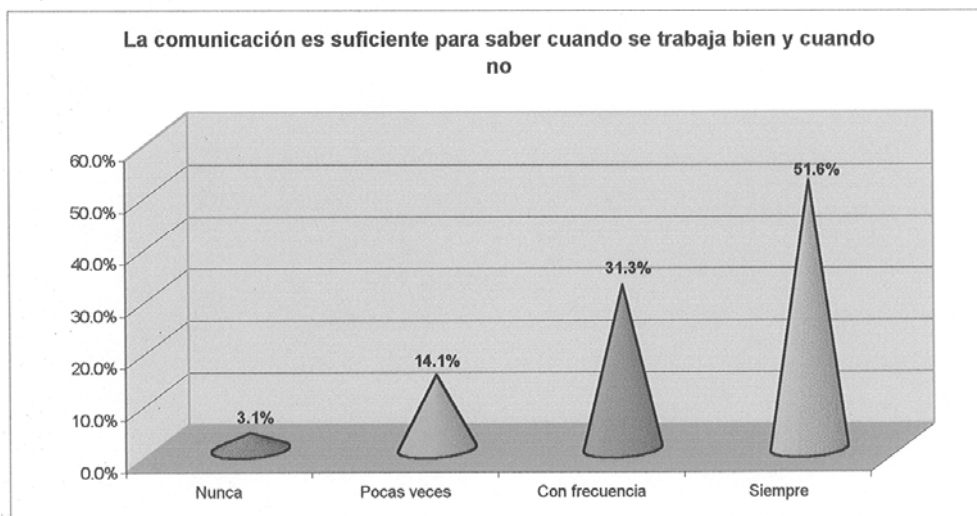
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2 COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

4.2.1 SEGÚN SI ES SUFICIENTE PARA SABER CUANDO SE TRABAJA BIEN Y CUANDO NO.

El 51.6% de los encuestados contestó que siempre la comunicación es suficiente para saber si se trabaja bien o no. Mientras que el 31.3% contestó que con frecuencia, el 14.1 dijo que pocas veces se puede saber y, por último, el 3.1% contestó que nunca la comunicación es suficiente para saber cuando se trabaja bien.

Gráfico No. 9. (La comunicación es suficiente para saber cuando se trabaja bien y cuando no).

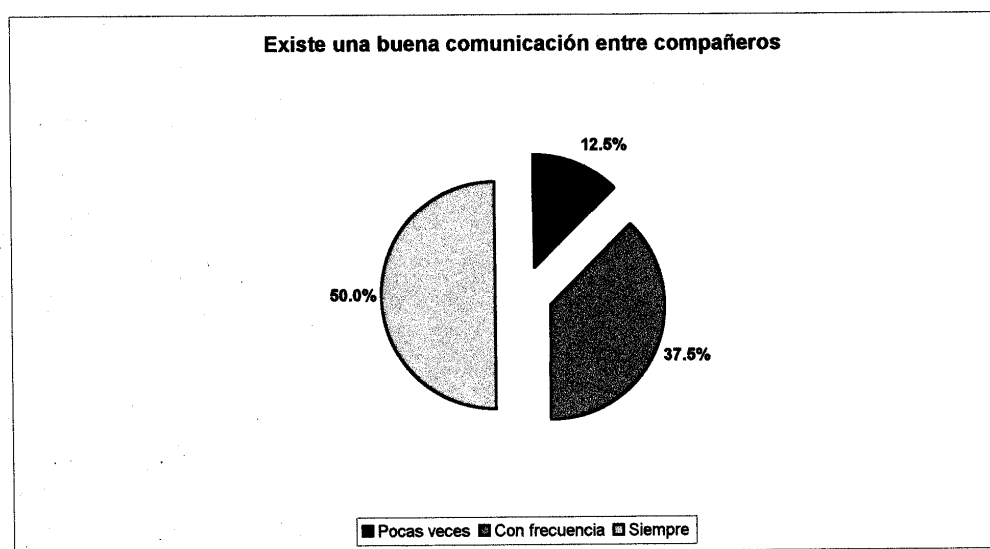


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.2 SEGÚN SI EXISTE UNA BUENA COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE AREA.

Como lo muestra el Gráfico No. 10, el 50% contestó que siempre existe buena comunicación entre los compañeros de área, el 37.5% dijo que con frecuencia existe buena comunicación, mientras que el 12.5% contestó que pocas veces se da la comunicación.

Gráfico No. 10. (Existe una buena comunicación entre los compañeros de área).

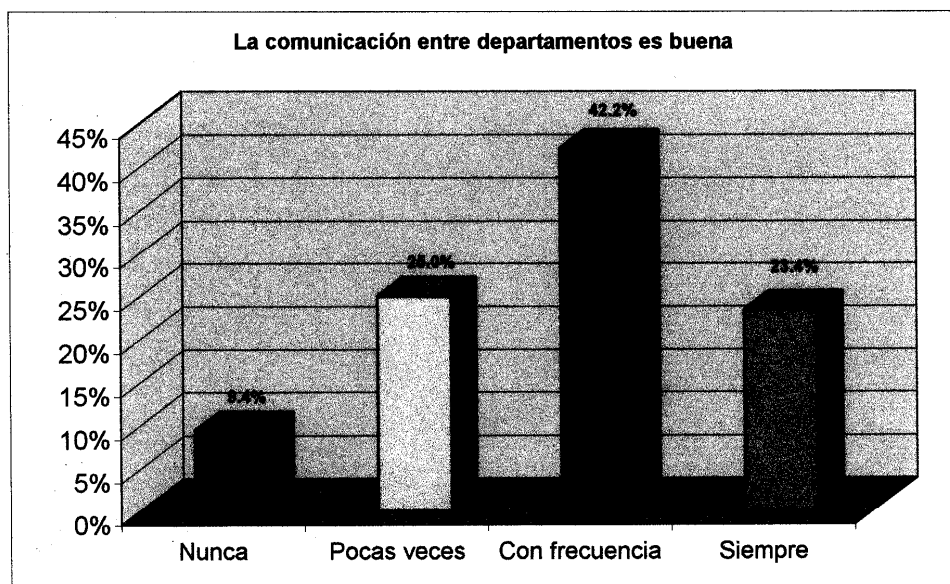


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.3. SEGÚN LA COMUNICACIÓN ENTRE DEPARTAMENTOS ES BUENA.

La comunicación entre los departamentos es fundamental para la consecución de las actividades de cualquier organización. Los resultados obtenidos nos indican que el 42.2% con frecuencia tienen buena comunicación entre los departamentos, el 25.0% pocas veces la tienen, mientras que el 23.4% siempre y por último solo el 9.4% nunca tiene buena comunicación entre los departamentos.

Gráfico No. 11. (La comunicación entre departamentos es buena).

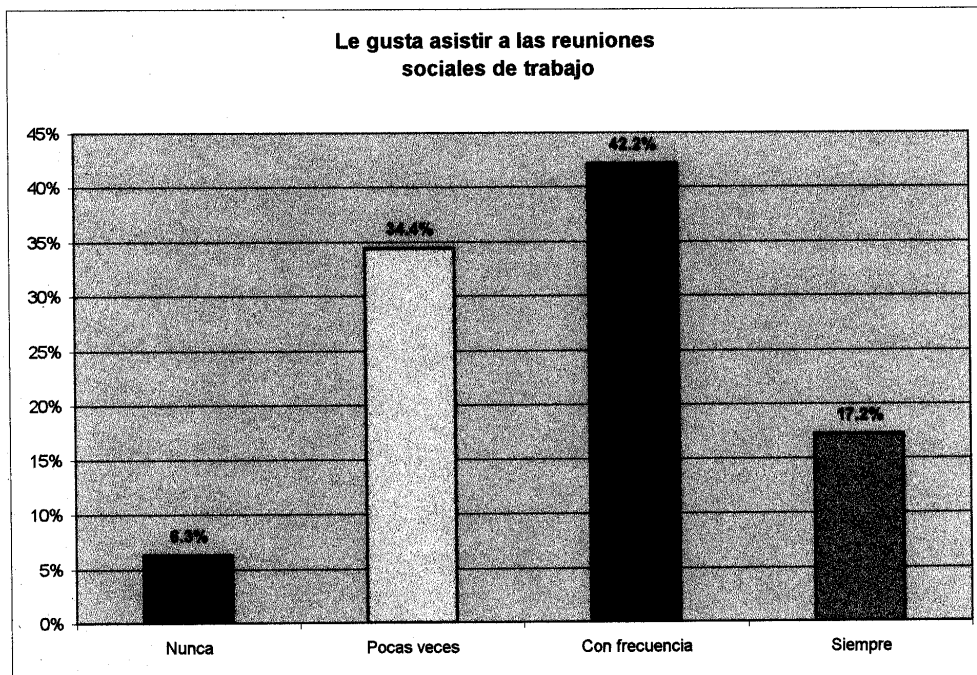


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.4 SEGÚN SI LE GUSTA ASISTIR A LAS REUNIONES SOCIALES DE TRABAJO.

El 42.2% de los empleados de la Procuraduría General de Justicia con frecuencia le gusta asistir a las reuniones sociales, al 34.4% pocas veces, mientras que el 17.2% siempre le gusta asistir a las reuniones sociales y por último al 6.3% nunca le gusta asistir.

Gráfico No. 12. (Le gusta asistir a las reuniones sociales de trabajo).

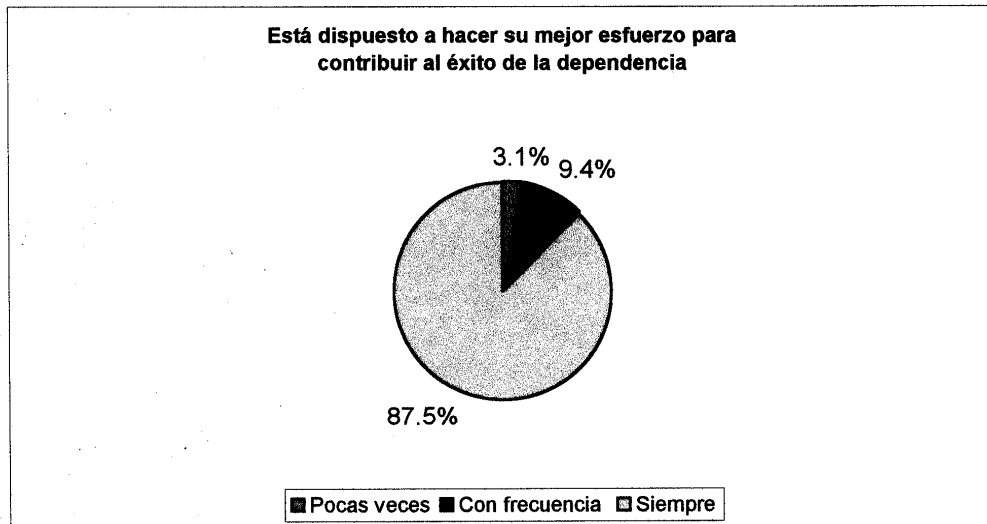


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.5. SEGÚN SI ESTA DISPUESTO A HACER SU MEJOR ESFUERZO PARA CONTRIBUIR AL ÉXITO DE LA DEPENDENCIA.

Los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia del Estado, siempre están dispuestos a hacer su mejor esfuerzo para contribuir al éxito de la dependencia con el 87.5%, el 9.4% con frecuencia está dispuesto, mientras que el 3.1 pocas veces está dispuesto a contribuir al éxito de la dependencia.

Gráfico No. 13. (Está dispuesto a hacer su mejor esfuerzo para contribuir al éxito de la dependencia).

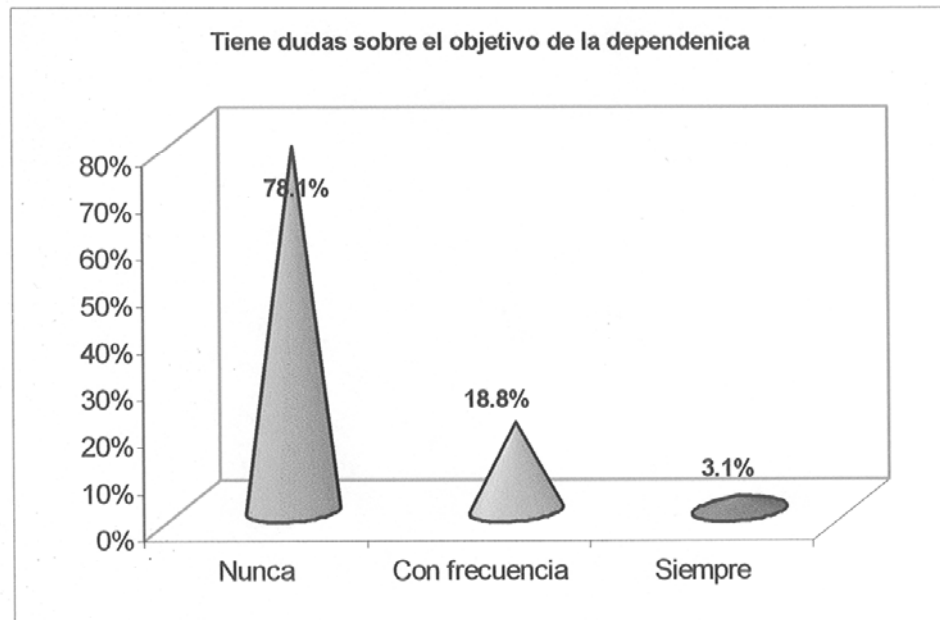


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.6 SEGÚN SI TIENE DUDAS SOBRE EL OBJETIVO DE LA DEPENDENCIA.

De acuerdo con los datos estadísticos, la categoría con mayor frecuencias es la que nunca tiene dudas sobre el objetivo de la dependencia con el 78.1% de los encuestados, el 18.8% dijo que pocas veces tiene duda y el 3.1 siempre tiene dudas sobre el objetivo de la dependencia.

Gráfico No. 14. (Tiene dudas sobre el objetivo de la dependencia).

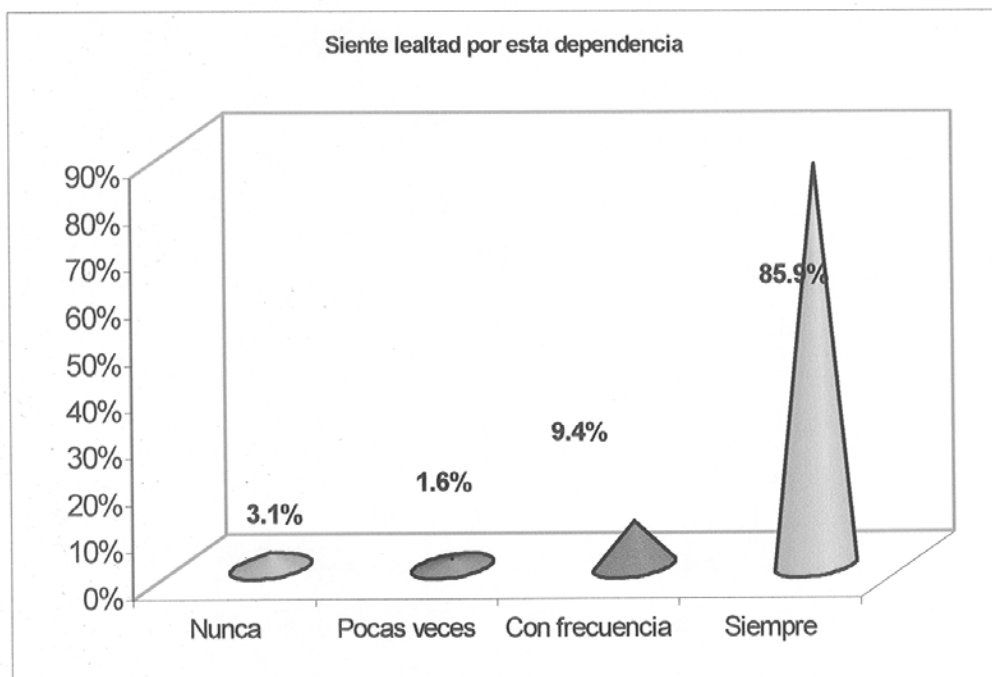


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.7 SEGÚN SI SIENTE LEALTAD POR ESTA DEPENDENCIA.

La mayor parte de los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia del Estado siempre siente lealtad por la Dependencia representada por el 85.9%, mientras que el 9.4% con frecuencia siente lealtad, el 3.1 nunca lo siente y por último el 1.6 representado por dos personas del total de encuestados pocas veces siente lealtad por la dependencia.

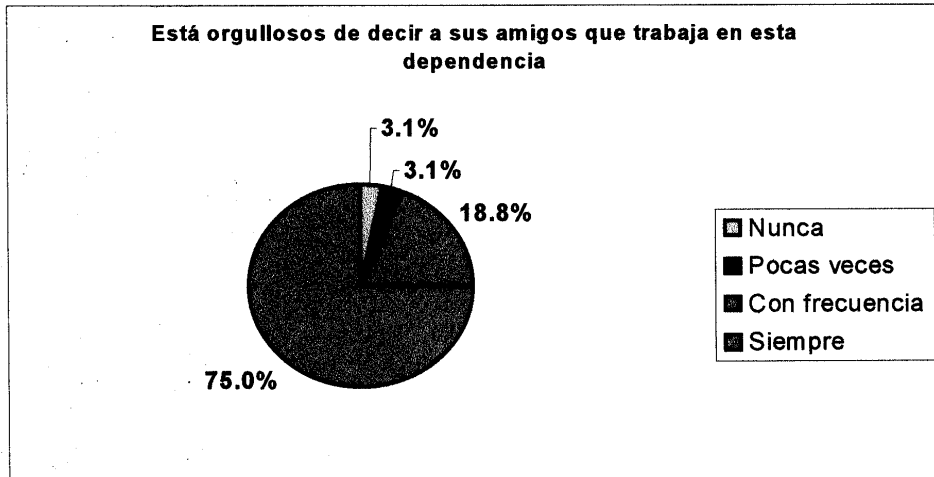
Gráfico No. 15. (Siente lealtad por esta dependencia).



Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.8 SEGÚN SI ESTA ORGULLOSO DE DECIR A SUS AMIGOS QUE TRABAJA EN ESTA DEPENDENCIA.

Para la Administración Pública es de vital importancia que el personal este orgullosos de pertenecer a la misma. De tal forma que los resultados arrojados por la encuesta dicen que el 75% del personal siempre está orgulloso de decir a sus amigos que trabaja en esta dependencia, mientras que el 18.8% con frecuencia lo está y por último con cifras iguales el 3.1% pocas veces y nunca están orgullosos de decir que trabajan en la Procuraduría General de Justicia del Estado. Gráfico No.16. (Está orgulloso de decir a sus amigos que trabaja en esta dependencia).

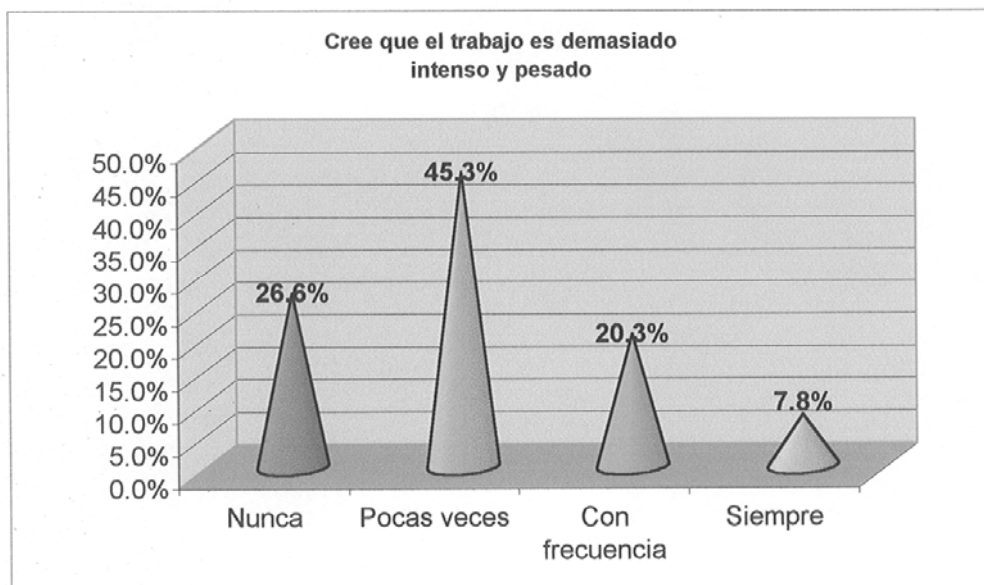


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.9 SEGÚN SI CREE QUE EL TRABAJO ES DEMASIADO INTENSO Y PESADO.

La organización en referencia, es sabido que ofrece al público un servicio, de tal manera que en ocasiones el cúmulo de trabajo en los empleados de la dependencia pudiera de cierta forma considerarse como intenso. Sin embargo, el 45.3% contestó que pocas veces el trabajo es intenso y pesado, mientras que el 26.6% dice que nunca es intenso, el 20.3% afirmó que con frecuencia lo es, y solo el 7.8% de los empleados siente que siempre es intenso y pesado.

Gráfico No. 17. (Cree que el trabajo es demasiado intenso y pesado).

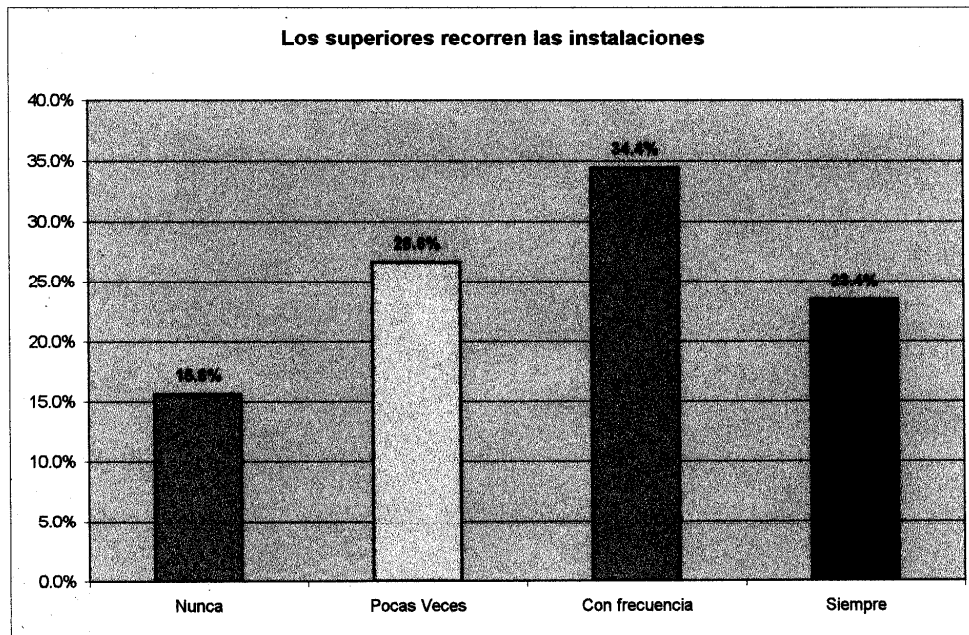


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.10 SEGÚN SI LOS SUPERIORES RECORREN LAS INSTALACIONES.

Como se puede observar en el Gráfico No. 18, el 34.4% del personal dice que los superiores recorren las instalaciones con frecuencia, mientras que el 26.6% muestra que pocas veces se dan estas visitas. El 23.4% afirma que siempre y por último solo el 15.6% dice que nunca los superiores recorren las instalaciones.

Gráfico No. 18. (Los superiores recorren las instalaciones).

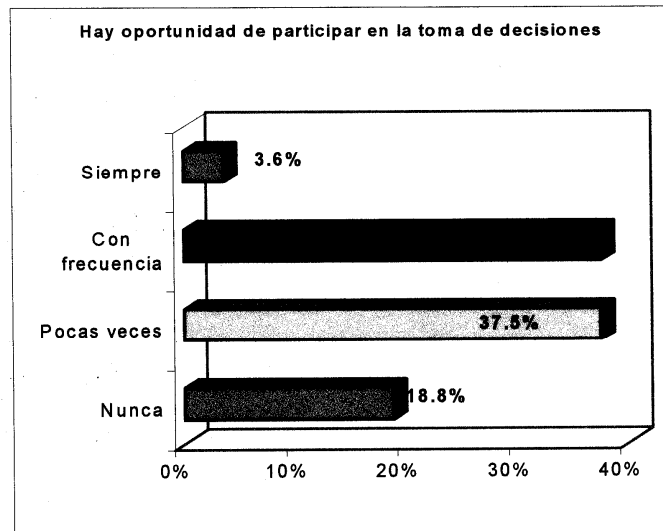


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.11 SEGÚN SI HAY OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES.

Dos categorías ocupan los resultados mayores los cuales son el 37.5% con pocas veces y con frecuencia, sobre la toma de decisiones, mientras que el 18.8% afirma que nunca tiene la oportunidad y por último solo el 3.6% siempre tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones.

Gráfico No. 19. (Hay oportunidad de participar en la toma de decisiones).

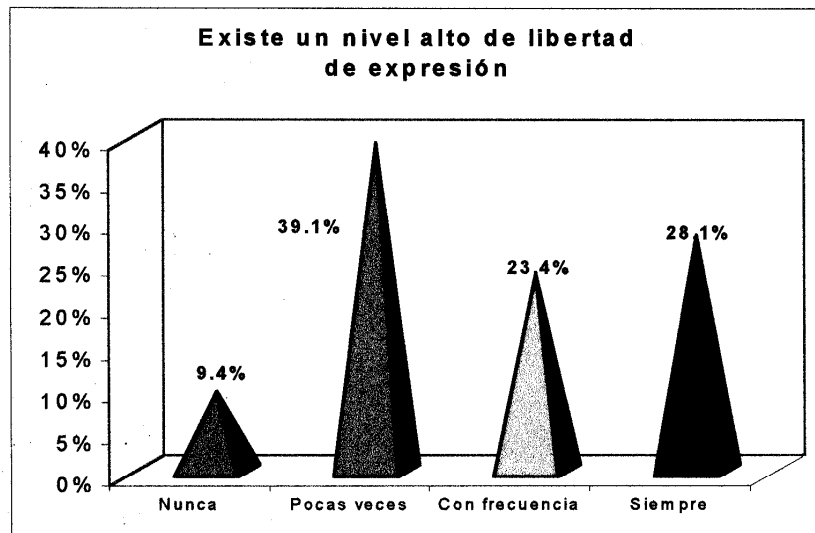


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.12 SEGÚN SI EXISTE UN NIVEL ALTO DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN.

Esta variable es de suma importancia para saber si el empleado puede o no expresarse libremente y nos damos cuenta que en realidad existe un nivel bajo de libre expresión, ya que el 39.1% de los encuestados contestó que pocas veces tiene libertad de expresión, mientras que el 28.1% contestó que siempre la tiene, el 23.4% con frecuencia puede expresar lo que siente libremente y solo el 9.4% nunca tiene libre expresión.

Gráfico No. 20. (Existe un nivel alto de libertad de expresión).

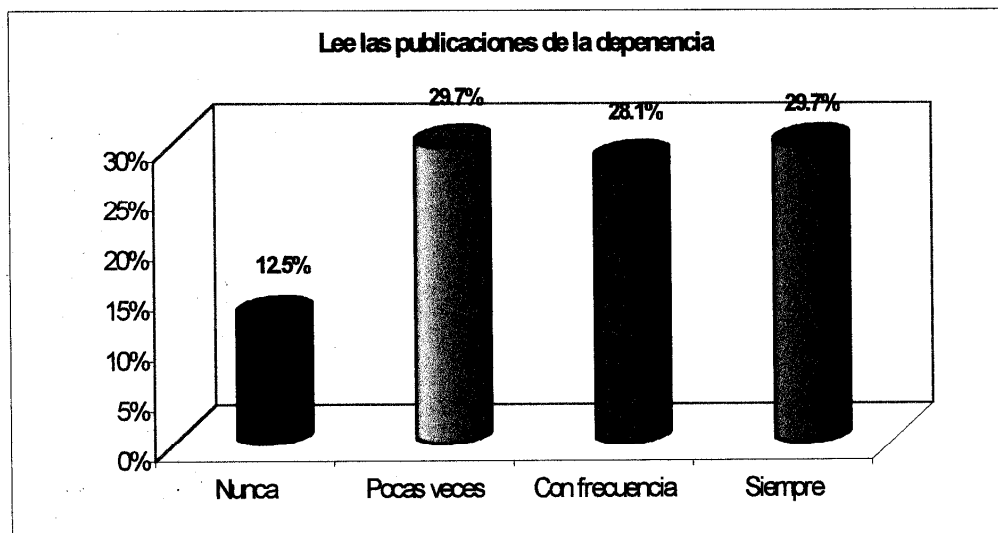


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.13 SEGÚN SI LEE LAS PUBLICACIONES DE LA DEPENDENCIA.

Al observar las respuestas de esta pregunta nos dimos cuenta que entre tres categorías se disputa la respuesta, ya que son muy semejantes. Encontramos que el 29.7% es resultado de dos categorías la de pocas veces y siempre, mientras que el 28.1% contestó que con frecuencia las lee y por último el 12.5% nunca lee las publicaciones de la dependencia.

Gráfico No. 21. (Lee las publicaciones de la dependencia).

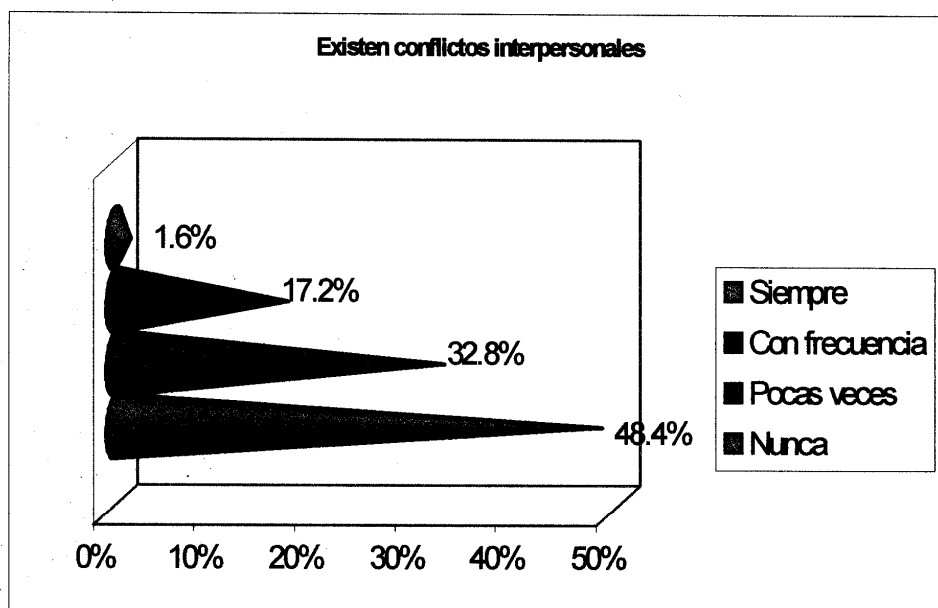


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.14 SEGÚN SI EXISTEN CONFLICTOS INTERPERSONALES.

Sin duda es importante esta pregunta para la variable de comunicación organizacional, pues el 48.4% del personal nunca tiene conflictos interpersonales, el 32.8 pocas veces los tiene, el 17.2% con frecuencia los tiene y por último solo el 1.6% siempre tiene conflictos interpersonales representado por una sola persona del total de encuestados.

Gráfico No. 22. (Existen conflictos interpersonales).



Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.2.15 SEGÚN SI LOS SUPERIORES SON FLEXIBLES Y ESCUCHAN A LOS EMPLEADOS.

Los resultados de esta pregunta son a favor de la Dependencia, ya que las respuestas ocupan los dos rangos de mayor nivel como lo es el 37.5% contestó que con frecuencia son flexibles, el 34.4 dice que siempre son escuchados, mientras que el 21.9% afirma que pocas veces son escuchados y cuentan con flexibilidad por parte de las autoridades, y solo el 6.3% dice que nunca son flexibles y no escuchan.

Gráfico No. 23. (Los superiores son flexibles y escuchan a los empleados).



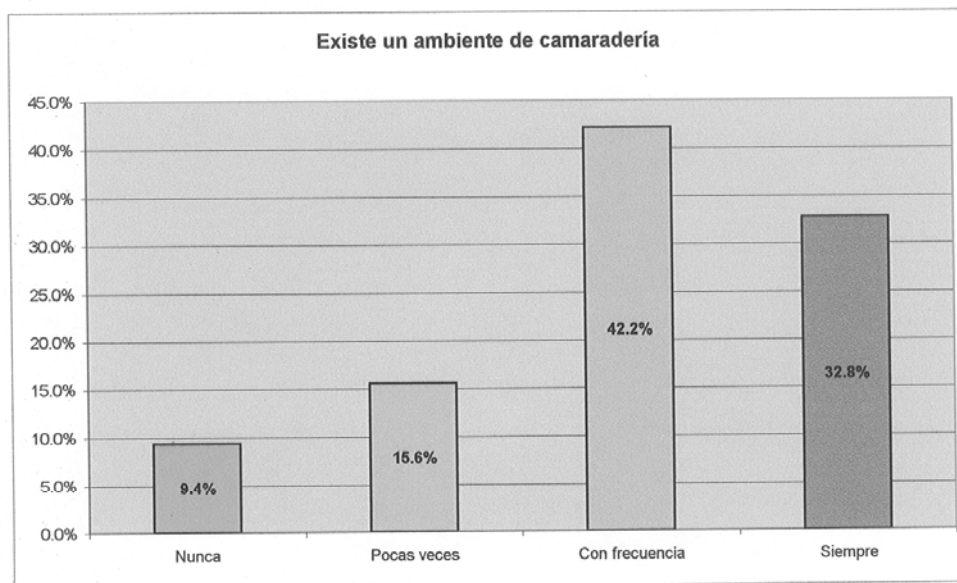
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

4.3.1 SEGÚN SI EXISTE UN AMBIENTE DE CAMARADERÍA.

Esta organización mostró a través de los datos estadísticos que el 42.2% de los empleados considera que con frecuencia se da el ambiente de camaradería, el 32.8 contestó que siempre existe este ambiente, la categoría de pocas veces arrojó el 15.6% y solo el 9.4% dice que nunca existe un ambiente de camaradería.

Gráfico No. 24. (Existe un ambiente de camaradería).

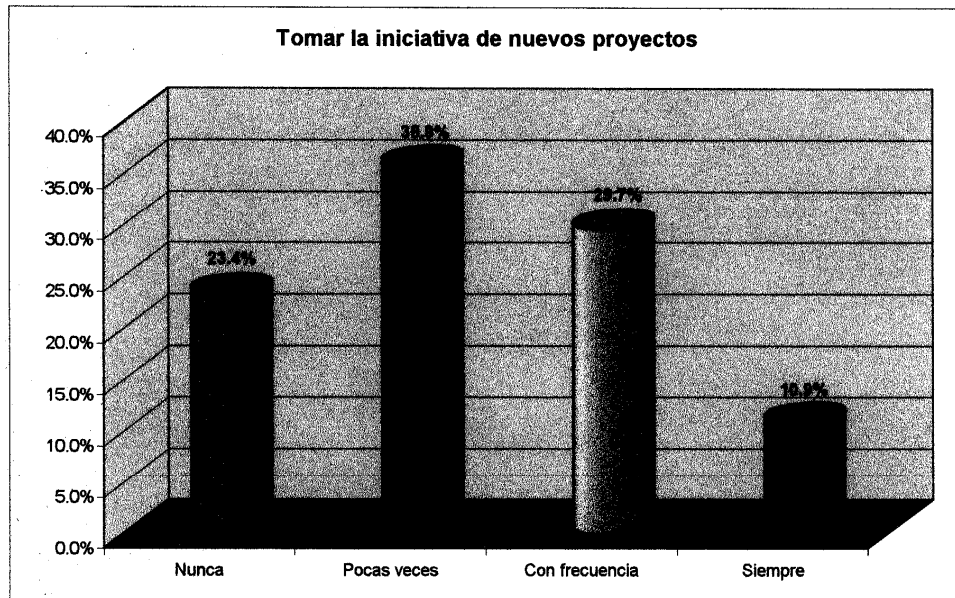


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.2 SEGÚN SI SE PUEDE TOMAR LA INICIATIVA DE NUEVOS PROYECTOS.

Es esencial que todos los empleados tengan la iniciativa de nuevos proyectos, sin embargo los resultados arrojados por esta pregunta dicen que el 35.9% pocas veces tienen la iniciativa de nuevos proyectos, en segundo término se encuentra el 29.7% con la categoría de con frecuencia, en tercer término está el 23.4% representado por nunca y por último el 10.9% afirma que siempre toman la iniciativa de nuevos proyectos.

Gráfico No. 25. (Tomar la iniciativa de nuevos proyectos).

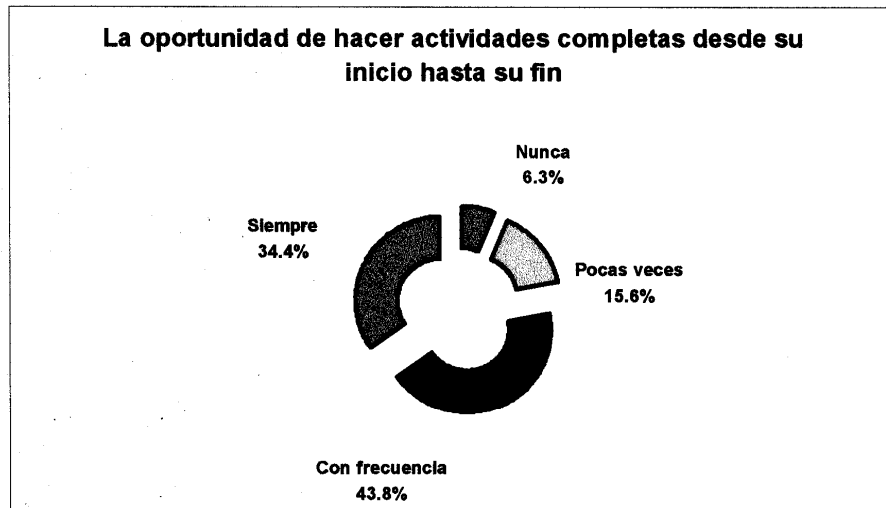


Fuente: Córdoba García, Gustavo. 2003.

4.3.3 SEGÚN LA OPORTUNIDAD DE HACER ACTIVIDADES COMPLETAS.

El 43.8% del universo total mostró, según la Gráfica No. 26, que con frecuencia tienen la oportunidad de hacer actividades completas desde su inicio hasta su fin, el 34.4% contestó que siempre la tiene, el 15.6% afirma que pocas veces tiene la oportunidad y solo el 6.3% nunca tiene la oportunidad de hacer actividades desde su inicio hasta su fin.

Gráfico No. 26. (La oportunidad de hacer actividades completas desde su inicio hasta su fin).

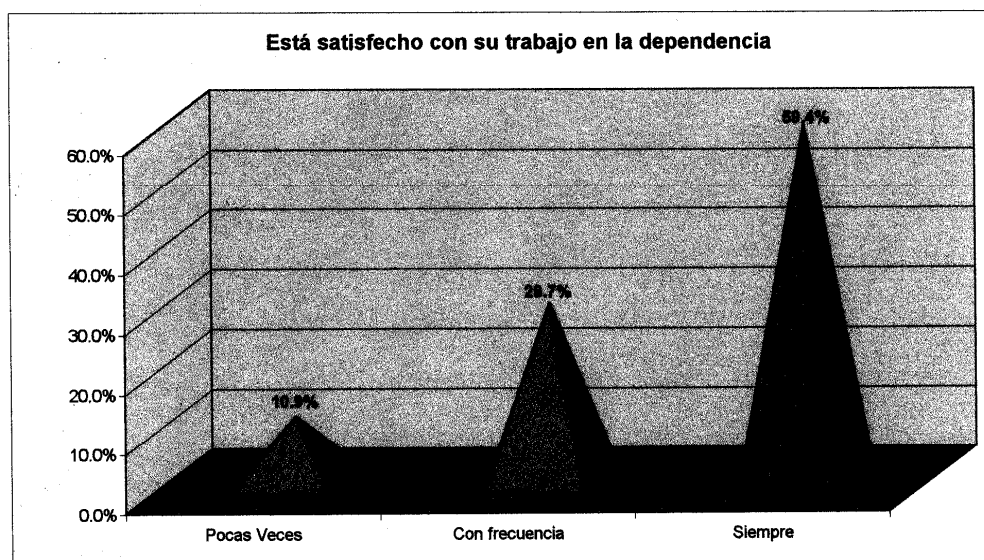


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.4 SEGÚN SI ESTÁ SATISFECHO CON SU TRABAJO EN LA DEPENDENCIA.

Siempre, es la respuesta con mayor frecuencia de los encuestados con respecto a esta pregunta, representada con el 59.4%, en segundo término encontramos al 29.7% de la categoría con frecuencia y por último el 10.9% contestó que pocas veces esta satisfecho con su trabajo en la dependencia, representado este último por solo 7 personas del total encuestado.

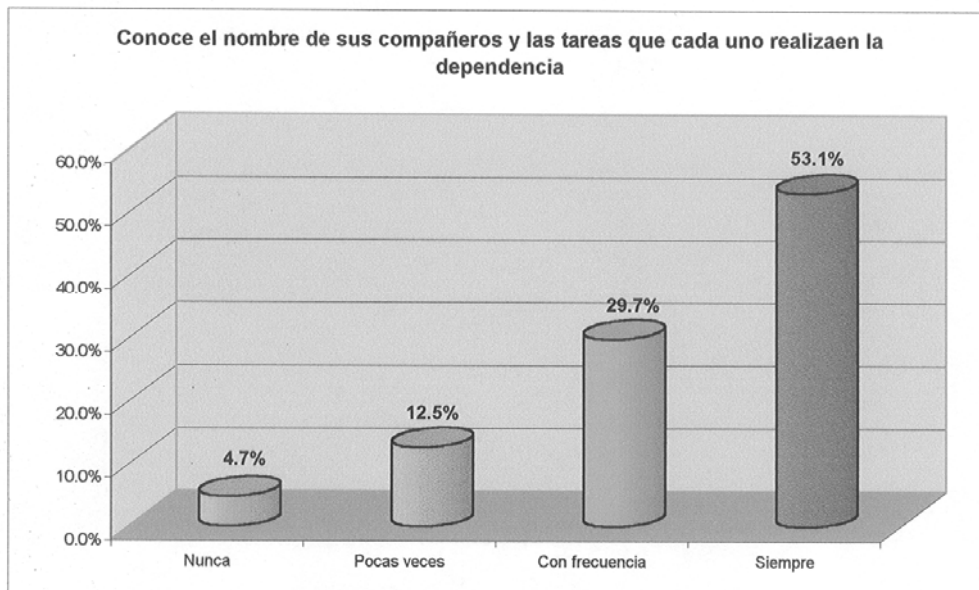
Gráfico No. 27. (Está satisfecho con su trabajo en la dependencia).



Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.5 SEGÚN SI CONOCE EL NOMBRE DE SUS COMPAÑEROS.

Según el Gráfico No. 28, el 53.1% del personal de la PGJE siempre conoce el nombre de los compañeros, el 29.7% con frecuencia recuerda el nombre de los compañeros, en tercer término encontramos según las estadísticas el 12.5% representado por pocas veces y por último el 4.7% dice que nunca conoce el nombre de sus compañeros y las tareas que cada uno realiza en la dependencia. Gráfico No. 28. (Conoce el nombre de sus compañeros y las tareas que cada uno realiza en la dependencia).

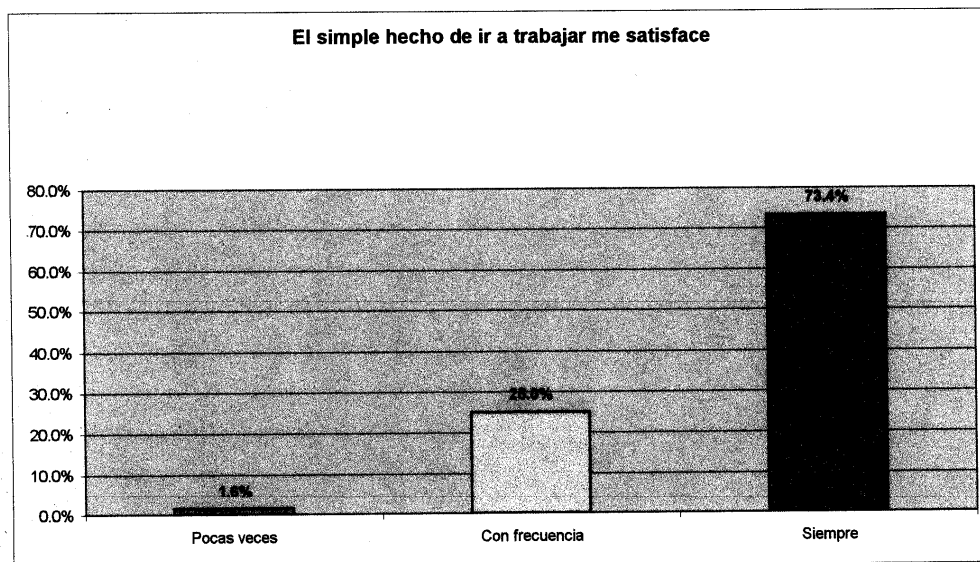


Fuente: Córdoba García, Gustavo. 2003.

4.3.6 SEGÚN SI EL SIMPLE HECHO DE IR A TRABAJAR ME SATISFACE.

Para determinar que tan clara y coherente es la satisfacción del servidor público en la PGJE, se elaboraron cuatro posibles respuestas que arrojaron los siguientes resultados, el 73.4% afirmó que siempre le satisface ir a trabajar, el 25% con frecuencia y solo el 1.6 contestó que pocas veces le satisface asistir a trabajar.

Gráfico No. 29. (El simple hecho de ir a trabajar me satisface).

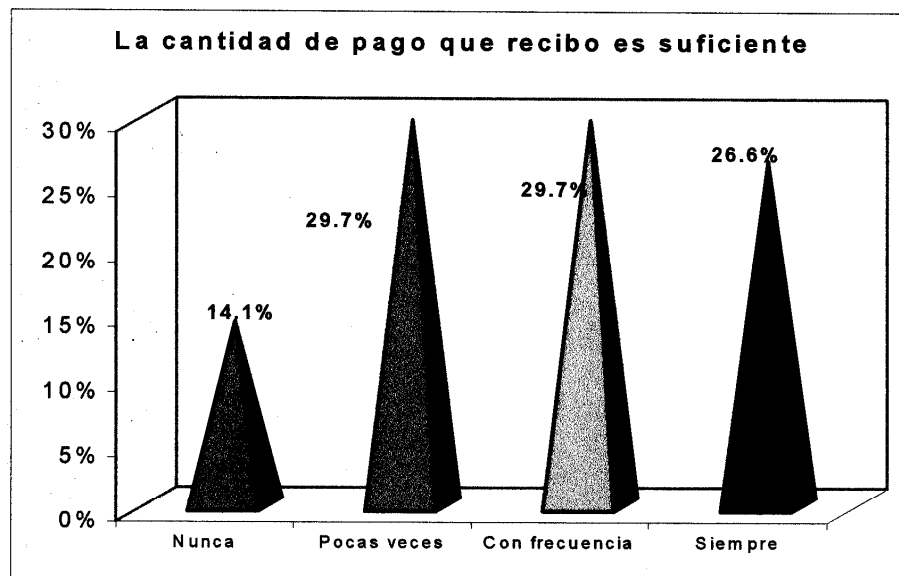


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.7 SEGÚN LA CANTIDAD DE PAGO QUE RECIBO ES SUFICIENTE.

La presente investigación se basó en la teoría de las necesidades humanas, y una de las necesidades son las económicas, las posibles cuatro respuestas para determinar si el personal está de acuerdo con las percepciones económicas fueron las siguientes: en primer término encontramos que dos rangos están en igual posición con el 29.7% correspondientes a las afirmaciones de pocas veces y con frecuencia, posteriormente encontramos el 26.6% que representa a siempre y por último el 14.1% afirmó que nunca la cantidad de pago que percibe es suficiente.

Gráfico No. 30. (La cantidad de pago que recibo es suficiente).

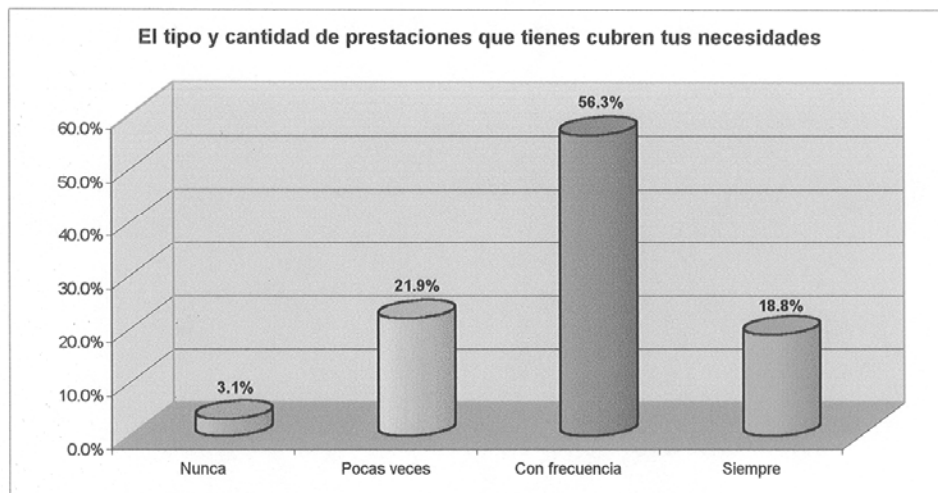


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.8 SEGÚN EL TIPO Y CANTIDAD DE PRESTACIONES.

Al analizar este reactivo, nos dimos cuenta que poco más de la mitad de los empleados encuestados contestó que con frecuencia el tipo y cantidad de prestaciones que tienen cubren sus necesidades, representado por el 56.3%, posteriormente encontramos al 21.9%, que afirmó que pocas veces son las necesarias, el 18.8% dijo que siempre son las suficientes y solo el 3.1% contestó que nunca el tipo y cantidad de prestaciones cubren sus necesidades.

Gráfico No. 31. (EL tipo y cantidad de prestaciones que tienes cubren tus necesidades).

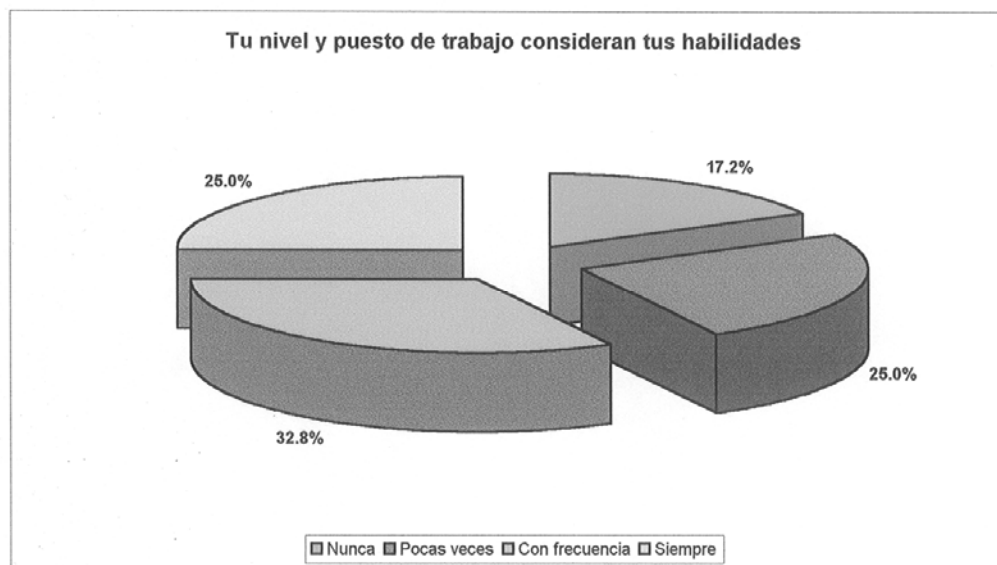


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.9 SEGÚN TU NIVEL Y PUESTO DE TRABAJO CONSIDERAN TUS HABILIDADES.

El 32.8% afirmó a esta cuestión que con frecuencia el nivel y puesto de trabajo consideran sus habilidades, en cambio en segundo término se encuentran dos rangos en igual proporción con el 25% representados por siempre y pocas veces y por último el 17.2% contestó que nunca su nivel y puesto consideran sus habilidades.

Gráfico No. 32. (Tu nivel y puesto de trabajo consideran tus habilidades).

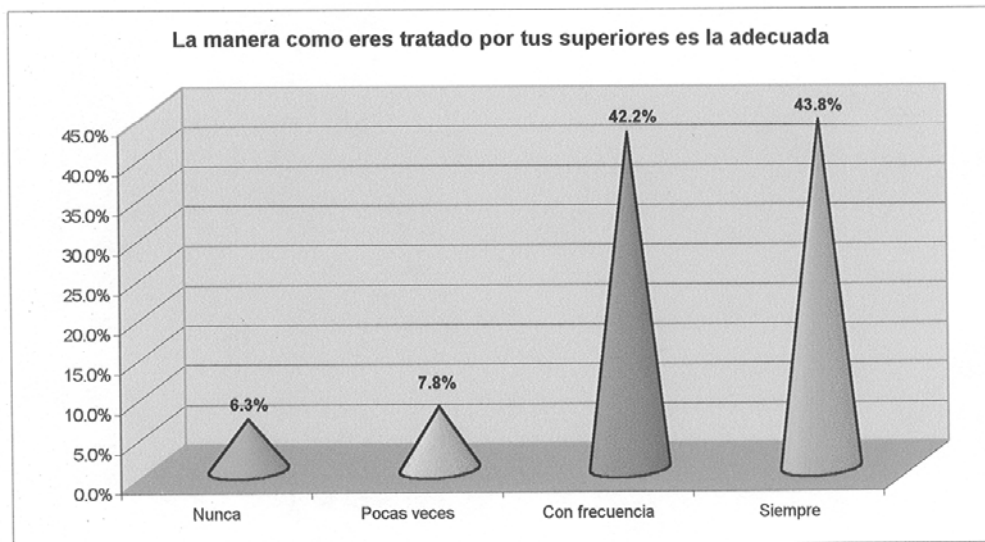


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.10 SEGÚN LA MANERA COMO ERES TRATADO POR TUS SUPERIORES ES LA ADECUADA.

Esta pregunta nos marca que las dos categorías más altas son la que contestaron con mayor frecuencia, el 43.8% contestó que siempre, el 42.2% dijo que con frecuencia, pocas veces contestó el 7.8% y por último el 6.3% afirmó que nunca es la manera adecuada de ser tratado por los superiores.

Gráfico No. 33. (La manera como eres tratado por tus superiores es la adecuada).

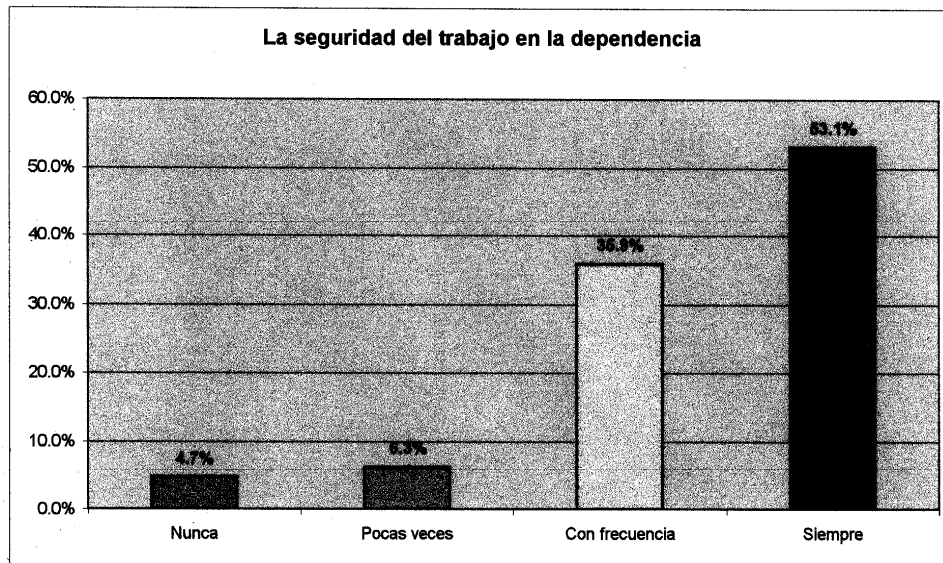


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.11 SEGÚN LA SUGURIDAD DEL TRABAJO EN LA DEPENDENCIA.

Esta es una de las interrogantes clave, debido a que marca la confianza en los servidores públicos para el desempeño de sus funciones, y observamos que la tercera parte de los encuestados contestó en los dos rangos mayores, como lo es el 53.1% dijo que siempre, el 35.9% con frecuencia, en tercer término se encuentra el 6.3% pocas veces y por último solo el 4.7% nunca tiene seguridad del trabajo en la dependencia.

Gráfico No. 34. (La seguridad del trabajo en la dependencia).

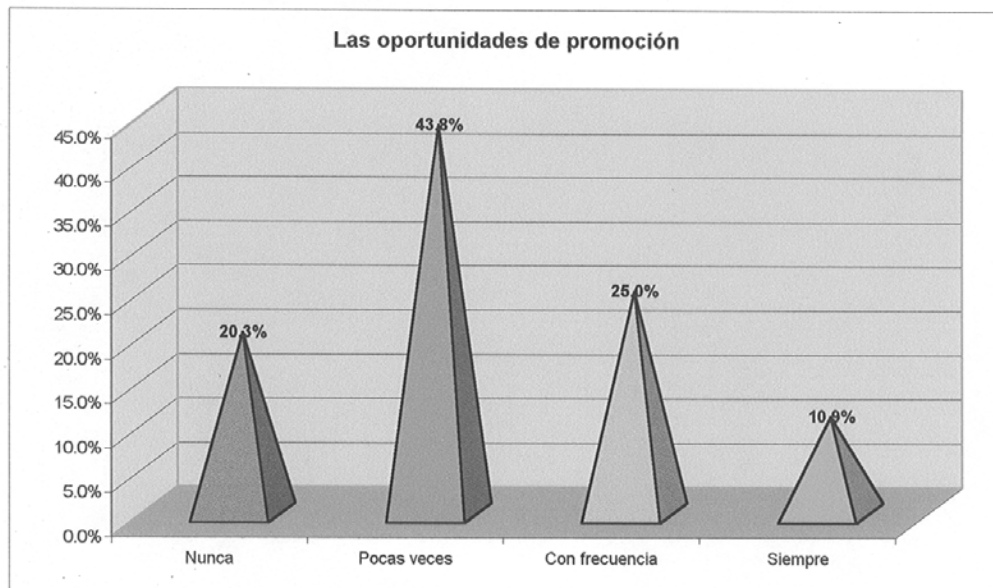


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.12 SEGÚN LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN.

La categoría con mayor frecuencias es pocas veces con el 43.8%, el 25% contestó que con frecuencia se dan las promociones, en tercer término encontramos que nunca es representado por el 20.3% y por último el 10.9% afirmó que siempre se dan las oportunidades de promoción.

Gráfico No. 35. (Las oportunidades de promoción).

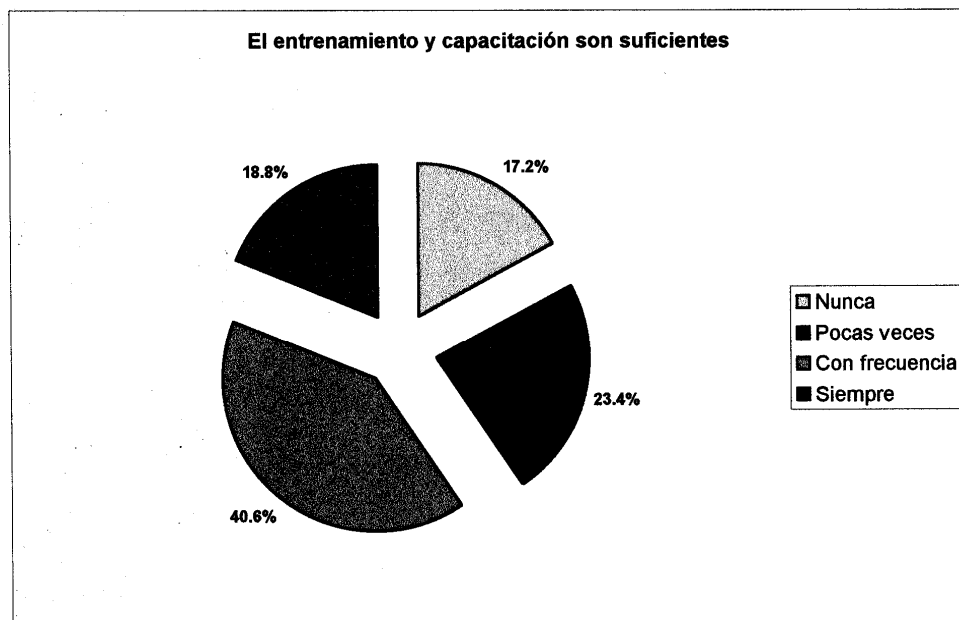


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.13 SEGÚN EL ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN SON SUFICIENTES.

Las frecuencias en las que contestaron esta pregunta los servidores públicos de la PGJE son las siguientes: con el 40.6% representado en la categoría con frecuencia, el 23.4% dijo que pocas veces, el 18.8% contestó que siempre lo tienen y por último el 17.2% afirmó que nunca el entrenamiento y capacitación son suficientes.

Gráfico No. 36. (El entrenamiento y capacitación son suficientes).

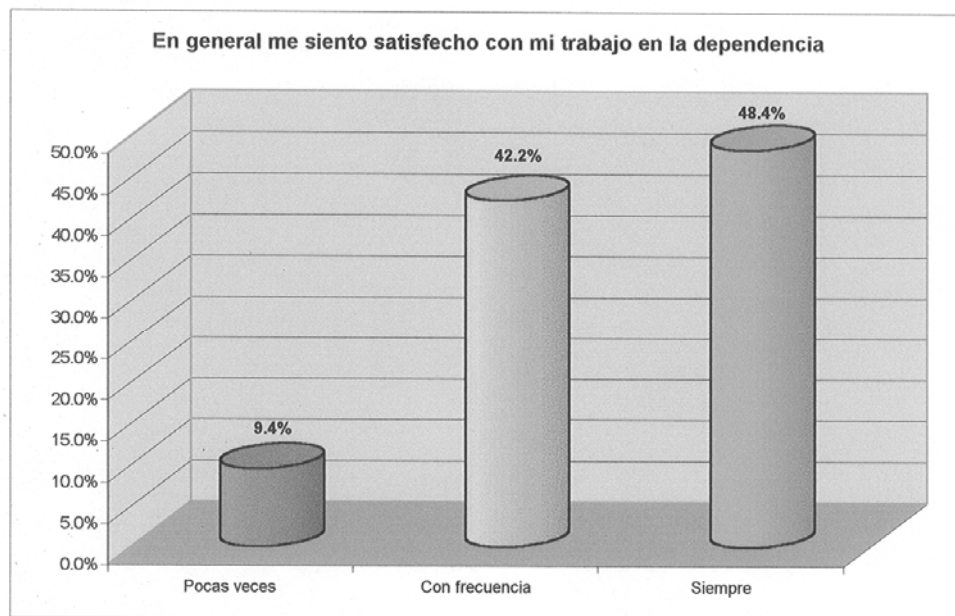


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.14 SEGÚN EN GENERAL ME SIENTO SATISFECHO CON MI TRABAJO EN LA DEPENDENCIA.

Según el Gráfico No. 37, el 48.4% de los servidores público dicen que en general se sienten satisfechos con su trabajo en la dependencia. El 42.2% afirmó que con frecuencia lo siente y por último el 9.4% pocas veces se siente satisfecho con su trabajo en la dependencia.

Gráfico No. 37. (En general me siento satisfecho con mi trabajo en la dependencia).



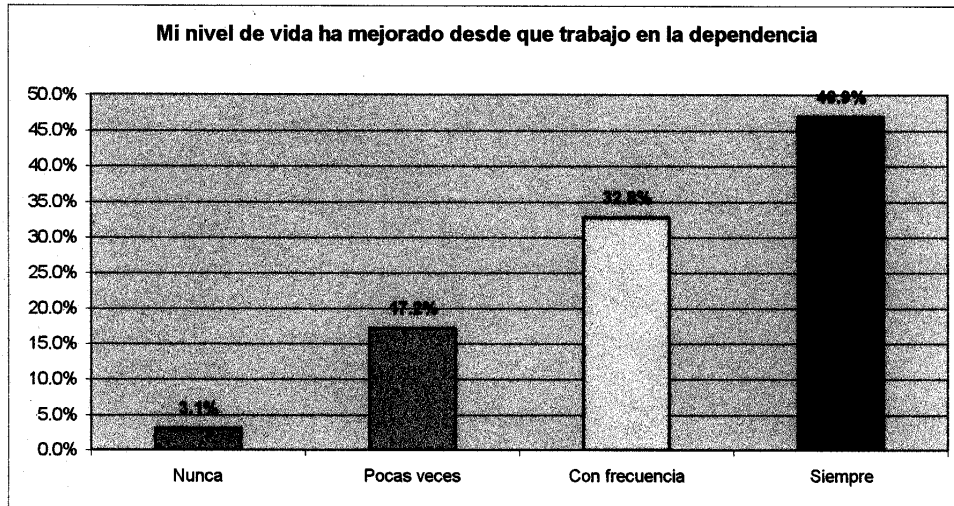
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.15 SEGÚN MI NIVEL DE VIDA HA MEJORADO DESDE QUE TRABAJO EN LA DEPENDENCIA.

La mayoría de los empleados afirman que desde que laboran en la dependencia su nivel de vida ha mejorado, de acuerdo a los datos arrojados en el Gráfico No. 38.

En el primer término encontramos con el 46.9% correspondiente a siempre, con el 32.8% dicen que con frecuencia su nivel de vida ha mejorado, el 17.2% dijo que pocas veces y por último solo el 3.1% contestó que nunca su nivel de vida ha mejorado desde que trabaja en la dependencia.

Gráfico No. 38. (Mi nivel de vida ha mejorado desde que trabajo en la dependencia).

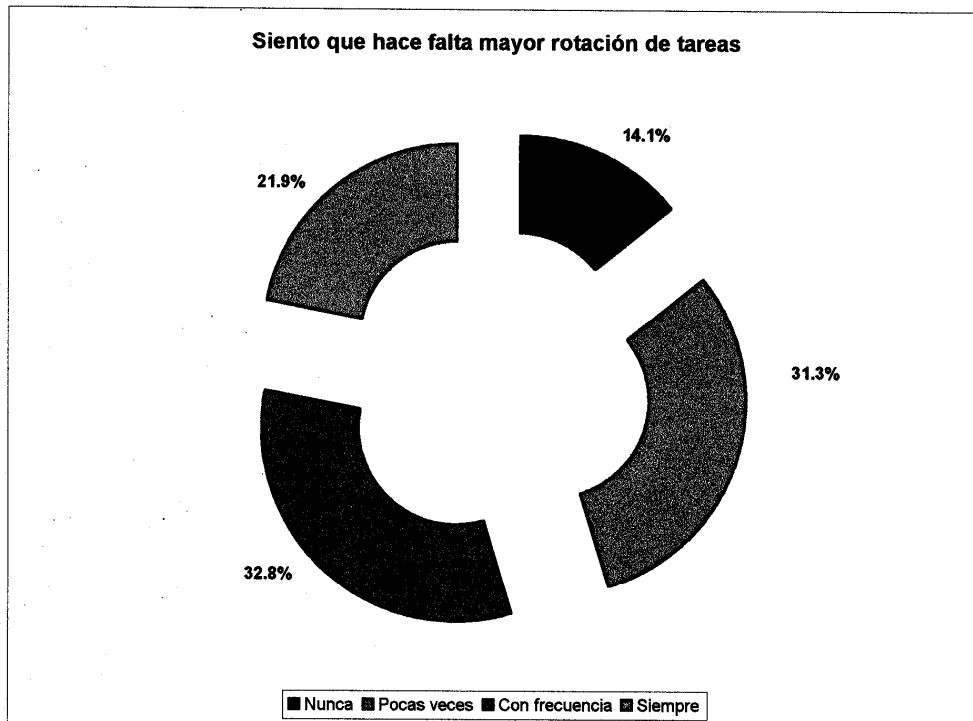


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.3.16 SEGÚN LA ROTACIÓN DE TAREAS.

El 32.8% de los servidores públicos con frecuencia sienten que hace falta la rotación de tareas. Mientras que el 31.3% dice que pocas veces hace falta la rotación, el 21.9% contestó que siempre hace falta y por último el 14.1% afirmó que nunca hace falta mayor rotación de tareas.

Gráfico No. 39 (Siento que hace falta mayor rotación de tareas).



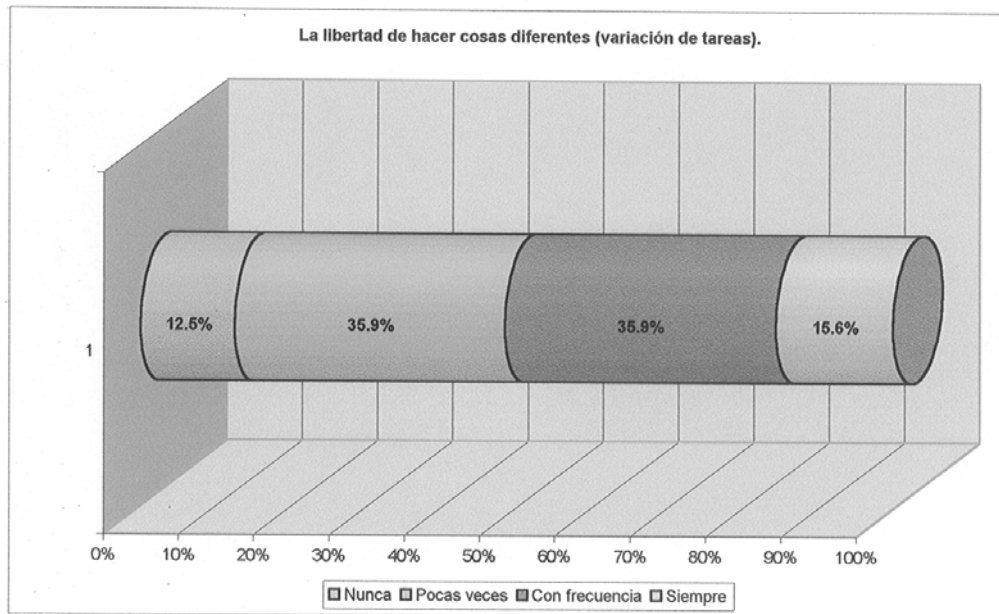
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4 MOTIVACIÓN

4.4.1 SEGÚN LA LIBERTAD DE HACER COSAS DIFERENTES.

En igual posición tenemos el 35.9% para las categorías de pocas veces y con frecuencia, para esta pregunta, posteriormente encontramos el 15.6% que corresponde a la categoría de siempre y por último el 12.5% afirmó que nunca se da la libertad de hacer cosas diferentes, es decir la variación de tareas.

Gráfico No. 40. (La Libertad de hacer cosas diferentes, variación de tareas).



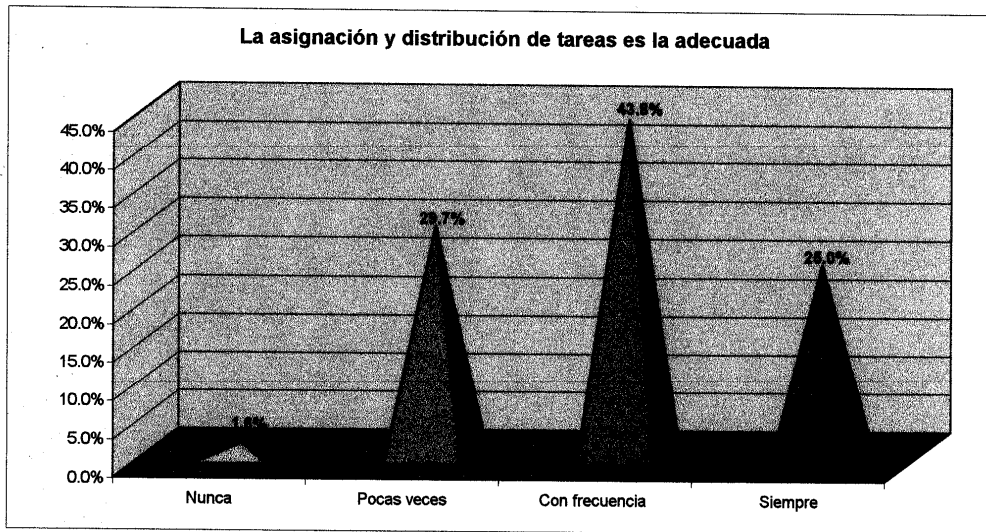
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.2 SEGÚN LA ASIGNACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE TAREAS ES LA ADECUADA.

Según el Gráfico No. 41, el 43.8% de los servidores públicos, dice que la asignación y distribución de tareas con frecuencia es la adecuada.

En el segundo término tenemos el 29.7% correspondiente a pocas veces, el 25.0% mostró que siempre se daba la distribución como debiera; y el 1.6% expresó que nunca es adecuada la forma de asignación y distribución de tareas.

Gráfico No. 41. (La asignación y distribución de tareas es la adecuada).

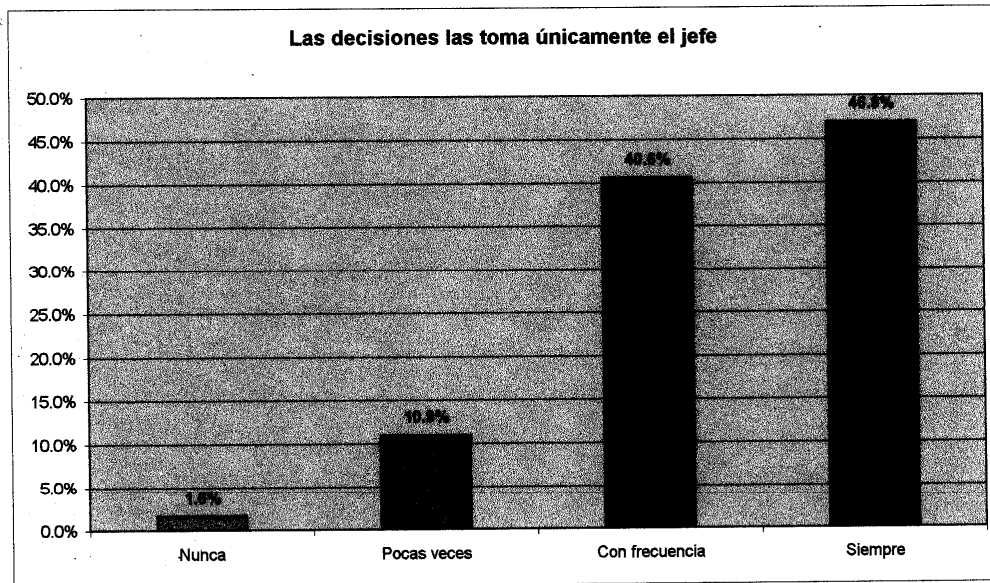


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.3 SEGÚN LAS DECISIONES LAS TOMA ÚNICAMENTE EL JEFE.

El 46.9% afirma que las decisiones únicamente las toma el jefe, mientras que el 40.6% dice que con frecuencia sucede, el 10.9% comenta que pocas veces pasa y solo el 1.6% afirma que nunca las decisiones son tomadas únicamente por el jefe.

Gráfico No. 42. (Las decisiones las toma únicamente el jefe).

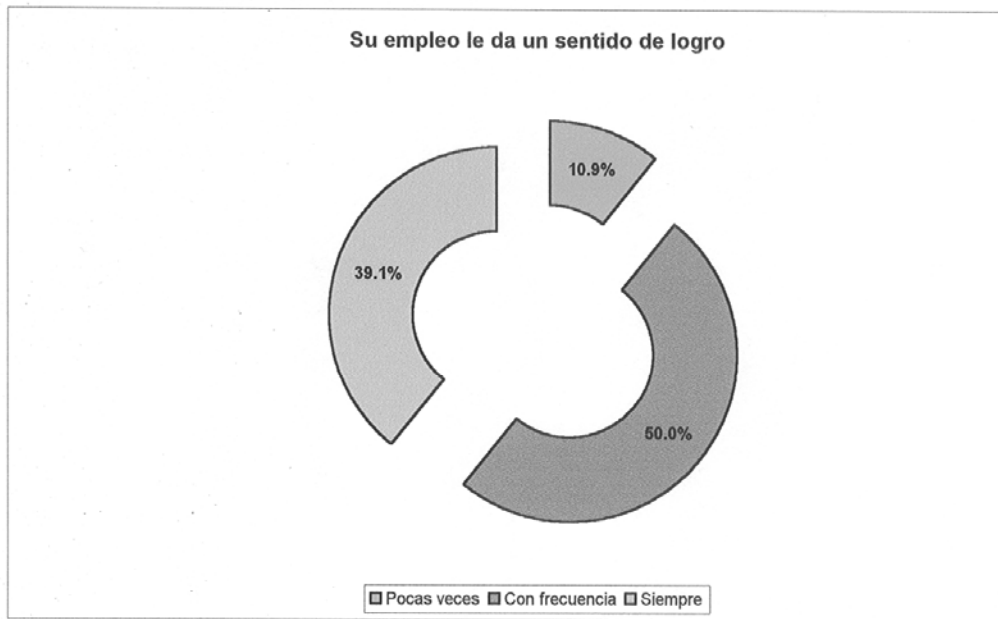


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.4 SEGÚN SU EMPLEO LE DA UN SENTIDO DE LOGRO.

Esta es una de las preguntas fundamentales para saber los niveles de satisfacción laboral que tiene el servidor público, y basándonos en los resultados de las encuestas la mitad del personal con frecuencia su empleo le da un sentido de logro, mientras que el 39.1% siempre siente este logro y el 10.9% pocas veces.

Gráfico No. 43. (Su empleo de la un sentido de logro).

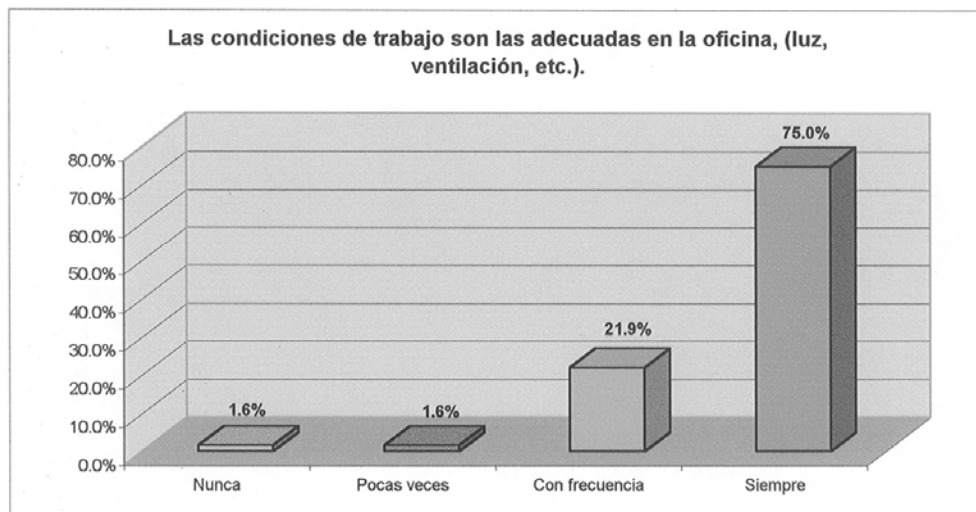


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.5 SEGÚN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA OFICINA.

El 75% reflejó que siempre está satisfecho con las condiciones de trabajo, el 21.9% con frecuencia lo está y por último tenemos dos rangos con el mismo porcentaje de frecuencias, representado por el 1.6% que afirmó que pocas veces y nunca las condiciones de trabajo son las adecuadas en la oficina, refiriéndonos a la luz, ventilación entre otras.

Gráfico No. 44. (Las condiciones de trabajo son las adecuadas en la oficina, luz ventilación etc.).

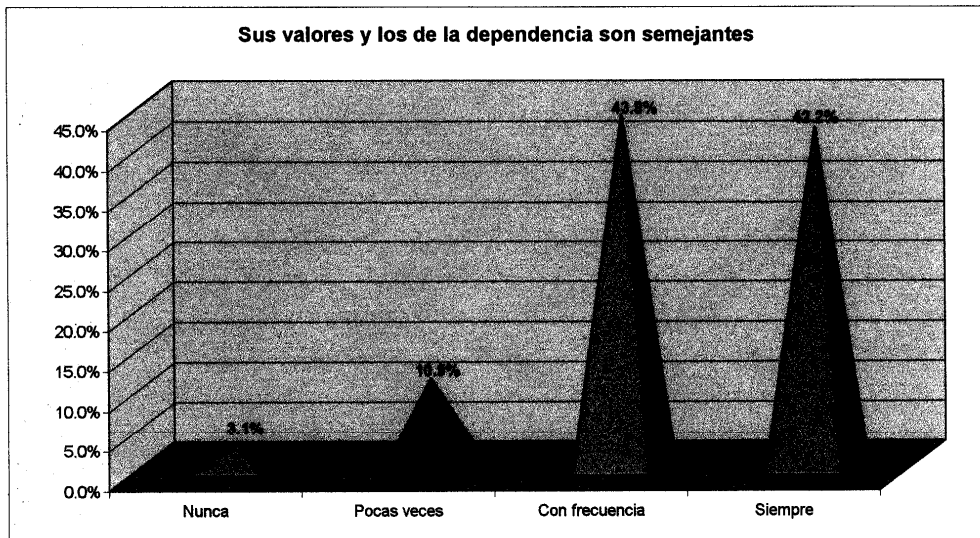


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.6 SEGÚN SUS VALORES Y LOS DE LA DEPENDENCIA SON SEMEJANTES.

Son muy importantes los valores del servidor público y más aún que estén a la par con los de la dependencia, ya que así unidos se podrá trabajar mejor y los resultados de las encuestas arrojan a favor de la dependencia que el 43.8% dice que con frecuencia son semejantes, mientras que el 42.2% afirma que siempre son parecidos, el 10.9% contestó que pocas veces y solo el 3.1% dijo que nunca son semejantes sus valores a los de la dependencia.

Gráfico No. 45 (Sus valores y los de la dependencia son semejantes).

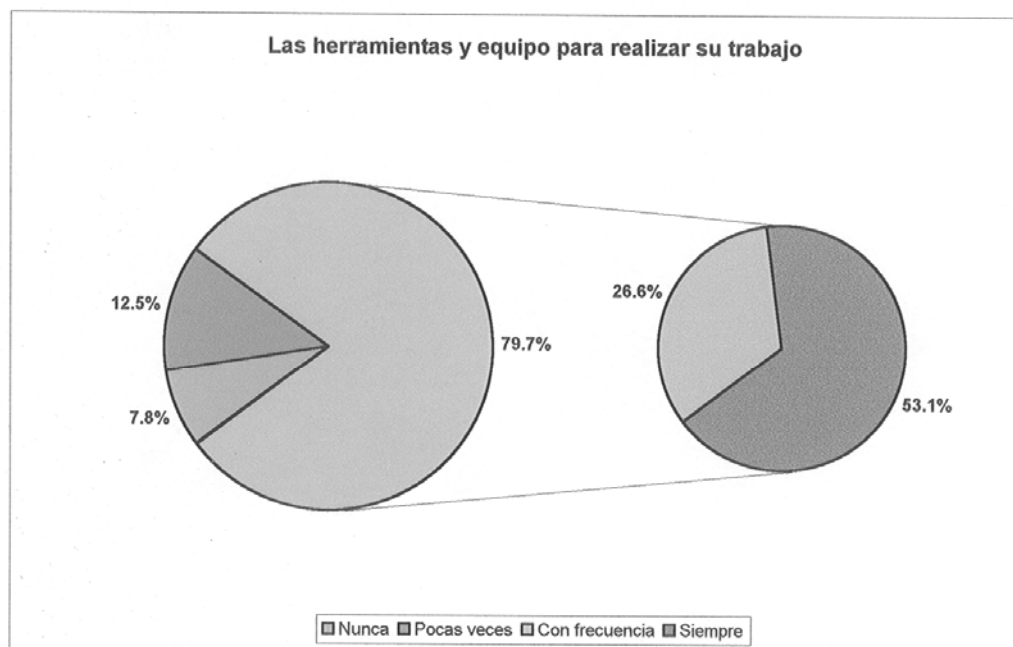


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.7 SEGÚN LAS HERRAMIENTAS Y EQUIPO PARA REALIZAR SU TRABAJO.

La mayoría de los empleados dijo que siempre las herramientas y equipo de trabajo son adecuadas con el 53.1%, el 26.6% dice que frecuentemente son suficientes, pocas veces dijo el 12.5% y solo el 7.8% no está de acuerdo con las herramientas y equipo para realizar su trabajo.

Gráfica No. 46. (Las herramientas y equipo para realizar su trabajo).

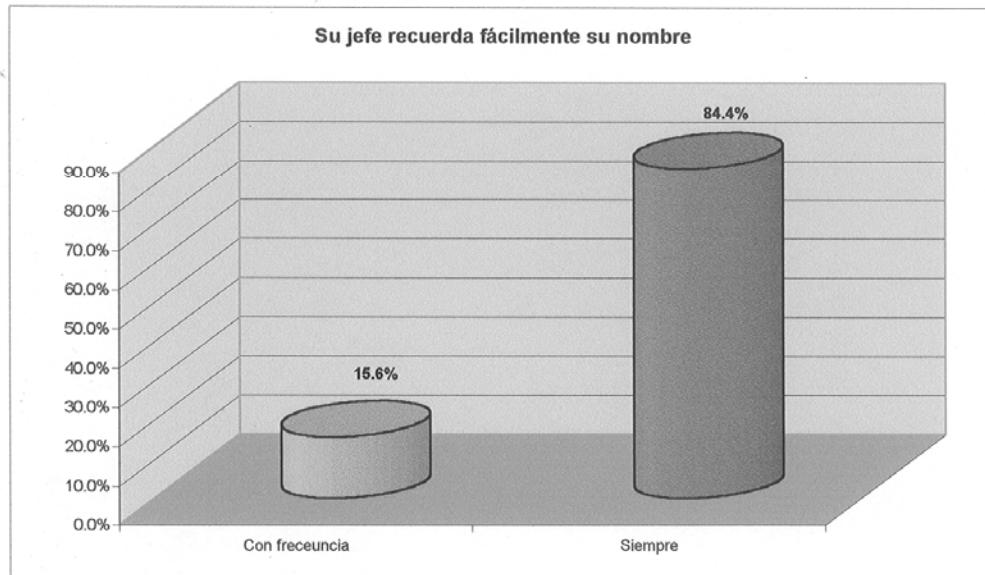


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.8 SEGÚN SU JEFE RECUERDA FACILMENTE SU NOMBRE.

El 84.4% del universo total, dijo que siempre su jefe recuerda fácilmente su nombre, mientras que el 15.6% restante contestó que con frecuencia su jefe recuerda fácilmente su nombre.

Gráfico No. 47. (Su jefe recuerda fácilmente su nombre).

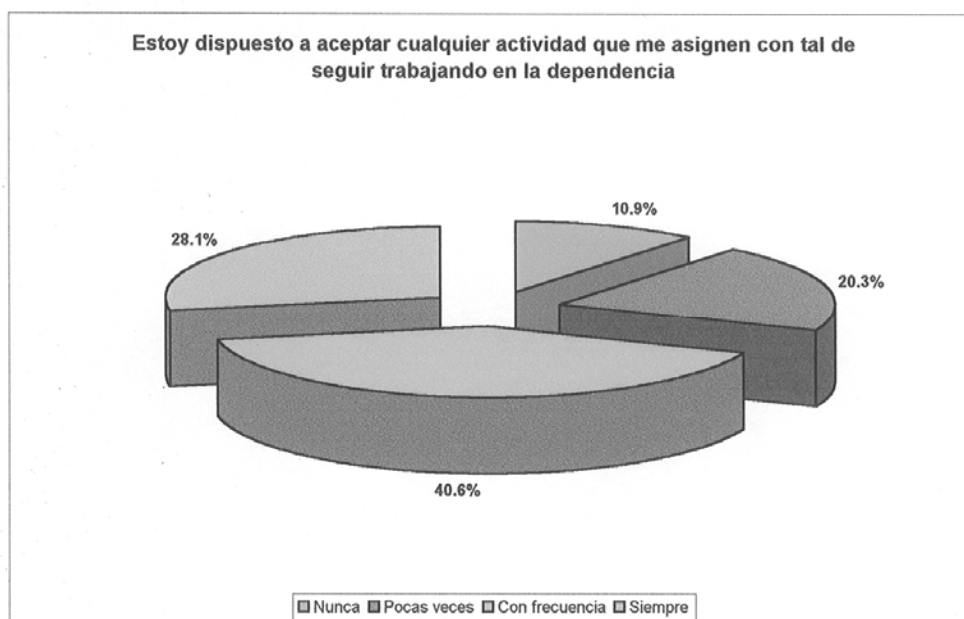


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.9 SEGÚN ESTOY DISPUESTO A ACEPTAR CUALQUIER ACTIVIDAD PARA SEGUIR EN LA DEPENDENCIA.

Según el Gráfico No. 48, el 40.6% del universo total con frecuencia está dispuesto a hacer cualquier actividad, mientras que el 28.1% siempre está dispuesto, el 20.3% pocas veces lo está y solo el 10.9% nunca está dispuesto a aceptar cualquier actividad que le asignen con tal de seguir trabajando en la dependencia.

Gráfico No. 48. (Estoy dispuesto a aceptar cualquier actividad que me asignen con tal de seguir trabajando en la dependencia).

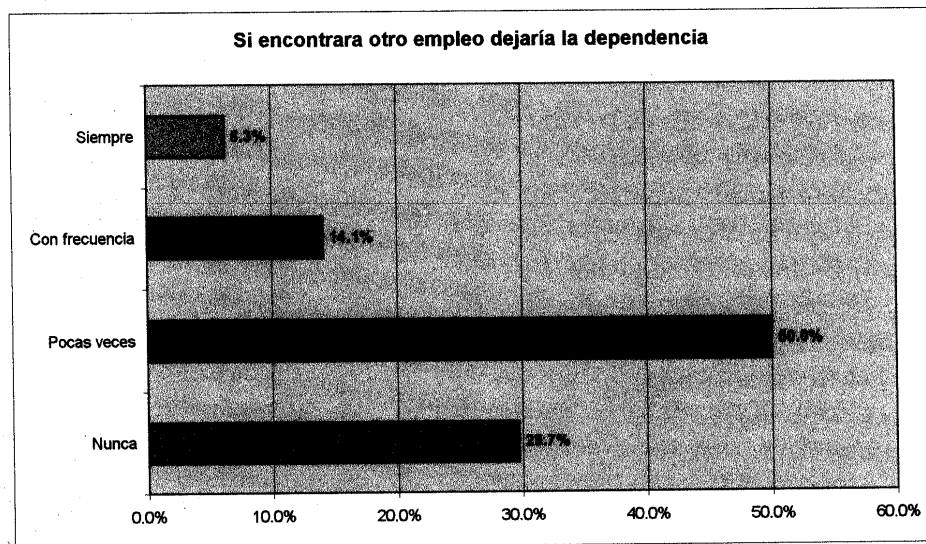


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.10 SEGÚN SI ENCONTRARA OTRO EMPLEO DEJARÍA LA DEPENDENCIA

El 50% considera que pocas veces dejaría la dependencia en caso de encontrar otro empleo, mientras que el 29.7% nunca dejaría la dependencia, el 14.1% con frecuencia cambiaría de empleo y solo el 6.3% siempre dejaría la dependencia si encontrara otro empleo.

Gráfico No. 49. (Si encontrara otro empleo dejaría la dependencia).

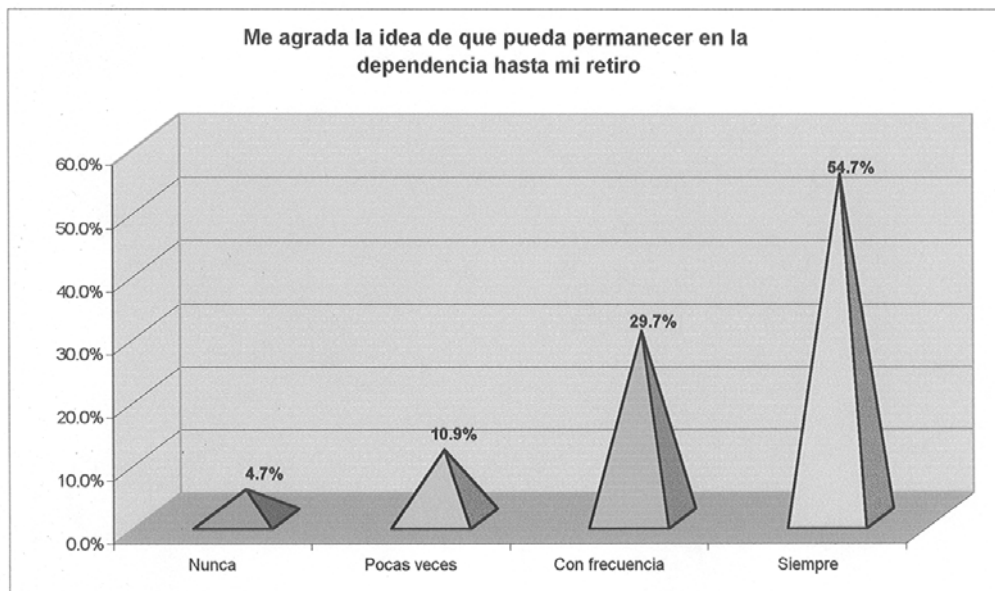


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.11 SEGÚN ME AGRADA LA IDEA DE PERMANECER EN LA DEPENDENCIA HASTA MI RETIRO.

Según la Gráfica No. 50, el 54.7% dijo que siempre le gustaría permanecer en la dependencia hasta su retiro, el 29.7% contestó que con frecuencia le gustaría, mientras que el 10.9% pocas veces le gustaría y solo el 4.7% nunca le agrada la idea de que pueda permanecer en la dependencia hasta su retiro.

Gráfico No. 50. (Me agrada la idea de que pueda permanecer en la dependencia hasta mi retiro).

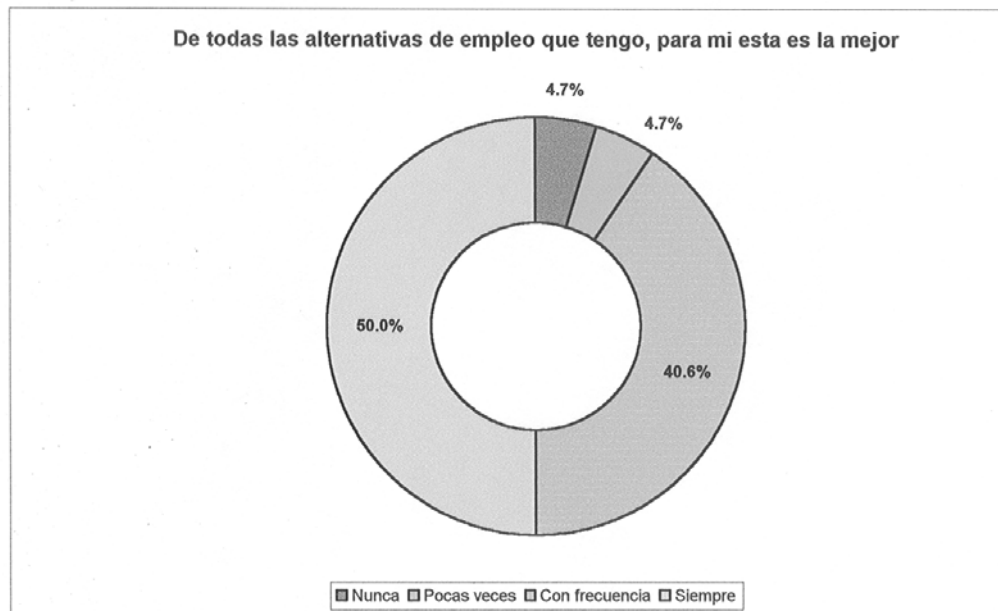


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.12 SEGÚN DE TODAS LAS ALTERNATIVAS QUE TENGO ESTA ES LA MEJOR.

El 50% del universo total mostró que siempre de todas las alternativas esta es la mejor, mientras que el 40.6% afirma que con frecuencia lo es y en último término encontramos a dos rangos con el mismo número de frecuencias representado en 4.7% correspondiente a pocas veces y nunca.

Gráfico No. 51. (De todas las alternativas de empleo que tengo, para mi esta es la mejor).

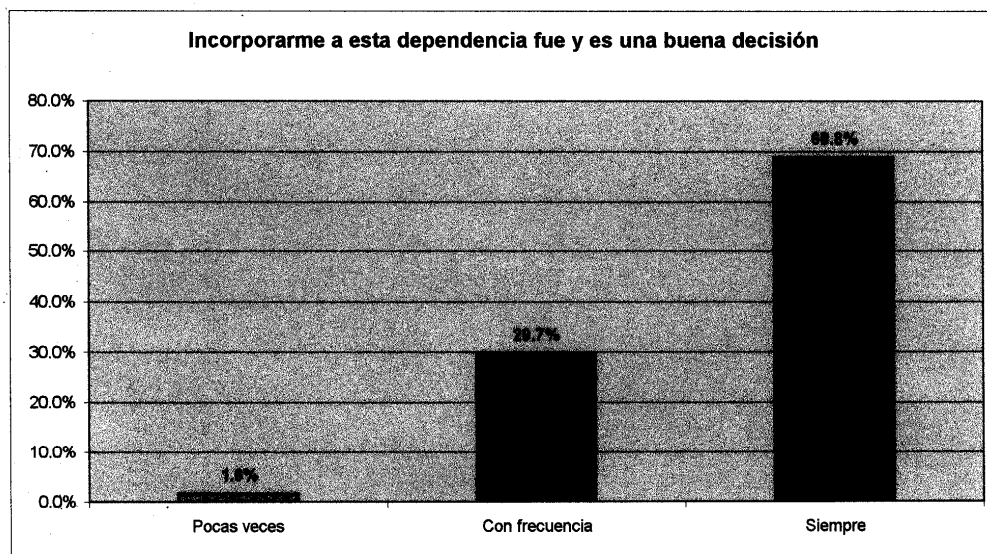


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.13 SEGÚN INCORPORARME A ESTA DEPENDENCIA FUE Y ES UNA BUENA DECISIÓN.

Según el Gráfico No. 52, el 68.8% de los servidores públicos consideran que siempre fue buena decisión, en el segundo rango se mostró un 29.7%; y una sola persona consideró que pocas veces fue, y es una buena decisión el incorporarse a la dependencia representado en 1.6%.

Gráfico No. 52. (Incorporarme a esta dependencia fue y es una buena decisión).

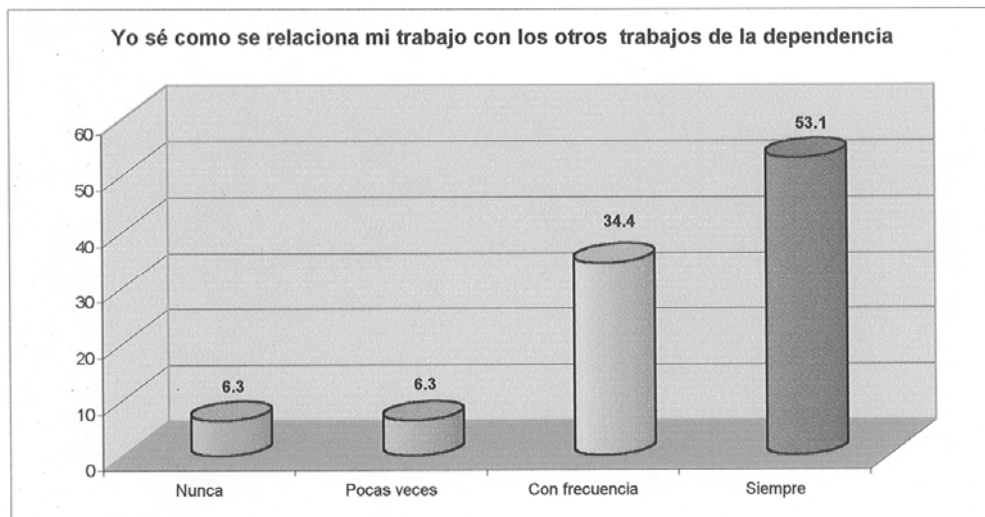


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.14 SEGÚN YO SE COMO SE RELACIONA MI TRABAJO CON LOS OTROS TRABAJOS DE LA DEPENDENCIA.

En su mayoría, los servidores público conocen su trabajo relacionado con los demás, ya que el 53.1% contestó que siempre lo sabe, el 34.4% con frecuencia y por último dos rangos ocuparon las mismas frecuencias con el 6.3% correspondiente a pocas veces y nunca saben como se relaciona su trabajo con los otros trabajos de la dependencia.

Gráfico No. 53. (Yo sé como se relaciona mi trabajo con los otros trabajos de la dependencia).



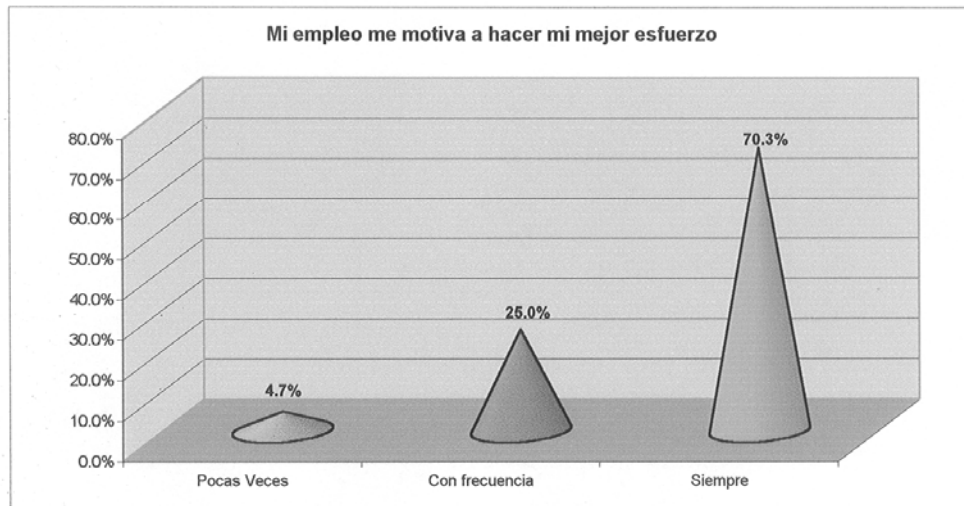
Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.15 SEGÚN MI EMPLEO ME MOTIVA A HACER MI MEJOR ESFUERZO.

La motivación en el servidor público es algo de suma importancia para la dependencia, ya que mediante ella, los esfuerzos para el mejoramiento de las actividades es de mejor calidad y empeño.

Los resultados arrojados en esta pregunta son a favor de la dependencia, ya que el 70.3% contestó que siempre su trabajo lo motiva a hacer su mejor esfuerzo, mientras que el 25% con frecuencia los siente y solo el 4.7% pocas veces su empleo le motiva a hacer su mejor esfuerzo.

Gráfica No. 54. (Mi empleo me motiva a hacer mi mejor esfuerzo).

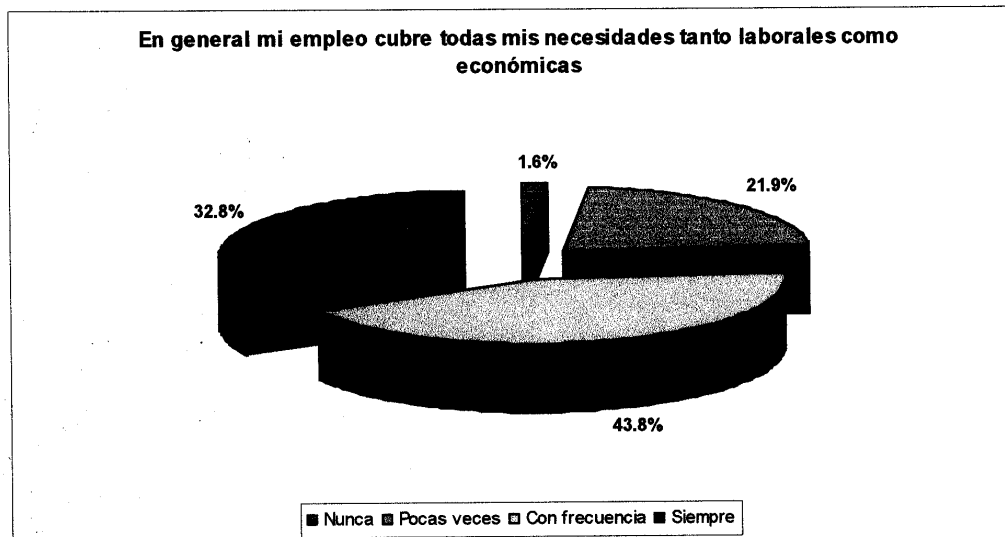


Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

4.4.16 SEGÚN EN GENERAL MI EMPLEO CUBRE TODAS MIS NECESIDADES TANTO LABORALES COMO ECONÓMICAS.

Según el Gráfico No. 55, el 43.8% del universo total dijo que con frecuencia cubría sus necesidades, mientras que el 32.8% afirmó que siempre su empleo le cubre sus necesidades, el 21.9% contestó que pocas veces y el 1.6% dijo que nunca su empleo le cubría todas sus necesidades, ni las laborales ni tampoco las económicas.

Gráfico No. 55 (En general mi empleo cubre todas mis necesidades tanto laborales como económicas).



Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.